



Tendances en matière d'EXPLOITATION, D'ABUS ET DE HARCÈLEMENT SEXUELS (EAHS) dans le secteur de la solidarité internationale : Un compte-rendu des six derniers mois

Plan de signalement harmonisé (HRS) d'EAHS

Octobre 2024 - mars 2025

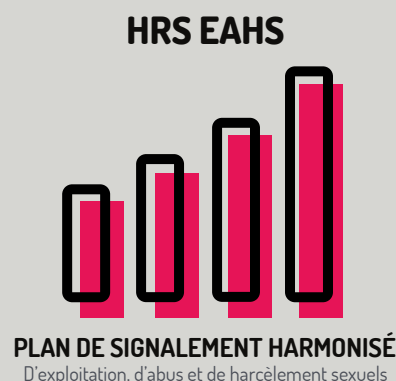


TABLE DES MATIÈRES

1

INTRODUCTION

5 choses à savoir sur ce rapport.....	3
Contexte.....	4

2

TENDANCES D'EAHS À L'ENCONTRE DES BÉNÉFICIAIRES D'ASSISTANCE ET DE LEUR COMMUNAUTÉS

Quels types d'incidents ont été signalés ?.....	6
Où les incidents ont-ils été signalés ?.....	7
Qui a signalé les incidents et comment ?.....	9
Qui étaient les victimes/survivants ?.....	11
Qui étaient les auteurs présumés ?.....	13
Quel a été le dénouement des incidents ?.....	16
Quelles mesures de réponse ont été prises ?.....	18
Quelles mesures correctives ont été prises ?.....	21

3

TENDANCES D'EAHS À L'ENCONTRE DU PERSONNEL

Quels types d'incidents ont été signalés ?.....	23
Où les incidents ont-ils été signalés ?.....	23
Qui a signalé les incidents et comment ?.....	24
Qui a été impliqué dans les incidents ?.....	24
Quelles ont été l'issue des incidents et les réponses apportées ?.....	25
Quelles mesures correctives ont été prises ?.....	26

RÉFÉRENCES

Pour faire référence à ce rapport, veuillez utiliser la mention suivante :
CHS Alliance, Tendances en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (EAHS) dans le
secteur de la solidarité internationale :
un compte-rendu des six derniers
mois, juin 2025

Si vous citez des passages précis, veuillez vous assurer de le faire correctement et d'inclure le numéro
de page, le cas échéant.

Pour plus de renseignements, contactez seah.hrs@chsalliance.org.

Funded by



Foreign, Commonwealth
& Development Office

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.

LE CONTEXTE

L'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels (EAHS) continuent de nuire aux personnes que nous servons et à celles avec lesquelles nous travaillons. **Derrière chaque signalement se trouve une personne dont la confiance a été brisée, souvent par ceux qui étaient censés l'aider.** Ces incidents ébranlent la confiance dans le système humanitaire et rendent plus difficile l'acheminement de l'assistance à ceux qui en ont le plus besoin. Lorsque les personnes ne se sentent pas en sécurité pour signaler un incident, ou lorsque les signalements ne sont pas traités avec soin et urgence, le préjudice s'en trouve aggravé. L'EAHS représente l'un des échecs les plus flagrants en matière de responsabilité, et son traitement est au cœur de l'engagement 5 de la [Norme humanitaire fondamentale](#), qui demande aux organisations de veiller à ce que les communautés puissent faire part de leurs préoccupations en toute sécurité et recevoir une réponse rapide et respectueuse.

L'approche commune de la protection contre l'EAHS ([CAPSEAH](#)) définit l'EAHS comme suit :

- **L'exploitation sexuelle** est tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. Par exemple, contraindre des personnes à se livrer à des activités sexuelles en échange d'assistance, de services, d'opportunités d'emploi ou d'autres avantages.
- **L'abus sexuel** est l'intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Cela inclut les agressions sexuelles, le viol, les attentats à la pudeur et d'autres formes d'activité sexuelle non consensuelle.
- **Le harcèlement sexuel** est un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables et importuns de nature sexuelle qui peuvent inclure, sans s'y limiter, des suggestions ou des exigences sexuelles, des demandes de « faveurs sexuelles », un comportement sexuel, verbal ou physique, ou des gestes qui sont ou pourraient raisonnablement être perçus comme offensants ou humiliants. Cela inclut les blagues, les commentaires ou les messages à caractère sexuel, les regards suggestifs, fixes ou lubriques, l'exposition ou la diffusion de matériel pornographique. Il est parfois utilisé pour décrire le comportement dans un environnement de travail, mais il peut également se produire dans les communautés et les espaces publics.

La CAPSEAH utilise le terme collectif d'EAHS parce que l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel sont tous le résultat d'un déséquilibre des pouvoirs et d'une inégalité, entre les sexes notamment, et qu'ils appellent tous à l'action. L'établissement d'un lien entre eux encourage la prise de mesures pour lutter contre tous les comportements sexuels préjudiciables et non désirés par les personnes travaillant dans le secteur humanitaire, indépendamment du lieu où l'incident s'est produit ou de l'identité des victimes/survivants.

Les organisations humanitaires ont travaillé d'arrache-pied pour prévenir et répondre à l'EAHS. Les politiques ont été renforcées, des mécanismes de signalement sont en place dans de nombreux pays et le personnel dédié au sein des organisations fait de son mieux dans des environnements souvent complexes et manquant de ressources. Depuis que le [HRS](#) a commencé à collecter des données en 2023, plus de 700 incidents ont été signalés, et ce n'est que la partie émergée de l'iceberg. Ces cas montrent que **l'EAHS n'est pas une exception, mais un risque systémique qui nécessite une action collective soutenue.**

Au cours de la période couverte par le présent rapport, **les réductions généralisées de financement ont entraîné des réductions importantes de personnel et affecté les activités essentielles de sauvegarde.** Une [enquête](#) menée par le Comité permanent inter-organisations (IASC) auprès des réseaux de PEAS nationaux entre mars et avril 2025 a révélé que 29 % des organisations avaient réduit ou suspendu leurs opérations, programmes ou activités de PEAS et que 30 % d'entre elles avaient indiqué que le personnel dédié à la PEAS était directement touché. Dans certains cas, les mécanismes de retour d'information des communautés ont été désactivés en raison de la suspension des subventions, y compris celles soutenues par le Bureau d'assistance humanitaire de l'USAID.

Ces facteurs ont probablement contribué à un nombre encore plus élevé de sous-signallements au cours de la période, certains incidents pouvant passer inaperçus ou être signalés à un stade ultérieur.

