

5 CHOSES À SAVOIR sur ce rapport – et ce qu'il faut en faire



La plupart des signalements se font face à face – souvent au personnel.

56 % des signalements d'EAHS ont été faits au personnel. Dans les cas sensibles comme les abus sexuels ou les incidents impliquant des mineurs, ce chiffre est encore plus élevé.

ALORS ? Les victimes/survivants se tournent vers des personnes de confiance, ce qui fait du personnel et des membres de la communauté des premiers intervenants essentiels. Ils doivent être formés à réagir en toute sécurité et à orienter de manière appropriée – un seul faux pas peut briser la confiance dans l'ensemble du système. Mais le choix est important : 30 % des personnes interrogées ont eu recours à des lignes téléphoniques d'urgence ou à l'e-mail. Il est essentiel de disposer de plusieurs options de signalement afin que les gens puissent signaler les faits de la manière qui leur semble la plus sûre.

Les enfants de moins de 18 ans – pour la plupart des filles – représentent 2 victimes sur 5.

Ils représentaient 40 % de l'ensemble des incidents survenus à l'encontre de bénéficiaires d'assistance. Plus d'un tiers d'entre eux n'a reçu aucune aide. Seuls 38 % des enfants victimes d'abus sexuels ont eu accès à des soins médicaux. Ils sont encore moins nombreux à bénéficier d'une assistance juridique.

ALORS ? La sauvegarde de l'enfance doit être intégrée dans toutes les activités communautaires, et pas seulement dans les programmes d'éducation ou de protection de l'enfance. Chaque programme doit partir du principe que des enfants peuvent être présents et se poser la question suivante : cela peut-il créer un risque ? Des sauvegardes doivent être intégrées dans la conception et la mise en œuvre des programmes. Les mécanismes de signalement et l'assistance doivent être adaptés, accessibles et appropriés à l'âge des enfants.



2 auteurs présumés sur 5 font partie de personnels ou de prestataires externalisés.

Il s'agit notamment de volontaires, de contractuels, de fournisseurs, de travailleurs journaliers et de partenaires qui travaillent souvent avec moins de formation, de surveillance ou de responsabilité, mais qui exercent un pouvoir réel sur les communautés.

ALORS ? Nous devons leur imposer les mêmes normes de sauvegarde. Faire des vérifications avant de les engager. Leur expliquer le comportement qui est attendu et ses conséquences. Désigner un point focal sur le site pour les superviser. Si une activité ne peut être supervisée en toute sécurité, elle ne doit pas avoir lieu. Les communautés ne les perçoivent pas comme étant distincts de nous, et elles ont raison. Nous sommes responsables. Si nous ne sommes pas capables de gérer le risque, nous ne devons pas le prendre.

Seuls 30 % des incidents sont corroborés, et seulement la moitié aboutissent à un licenciement.

Les faux signalements sont rares, pourtant la plupart des incidents ne connaissent pas un dénouement confirmé. Même lorsque c'est le cas, les conséquences varient, et les personnes en position de pouvoir sont moins susceptibles d'être licenciées.

ALORS ? Les enquêtes doivent être plus solides, plus équitables et centrées sur les victimes/survivants – et non sur le doute ou le scepticisme. Les organisations ont besoin d'enquêteurs formés et bien soutenus, ainsi que de procédures claires qui ne font pas peser le fardeau de celles-ci sur les victimes/survivants. Lorsqu'un préjudice est confirmé, des mesures doivent être prises, de manière cohérente et indépendante de l'identité de l'auteur.



Près de la moitié des cas d'EAHS sur le lieu de travail impliquent des cadres, qui en assument rarement les conséquences.

33 % sont des cadres intermédiaires. 10 % sont des membres de la direction. Ces derniers sont moins susceptibles d'être licenciés.

ALORS ? Le pouvoir protège toujours les auteurs. Lorsque les cadres causent des préjudices, il est encore plus difficile de le signaler et l'impact dépasse le cadre de l'organisation. Nous avons besoin d'une responsabilisation visible à tous les niveaux. Les dirigeants doivent être sélectionnés et formés pour façonner la culture, et pas seulement pour gérer les risques ; pour inspirer confiance, lutter contre les abus de pouvoir et donner l'exemple des normes que nous établissons.