La diminution des financements, les réductions de personnel et les fermetures de programmes dans le secteur humanitaire augmentent directement le risque d'EAHS. Lorsque l'assistance est réduite ou supprimée, les personnes les plus vulnérables – souvent des femmes et des enfants – sont davantage exposées aux abus. Dans le même temps, les communautés et le personnel peuvent craindre que le signalement d'EAHS n'entraîne d'autres réductions de l'assistance ou des représailles. Avec moins de personnel et moins de contrôle, la capacité de prévenir, de détecter et de répondre aux EAHS s'affaiblit. La gestion des dossiers est ralentie, les enquêtes piétinent, l'assistance devient plus difficile à obtenir, et tout cela érode la confiance dans le système humanitaire et rend les incidents moins susceptibles d'être signalés. Nous ne pouvons pas nous permettre de perdre les faibles progrès qui avaient été faits. **Aujourd'hui plus que jamais, les organisations doivent utiliser leurs ressources de PEAHS de manière stratégique, en se concentrant sur les priorités définies à partir de données probantes et en ciblant leurs efforts là où ils auront le plus d'impact.**

Le HRS a été conçu pour aider à cet objectif. Il offre aux organisations humanitaires un moyen commun de communiquer des données anonymes sur les EAHS, aidant ainsi le secteur à se faire une idée plus précise de ce qui se passe et des domaines dans lesquels il est le plus nécessaire d'agir. En juin 2025, 92 organisations contribuaient au programme et la participation continue d'augmenter, y compris de la part des donateurs institutionnels, ce qui témoigne d'un engagement commun à faire preuve de transparence, à tirer des leçons de ce que nous disent les données et à en faire davantage pour mettre un terme aux EAHS. Il s'agit de ne pas s'arrêter aux déclarations d'intention et de passer à l'action.

Ce rapport examine **204 incidents d'EAHS** survenus entre **le 1er octobre 2024 et le 31 mars 2025**, ainsi que des incidents dont la date n'est pas connue et qui ont été signalés au cours de cette période. Il comprend des incidents impliquant des victimes/survivants qui étaient des bénéficiaires, représentant 65 % du total (133 cas), et des incidents liés au lieu de travail où les victimes/survivant étaient des travailleurs humanitaires, qui représentent les 35 % restants (71 cas).

Il est important de noter que le sous-signallement reste très répandu et que les participants au HRS ne représentent toujours qu'une partie du secteur humanitaire. **Les chiffres figurant dans ce rapport ne reflètent pas l'ampleur réelle des EAHS à l'échelle mondiale** ; et certaines fluctuations des données peuvent refléter des changements en ce qui concerne les personnes qui font les signalements plutôt que des changements des schémas réels des EAHS. Au fur et à mesure de l'augmentation du nombre de membres du système, les tendances peuvent être influencées par les profils, les capacités ou l'orientation géographique des nouvelles organisations. Bien que certaines comparaisons dans le temps soient incluses dans le rapport, nous mettons en garde contre une interprétation excessive des augmentations ou des diminutions à ce stade. Une analyse comparative plus solide des tendances entre les périodes sera possible une fois que les niveaux de participation se seront stabilisés.

Néanmoins, lorsque certaines tendances se maintiennent à travers plusieurs cycles ou contextes de signalement – comme la manière dont les incidents sont signalés, la proportion de victimes/survivants qui sont des enfants, les taux de corroboration ou les profils récurrents des auteurs présumés – elles peuvent être interprétées avec plus de confiance et indiquer des problèmes systémiques plus profonds qui touchent l'ensemble des organisations et des contextes.

Les données sont donc un appel à l'action et une feuille de route qui indique par où commencer ; elles nous aident à orienter notre prévention en matière d'EAHS et à identifier les domaines où les efforts sont les plus nécessaires. Mais ce n'est qu'un début : plus nous recueillerons de données, plus notre analyse sera solide et précise, ce qui nous permettra de suivre l'évolution dans le temps, de comparer les tendances entre les pays et d'adapter les stratégies de prévention à des contextes spécifiques.

Si votre organisation ne fait pas encore partie du HRS, nous vous encourageons à [prendre contact et à rejoindre](#) cette initiative mondiale gratuite. Vos données d'EAHS peuvent contribuer au changement, au sein de votre propre organisation et pour le secteur dans son ensemble.

I. TENDANCES D'EAHS À L'ENCONTRE DES BÉNÉFICIAIRES D'ASSISTANCE

QUELS TYPES D'INCIDENTS ONT ÉTÉ SIGNALÉS ?

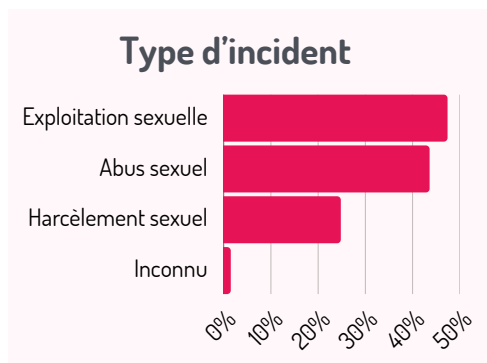
À l'échelle mondiale, **l'exploitation sexuelle représente près de la moitié (48 %) des signalements**. Les abus sexuels représentent 44 % et le harcèlement sexuel, 25 %. Cela marque un changement par rapport à la période précédente, avec une répartition plus homogène entre les différentes typologies. Le nombre de signalements de harcèlement a diminué, passant de 34 % à 25 %.

Il est difficile de déterminer si cela reflète un changement réel ou des différences dans les pratiques de classification, en particulier compte tenu de l'augmentation récente de la participation au HRS. Ce qui est évident, c'est que **le harcèlement est toujours sous-signalé**.

Dans de nombreuses communautés où la violence basée sur le genre (VBG) est normalisée et où certains comportements ne sont même pas reconnus comme des abus, le harcèlement est rarement signalé ; non pas parce qu'il n'existe pas, mais parce que les gens ne savent pas qu'ils ont le droit de le dénoncer. En outre, les organisations ne le définissent pas de manière cohérente ou ne l'étudient pas en tant qu'élément appartenant aux EAHS, et elles sont encore moins nombreuses à sensibiliser les communautés à ce sujet. Cette lacune est importante : **elle peut être le précurseur d'incidents plus graves et constitue souvent le premier signe d'alerte**.

Il existe également des différences notables dans la typologie des incidents entre les pays ayant fait l'objet du plus grand nombre de signalements. En République démocratique du Congo, c'est l'exploitation sexuelle qui est le plus souvent signalée ; en Syrie, c'est le harcèlement sexuel ; et au Bangladesh, les abus sexuels. Ces différences peuvent refléter des variations dans le mode de fonctionnement des organisations, la manière dont les incidents sont classés et les personnes qui les signalent, plutôt que des différences réelles de prévalence.

D'ailleurs, ces tendances de fond ne représentent qu'une partie du tableau. Les sections suivantes du présent rapport explorent les différences de typologie en fonction du genre et du groupe d'âge des victimes/survivants, du profil des auteurs présumés et des mesures prises pour y remédier, offrant un aperçu plus clair de la manière dont les différentes formes d'EAHS se manifestent et sont traitées.



Les totaux dépassent 100 % car certains incidents impliquent plusieurs types d'inconduite.

RECOMMANDATIONS

Le harcèlement sexuel n'est pas une infraction mineure, c'est souvent un signe avant-coureur d'autres abus. Pourtant, de nombreuses organisations ne parviennent toujours pas à le définir, à l'étudier ou à l'aborder correctement. Tous les acteurs doivent adopter et appliquer une définition commune de la notion d'EAHS qui inclue le harcèlement sexuel, comme indiqué dans la CAPSEAH. Le personnel et les communautés doivent le comprendre : le harcèlement est grave, inacceptable et doit être signalé, et les personnes ont le droit d'être protégées de ce fléau. Une classification claire et cohérente des incidents – distinguant l'exploitation, l'abus et le harcèlement – nous aide à identifier des schémas, à comprendre comment ces incidents peuvent se produire sur un continuum, et à identifier lorsque la prévention ou la réponse fournie n'est pas à la hauteur. Bien que regroupée sous l'appellation EAHS, chaque typologie présente des dynamiques et des contextes permissifs distincts, d'où la nécessité de les analyser et de les traiter individuellement. Cela signifie qu'il faut aller au-delà des politiques : les organisations doivent s'employer activement à prévenir le harcèlement et à y répondre par la formation, des mécanismes de signalement sûrs, un leadership visible, la sensibilisation des communautés et une réponse centrée sur les victimes/survivants.

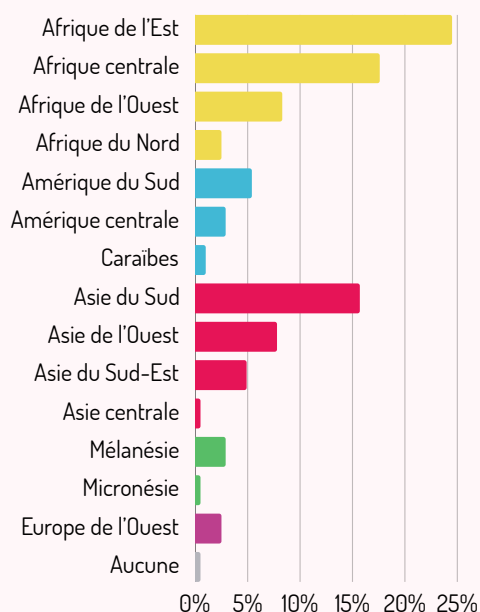
OÙ LES INCIDENTS ONT-ILS ÉTÉ SIGNALÉS ?

Les incidents d'EAHS ont été signalés dans 35 pays répartis dans plusieurs régions¹:

- **L'Afrique de l'Est représente la plus grande proportion de signalements**, à hauteur de 29 % de tous les incidents, suivie par l'Afrique centrale avec 25 %. L'Afrique de l'Ouest représente 9 % des incidents. Ensemble, ces trois sous-régions africaines représentent près des deux tiers des incidents survenus au cours de cette période, conformément aux tendances observées dans les rapports précédents.
- **L'Asie occidentale (Moyen-Orient) et l'Asie du Sud** figurent également en bonne place, avec respectivement 10 % et 9 % des incidents.
- Le signalement est resté relativement faible dans des régions telles que l'Amérique du Sud et l'Europe de l'Est.

Les chiffres de signalement plus élevés ne reflètent que partiellement des risques élevés ; ils peuvent également indiquer des mécanismes de signalement et de réponse plus solides. La présence ou l'absence de signalement provenant d'un pays ou d'une région ne doit pas être systématiquement

Régions des incidents signalés



interprétée comme la preuve d'une incidence plus ou moins élevée d'EAHS. Nous devons plutôt chercher à identifier les raisons pour lesquelles des incidents sont signalés dans certains contextes mais restent invisibles dans d'autres où le risque est tout aussi élevé, en utilisant une évaluation spécifique au pays ou des outils prenant en compte des données à l'échelle du pays comme l'[indice² de risque global d'exploitation et d'abus sexuels de l'IASC](#)² (SEARO).

À l'échelle nationale :

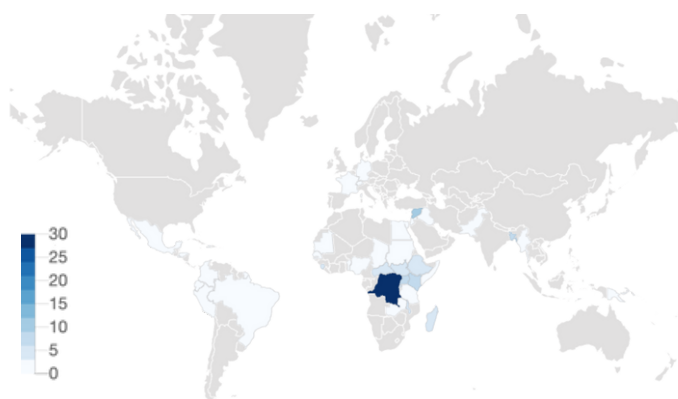
- **La République démocratique du Congo (RDC)** est la plus grande source de signalements, avec 21 % de tous les incidents. Cette situation est cohérente avec les périodes des rapports précédents. Il convient de noter que plusieurs organisations n'ont pas été en mesure de collecter ou de communiquer des données au cours de cette période en raison de l'escalade du conflit, ce qui laisse supposer que le nombre réel de cas pourrait être nettement plus élevé.
- **La Syrie (10 %), le Bangladesh (6 %), le Kenya (6 %) et l'Éthiopie (6 %)** viennent ensuite, complétant les cinq premiers pays avec le plus de signalements.
- À cause de la grande variété géographique des incidents, tous les autres pays représentent moins de 5 % du total des incidents signalés.

Note : L'augmentation des signalements en RDC, au Bangladesh et en Éthiopie, est en partie influencée par la forte présence du HRS, en raison d'une vaste campagne de sensibilisation au moyen des réseaux PSEA en RDC et de projets pilotes nationaux en cours au Bangladesh et en Éthiopie. Ces facteurs contribuent à un engagement et à une communication plus larges, au-delà du seul risque contextuel.

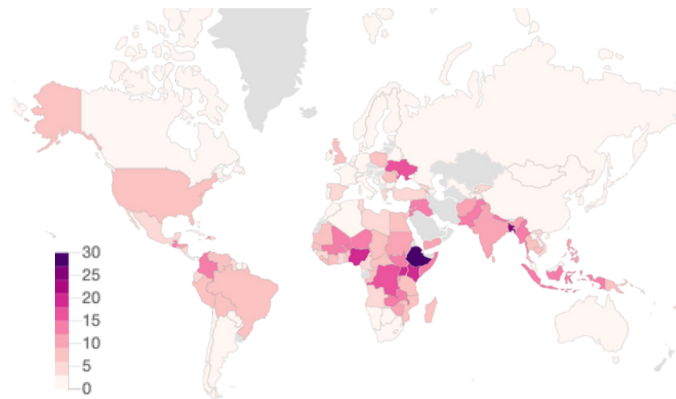
¹ Les classifications régionales de ce rapport suivent le schéma géographique des Nations Unies à des fins statistiques. Pour plus d'informations et une liste complète des pays par région, consultez : <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>

² L'indice SEARO (SEA Risk Overview) de l'IASC offre une large mesure composite du risque d'EAS basée sur un environnement favorable, des contextes situationnels et opérationnels, et des mécanismes de protection. Alors que le score global donne un aperçu du risque, les utilisateurs peuvent décomposer l'indice et explorer des indicateurs spécifiques plus directement liés aux signalements d'EAH et à l'exposition programmatique. Par exemple, les composantes « Signalement et responsabilité » et « Assistance aux survivants » de la dimension Environnement protecteur, ainsi que celles de « Conception opérationnelle » et « Culture organisationnelle » du Contexte opérationnel, donnent des indications sur les facteurs susceptibles de favoriser ou d'entraver le signalement. Elles peuvent aider à identifier les contextes où les conditions favorables au signalement sont plus fortes, même si le risque d'EAH est élevé.

Carte des incidents signalés



Carte de présence opérationnelle du HRS



Un examen plus approfondi des lieux d'activité des organisations HRS révèle également des résultats intéressants en matière de sous-sigalement. Certains pays où se concentrent les membres du HRS – tels que le **Soudan, Haïti**, et le **Mali** – n'ont une fois de plus signalé aucun incident, bien qu'ils soient considérés comme présentant un risque élevé selon l'indice SEARO (respectivement 6e, 12e et 10e selon l'indice SEARO). D'autres, dont la **Somalie, le Tchad, le Sud-Soudan**, et l'**Afghanistan**, n'ont enregistré que quelques incidents.

D'autres régions, dont l'**Afrique de l'Ouest**, l'**Amérique latine**, et l'**Europe de l'Est**, continuent également de présenter un faible taux de signalement au niveau national, même lorsque la participation au système HRS est importante. Ces tendances mettent en évidence des obstacles persistants au signalement des cas d'EAHS et des zones d'ombre dans notre compréhension du risque d'EAHS, et soulèvent la question suivante : qu'est-ce qui empêche les victimes/survivants, les témoins et le personnel de s'exprimer dans ces pays ou régions ?

Ce qui encourage ou décourage le signalement varie selon le contexte, mais **les gens sont plus enclins à signaler les faits lorsque les mécanismes sont sûrs, confidentiels, faciles d'accès et conduisent à des actions significatives**. Des obstacles tels que la peur des représailles, la stigmatisation, le manque de retour d'information et le manque de sensibilisation ou d'accès inclusif continuent de décourager de nombreuses personnes, tout comme les problèmes structurels (langue, inaccessibilité physique ou fractures numériques). Ces obstacles sont souvent plus prononcés dans les régions isolées, à haut risque ou touchées par un conflit, c'est-à-dire souvent là où les risques d'EAHS sont les plus élevés.

RECOMMANDATIONS

- **Construire une architecture connectée pour le signalement d'EAHS à l'échelle locale et globale :** Pour comprendre véritablement et répondre à l'EAHS, nous avons besoin d'un système qui relie les signalements faits à l'échelle nationale à une surveillance mondiale. Cela signifie qu'il faut harmoniser la manière dont nous collectons, analysons et partageons les données entre les ONG internationales, les ONG nationales, les agences des Nations Unies et les réseaux PEAS. L'HRS est un premier pas vers cet objectif, mais pour qu'il fonctionne pour tout le monde, il faudra collaborer étroitement et être alignés. Un système commun ne résoudrait pas à lui seul le problème du sous-sigalement, mais il permettrait de rassembler davantage de données et de les transformer en tableaux de bord partagés au niveau national, ce qui nous donnerait un outil précieux pour comprendre ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et ce qui fait obstacle au signalement dans chaque contexte.
- **Mieux comprendre les contextes à faible taux de signalement :** Dans les pays où la présence opérationnelle est importante mais où les signalements sont peu nombreux, les réseaux et les organisations PEAS devraient évaluer conjointement ce qui empêche la divulgation d'informations. Il s'agit notamment d'examiner l'accessibilité des mécanismes, les normes culturelles, la confiance et le sentiment de sécurité.

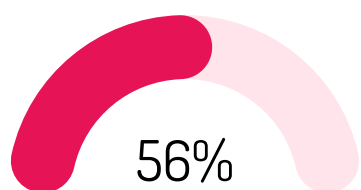
QUI A SIGNALÉ LES INCIDENTS ET COMMENT ?

Seulement 19 % des incidents d'EAHS ont été signalés directement par les victimes/survivants.

Le personnel est le plus souvent à l'origine des signalements, à hauteur de 43 % d'entre eux (32 % par le personnel de l'organisation déclarante et 11 % par le personnel d'une autre organisation).

Cela témoigne d'une évolution positive dans la reconnaissance par le personnel de sa responsabilité en matière de signalement, mais montre également que des obstacles empêchent encore les victimes/survivants de se manifester (stigmatisation, manque de confiance, peur des représailles ou simplement le fait de ne pas savoir comment faire).

Les victimes/survivants s'appuient plus souvent sur leur entourage : membres de la famille (13 %), membres de la communauté (11 %) ou volontaires de la communauté (5 %). Le signalement anonyme reste rare : il ne concerne que 7 % des incidents signalés. Lorsque les **victimes/survivants** signalent un incident, le type d'incident a son importance : ils sont nettement moins susceptibles de signaler eux-mêmes les abus sexuels (8 %) que de signaler l'exploitation sexuelle (21 %) ou le harcèlement sexuel (31 %).



PLUS DE LA MOITIÉ DES INCIDENTS ONT ÉTÉ DÉCLARÉS EN FACE À FACE À UN TRAVAILLEUR HUMANITAIRE

La période du présent rapport réaffirme que les membres du personnel restent le principal point d'entrée pour les signalements d'EAHS, quel que soit le type d'incident et le profil du déclarant. Au total, 56 % des incidents ont été signalés à un membre du personnel, dont 42 % adressés au personnel de la même organisation que l'auteur présumé, 10 % aux points focaux PEAHS désignés de l'organisation déclarante et 4 % au personnel d'une autre organisation.

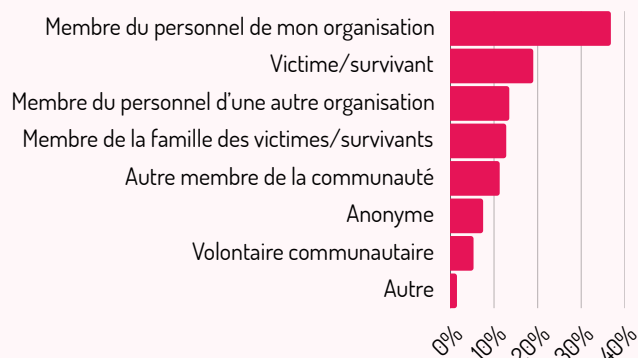
Cela peut signifier que d'autres mécanismes n'étaient pas disponibles ou refléter une tendance à se tourner vers des personnes de confiance plutôt que vers des mécanismes formels, en particulier pour les cas délicats.

Le fait de se confier à une personne peut donner un sentiment de contrôle et de sécurité, surtout lorsque les victimes/survivants peuvent choisir à qui parler et comment. Mais **ceci fait également peser une lourde charge sur le personnel de première ligne, qui peut ne pas être formé, équipé ou soutenu pour traiter les signalements de manière appropriée**. Le renforcement de leurs capacités et de leur bien-être est essentiel à la mise en place d'un système auquel les victimes/survivants peuvent faire confiance.

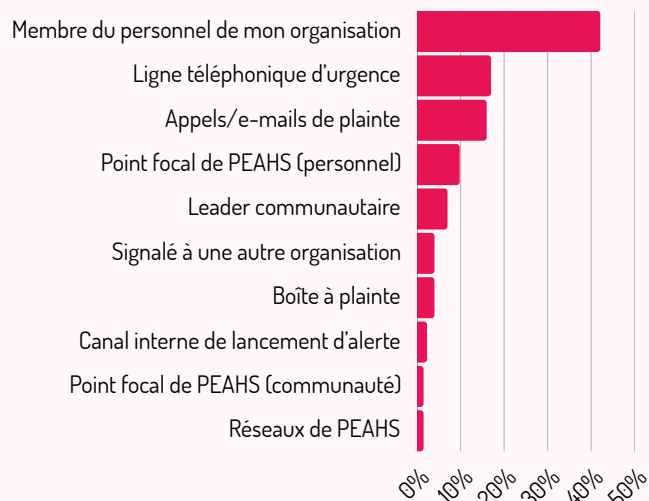
Les signalements au personnel plutôt qu'aux mécanismes formels sont encore plus prononcés pour les cas sensibles :

- Pour les incidents impliquant des mineurs, la proportion d'incidents signalés au personnel s'élève à 70 %.
- Dans les cas d'abus sexuels, 77 % ont été signalés à un membre du personnel.

Profil de la personne qui a fait le signalement



Moyen de signalement utilisé



Les lignes téléphoniques d'urgence et les applications/e-mails de plainte ont été le deuxième moyen le plus utilisé dans l'ensemble, représentant respectivement **17 % et 16 % des signalements**. Le rôle des lignes téléphoniques d'urgence est particulièrement important lorsque les victimes/survivants sont les premiers à signaler l'incident : dans ce cas, elles ont été utilisées dans 47 % des incidents. Cela suggère que dans certaines situations ou pour certaines personnes, les lignes téléphoniques d'urgence peuvent sembler plus sûres ou moins stigmatisantes, en particulier lorsque l'anonymat est important ou que la peur des représailles est élevée. Cependant, les lignes téléphoniques d'urgence nécessitent l'accès à un téléphone – ce qui est susceptible de faire défaut à beaucoup de femmes et d'enfants – et une couverture réseau – qui est souvent inexistante dans les zones reculées.

Certaines nuances apparaissent également entre les outils utilisés par type d'incident. Alors que les abus sexuels sont le plus souvent signalés au personnel, les lignes téléphoniques d'urgence sont surtout utilisées dans les cas de harcèlement et d'exploitation.

Les variations au niveau national dans le choix des moyens de signalement sont également importantes. Au Bangladesh, les lignes téléphoniques d'urgence ont été fortement utilisées, tandis qu'en RDC, la plupart des rapports ont été adressés à des membres du personnel et qu'en Syrie, on a constaté une plus grande diversité de moyens, y compris les lignes téléphoniques d'urgence, le personnel et les chefs de communauté. Ces différences peuvent refléter non seulement la manière dont les organisations définissent et communiquent les options de signalement, mais aussi ce qui est disponible dans la pratique et ce en quoi les communautés ont confiance. Ces différences sont également façonnées par le contexte, ce qui fonctionne dans une certaine région d'un pays peut ne pas fonctionner dans une autre. C'est pourquoi l'analyse au niveau national est importante ; sans elle, nous ne percevons pas les nuances de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas.

Moyen de signalement utilisé par pays

Mécanisme utilisé	RDC	Syrie	Bangladesh
Ligne téléphonique d'urgence	10%	25%	67%
Application/e-mail de plainte	-	25%	-
Point focal de PEAHS (communauté)	-	-	-
Point focal de PEAHS (personnel)	10%	-	16%
Signalé à un membre du personnel de mon organisation	75%	25%	17%
Signalé à un membre du personnel d'une autre organisation	-	25%	-

Ces résultats sont révélateurs de plusieurs choses. D'une part, **la plupart des gens préfèrent s'adresser à quelqu'un plutôt qu'à un mécanisme formel** : un visage familier, un membre du personnel en qui ils ont confiance. Mais ces mécanismes formels de signalement ont aussi leur importance. Les lignes téléphoniques d'urgence, les applications et les autres mécanismes formels constituent une alternative essentielle pour ceux qui, autrement, resteraient silencieux. En fin de compte, **le moyen de signalement qui semble sûr ou accessible dépend de nombreux facteurs : la personne qui fait le signalement, la nature de l'inconduite, le contexte environnant et la dynamique de pouvoir en jeu**. Il n'existe pas de solution unique, il est donc essentiel que les organisations offrent des points d'entrée multiples et flexibles permettant le signalement.

Mais cela n'a pas d'importance si l'action ne suit pas. Les gens dénoncent les abus pour les faire cesser, pour protéger les autres et pour que leurs auteurs en soient tenus pour responsables. Si les mécanismes formels ne réagissent pas, la confiance est rompue, de même que la volonté de signaler les faits. La crédibilité d'un mécanisme dépend non seulement de la manière dont il est construit, mais aussi de ce qui se passe après le signalement.

RECOMMANDATIONS

- **Équiper et se préoccuper du personnel recevant des signalements** : Le personnel de première ligne est le premier point de contact pour la plupart des signalements d'EAHS. Ils doivent être formés à recevoir les signalements avec soin, à orienter les survivants en toute sécurité et à réagir selon une approche centrée sur le survivant. De manière tout aussi cruciale, ils ont eux-mêmes besoin d'un soutien, y compris la supervision et l'attention portée à leur bien-être ; le traitement des signalements d'EAHS est exigeant sur le plan émotionnel. Investir dans ce domaine en vaut la peine, une seule mauvaise réponse peut briser la confiance dans l'ensemble du système.

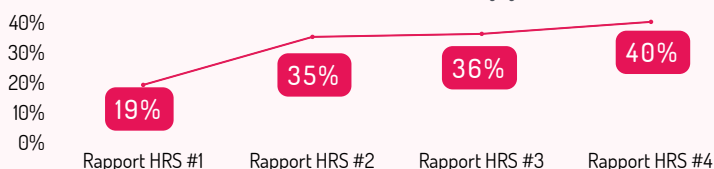
- Mettre en œuvre et sensibiliser aux procédures d'orientation inter-agences en matière d'EAHS :** le nombre important de cas d'EAHS impliquant le personnel de différentes organisations souligne la nécessité de voies d'orientation claires et coordonnées. Tous les acteurs devraient mettre en œuvre les [procédures d'orientation inter-agences en matière d'EAS de l'IASC](#) et informer le personnel sur la façon d'y avoir recours, afin que les victimes/survivants reçoivent un soutien opportun et approprié, quel que soit l'employeur de l'auteur présumé des faits.
- Renforcer les systèmes d'information existants sans les multiplier :** Si le face-à-face reste l'option privilégiée dans de nombreux contextes, les lignes téléphoniques d'urgence, les systèmes de plainte ou les boîtes à lettres continuent de jouer un rôle important. Mais la création d'un trop grand nombre de nouveaux systèmes autonomes risque d'entraîner une fragmentation conduisant à plus de cas manqués. Il convient plutôt d'investir dans le renforcement des mécanismes internes et communautaires et de les relier aux services d'assistance téléphonique nationaux ou inter-agences existants ; de prioriser la visibilité, l'accès dans la langue locale et une réponse rapide et confidentielle.
- Encourager et soutenir la sécurité des mécanismes de lancement d'alerte :** Le fait que la plupart des signalements proviennent du personnel est encourageant, mais cela signifie qu'ils ont besoin de lignes directrices claires sur la manière de procéder en toute sécurité et que nous devons protéger les lanceurs d'alerte contre les représailles. Consultez les ressources de l'Alliance CHS sur [la gestion des plaintes](#) et [la protection des lanceurs d'alerte](#) pour renforcer vos processus internes.
- Réduction des obstacles aux signalements réalisés par les victimes/survivants et par la communauté :** Peu d'incidents sont signalés directement par les victimes/survivants. Engager les communautés et les intermédiaires de la société civile à l'aide d'approches participatives afin d'en comprendre la raison. Utiliser ce retour d'information pour redéfinir des parcours de signalement sûrs, pratiques et accessibles à la communauté à laquelle ils sont destinés ; cela peut augmenter considérablement le nombre de signalements. Investir dans le renforcement des capacités des ONG nationales et des organisations communautaires en matière d'EAHS, qui bénéficient souvent d'une plus grande confiance et d'un meilleur accès de la part des communautés. La formation à la prévention de l'EAHS, aux protocoles de signalement et aux approches centrées sur les victimes/survivants peut améliorer considérablement le signalement et la réponse au niveau local. Consultez le guide de mise en œuvre de [l'approche centrée sur les victimes/survivants](#) et [la boîte à outils de suivi, d'évaluation et d'apprentissage](#) de l'Alliance CHS pour en savoir plus sur les réponses EAHS qui fonctionnent pour les survivants.

QUI ÉTAIENT LES VICTIMES/SURVIVANTS ?

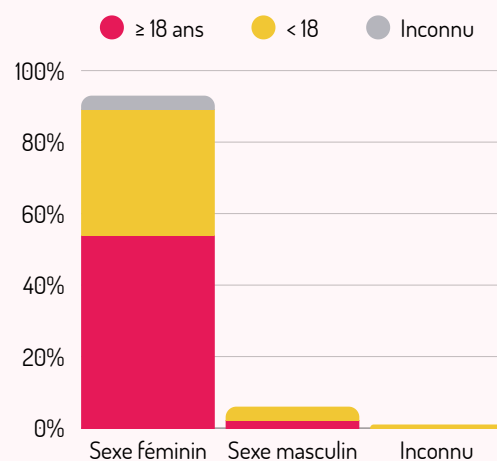
La plupart des victimes/survivants d'EAHS sont des femmes et des filles. Dans l'ensemble, 93 % étaient des femmes et 40 % avaient moins de 18 ans (une légère augmentation par rapport au cycle du rapport précédent, 36 %).

Cela signifie que près de 2 incidents sur 5 impliquent un enfant de moins de 18 ans, une tendance qui est restée alarmante sur toutes les périodes de rapports du HRS, et qui s'avère même plus élevée que dans les chiffres de [l'iReport de l'ONU](#) (25 % pour 2023, 23 % pour 2024).

Évolution du % de victimes/survivants de moins de 18 ans dans les rapports HRS



Victimes/survivants en fonction de l'âge et du sexe



Les hommes victimes/survivants continuent d'être sous-représentés : seulement 6 % de l'ensemble des victimes/survivants sont de sexe masculin (dont les deux tiers avaient moins de 18 ans). Ce chiffre est supérieur à celui du rapport précédent (2 %), mais il est probable qu'il reflète encore un sous-signalage pour ce groupe.

Les profils des victimes/survivants varient selon le type d'incident :

- **Exploitation sexuelle** : 65 % étaient des femmes adultes et 25 % des filles. Les garçons représentaient 4 %.
- **Abus sexuel** : Les filles représentaient 55 % des cas (inchangé depuis le dernier rapport). Les femmes adultes représentaient 35 % et les garçons 4 %.
- **Harcèlement sexuel** : Les femmes adultes étaient majoritaires (63 %), suivies par les filles (21 %). Le harcèlement est également la catégorie dans laquelle la proportion d'hommes victimes est la plus élevée : 11 % d'hommes adultes et 5 % de garçons.

Tous types d'incidents confondus, 8 % des cas seulement ne comportaient aucune victime/survivant identifié, ce qui représente une diminution positive en comparaison du chiffre de 22 % des rapports précédents.

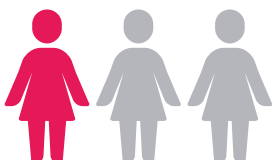
L'assistance et le soutien aux victimes/survivants restent incohérents. Bien que certains services soient fournis, trop de victimes/survivants restent sans soutien.

La santé mentale et le soutien psychosocial sont les services les plus couramment fournis (46 %), suivis par l'assistance médicale (29 %). Moins d'une victime/survivant sur cinq a reçu une aide juridique ou économique ; **32 % des victimes/survivants n'ont encore reçu aucune forme d'aide** :

- **Dans 17 % des cas, elle a été refusée**, un choix que les victimes/survivants ont le droit de faire, mais qui doit être fait en connaissance de cause et en toute autonomie, et non par peur de représailles ou de stigmatisation.
- **Dans 13 % des cas, aucun soutien n'a été proposé.**
- **Dans 2 % des cas, l'aide n'était tout simplement pas disponible**, ce qui représente une baisse significative en comparaison du dernier rapport.

Cela est cohérent avec les données de l'iReport de l'ONU 2024, qui indique que 33 % des victimes/survivants n'ont pas reçu d'assistance.

C'est en matière d'exploitation sexuelle que les lacunes en termes de soutien sont les plus graves. Près de 40 % des victimes/survivants d'exploitation sexuelle n'ont reçu aucune aide ; 18 % l'ont refusée et 19 % ne s'en sont vu proposer aucune. Cela soulève des inquiétudes non seulement quant à l'incapacité systémique d'offrir un soutien centré sur les victimes/survivants, mais aussi quant aux obstacles particuliers auxquels les victimes/survivants d'exploitation peuvent être confrontés lorsqu'ils recherchent ou acceptent un soutien (peur d'être blâmés, jugés ou de ne pas être crus).

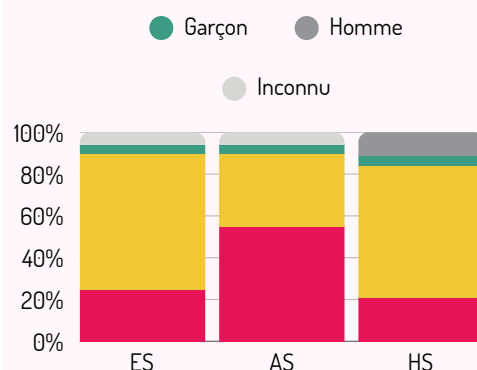


1 VICTIME/SURVIVANT SUR 3 N'A PAS REÇU D'ASSISTANCE



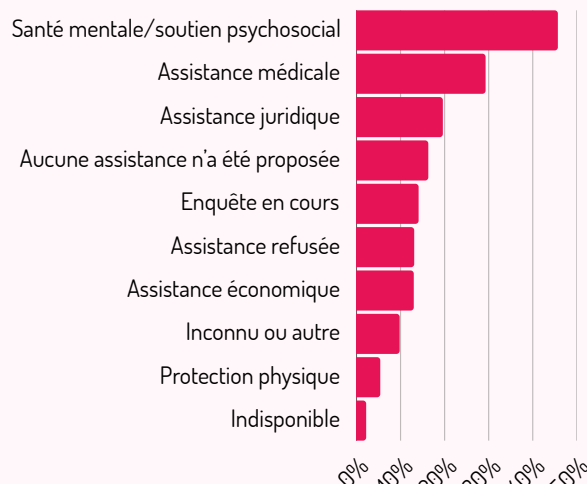
2 VICTIMES/SURVIVANTS SUR 5 ÉTAIENT DES ENFANTS. LA PLUPART ÉTAIENT DES FILLES.

Profil par type d'incident



LA MOITIÉ DES VICTIMES/SURVIVANTS D'ABUS SEXUELS SONT DES FILLES

Assistance apportée aux victimes/survivants



Plus d'un tiers (36 %) des enfants survivants n'ont reçu aucune assistance, soit parce qu'ils l'ont refusée, soit parce qu'on ne la leur a pas proposée, soit parce que les services n'étaient pas disponibles ;

55 % ont bénéficié d'une assistance psychosociale ou de santé mentale, 40 % d'une assistance médicale, et seulement 15 % d'une assistance juridique,

38%

SEULS 38 % DES ENFANTS SURVIVANTS À DES ABUS SEXUELS ONT EU ACCÈS À UNE ASSISTANCE MÉDICALE.

Un chiffre saute aux yeux : parmi les enfants survivants à des abus sexuels, 38 % seulement ont reçu des soins médicaux. Ce chiffre met en

évidence une grave lacune dans l'accomplissement de notre devoir de prise en charge. Les enfants survivants sont confrontés à des risques accrus et à long terme lorsqu'ils ne sont pas soutenus. Il est urgent de leur fournir des soins opportuns, adaptés à leur âge et tenant compte des traumatismes.

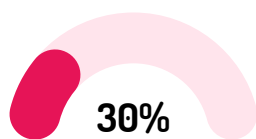
Pour les victimes/survivants, l'assistance est souvent le dénouement visible du signalement. Les processus de responsabilité interne restent souvent opaques, mais l'accès à une assistance est une chose dont ils font directement l'expérience. Si ce lien est rompu, la confiance dans l'ensemble du système en pâtit. Nous devons faire plus et mieux.

RECOMMANDATIONS

- **Rendre l'assistance systématique** : Veiller à ce que chaque cas d'EAHS donne lieu à une offre de soutien, que les victimes/survivants choisissent ou non de l'accepter. Cela doit inclure l'accès aux soins médicaux, à la santé mentale et au soutien psychosocial, aux conseils juridiques, aux mesures de sécurité, à l'assistance économique et à la réparation. Ne jamais assumer les besoins des victimes/survivants sur la base de ce qu'ils ont révélé. Nombreux sont ceux qui, sous l'effet de la peur ou de la stigmatisation, ne partagent qu'une partie de leur expérience. Il est de notre responsabilité d'expliquer clairement ce qui est disponible et de les laisser décider de ce qui leur convient. Le soutien apporté ne doit pas cesser à la clôture du dossier ; il devrait rester disponible aussi longtemps que les victimes/survivants en ont besoin.
- **Repérer les services** : Votre organisation ne sera pas en mesure de fournir tous les services, mais elle doit savoir qui peut le faire, et ne doit pas attendre qu'un cas se présente pour l'identifier. Maintenir une liste actualisée des services dans vos domaines d'activité et savoir où orienter les victimes/survivants en temps utile et en toute sécurité. S'adresser au réseau de PEAHS et aux Domaines de responsabilité en matière de Violence Basée sur le Genre (VBG) et en matière de Protection de l'Enfance dans votre pays, qui coordonnent souvent la création de la liste des services au niveau national et régional. Consultez la fiche conseil du Safeguarding Resource & Support Hub sur l'élaboration d'un parcours d'orientation [ici](#).
- **Supprimer le coût en tant qu'obstacle** : Les victimes/survivants ne devraient jamais avoir à choisir entre obtenir de l'assistance et en avoir les moyens. Le coût des soins médicaux, de l'assistance juridique, du transport ou de toute autre assistance essentielle doit être couvert. Les organisations peuvent créer des fonds dédiés à ces dépenses ou, lorsque cela est possible, contribuer à des fonds communs/inter-agences au niveau national afin de garantir un accès coordonné et équitable. Les coûts connexes doivent être inclus dans les POS et les propositions de financement, avec une explication claire de leur objectif.
- **Équiper votre équipe au soutien des enfants survivants** : Les enfants survivants sont exposés à des risques plus importants et nécessitent des soins spécialisés. Veiller à ce que votre personnel sache comment réagir d'une manière adaptée à l'âge et tenant compte des traumatismes, et vous mettre en rapport avec les acteurs de la Protection de l'Enfance pour obtenir un soutien spécialisé.

QUI ÉTAIENT LES AUTEURS PRÉSUMÉS ?

Les hommes restent les principaux auteurs des cas d'EAHS. Dans 88 % des incidents signalés, l'auteur présumé était un homme. Seulement 3 % étaient des femmes, tandis que dans 9 % des cas, la personne n'a pas été identifiée ou son sexe n'a pas été divulgué.



30 % DES AUTEURS PRÉSUMÉS SONT DES MEMBRES DU PERSONNEL DE PREMIÈRE LIGNE

En ce qui concerne le rôle des auteurs au sein des organisations, **le personnel de terrain reste le groupe le plus fréquemment signalé dans tous les types d'incidents (30 %)**. Il s'agit de personnes ayant des contacts fréquents et directs avec les populations touchées ; la proximité, l'accès, les opportunités et le déséquilibre des pouvoirs, combinés à l'absence de contrôle cohérent, à un personnel non formé et à des pratiques d'enquête médiocres et longues, augmentent les risques d'EAHS. Ils représentent :

- 36 % des auteurs présumés d'abus
- 35 % d'exploitation
- 27 % de harcèlement.

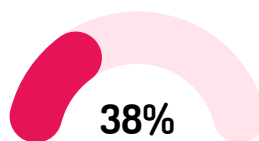
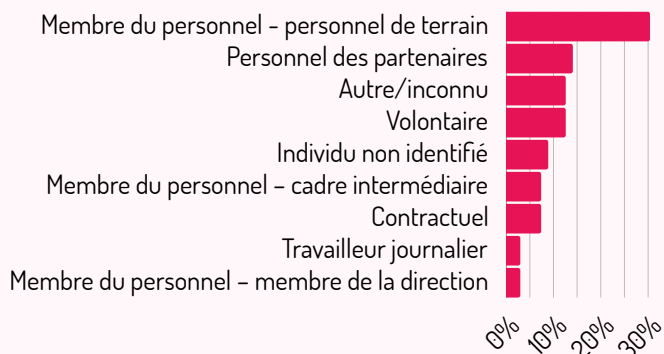
Les personnels ou les prestataires de services externalisés (volontaires, contractuels, travailleurs journaliers et personnel des partenaires de mise en œuvre) représentent environ 2 auteurs sur 5 (38 %). En particulier :

- Le personnel des partenaires de mise en œuvre³ a été impliqué dans 16 % des cas d'abus, 12 % des cas d'exploitation et 9 % des cas de harcèlement.
- Les volontaires⁴ ont été impliqués dans 16 % des cas d'abus, 9 % des cas d'exploitation et 15 % des cas de harcèlement.
- Les contractuels⁵ ont été impliqués dans 7 % des cas d'abus, 6 % des cas d'exploitation et 12 % des cas de harcèlement.
- Les travailleurs journaliers⁶ ont été impliqués dans 2 % des cas d'abus, 5 % des cas d'exploitation et 6 % des cas de harcèlement.

Ces personnes travaillent pour le compte d'acteurs du secteur humanitaire, souvent pour des missions de courte durée, avec un contrôle préalable inadéquat. Dans certains cas, comme pour les volontaires et les travailleurs journaliers, il se peut qu'ils n'aient pas de contrat formel. **Comme ils servent souvent de lien entre la communauté et l'organisation, ils détiennent un pouvoir important ; mais le fait d'être intégrés dans la communauté signifie aussi que celle-ci peut être moins encline à les dénoncer**, par crainte de représailles ou de répercussions sociales. Cette double position en fait un groupe à haut risque d'EAHS et souligne la nécessité d'une surveillance plus stricte et d'attentes claires en matière de protection.

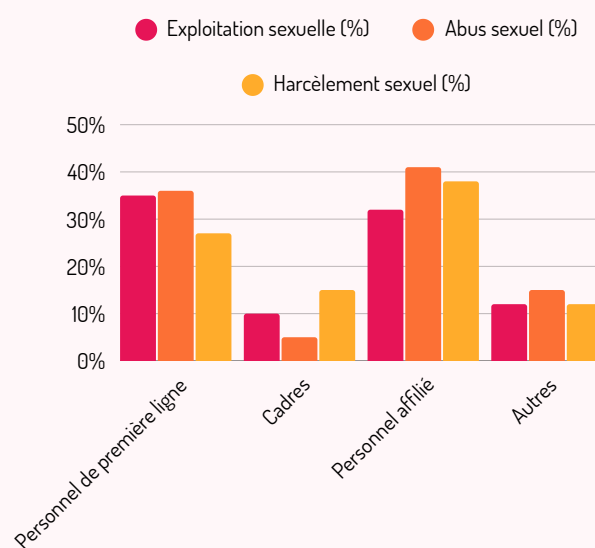
Les cadres ont été impliqués dans 11 % des cas (dont 8 % de cadres intermédiaires et 3 % de membres de la direction), conformément aux tendances observées dans les rapports précédents.

Profil de l'auteur présumé



2 SUR 5 FONT PARTIE DE PERSONNELS OU DE PRESTATAIRES EXTERNALISÉS.

Type d'incident en fonction du profil de l'auteur présumé



³ Un employé d'une organisation partenaire qui collabore avec l'organisation à l'origine du signalement sur des projets ou des initiatives.

⁴ Une personne offrant de son temps ou de ses compétences pour soutenir les activités de l'organisation sans recevoir de compensation financière.

⁵ Une personne engagée pour fournir des services spécifiques ou accomplir des tâches particulières pour l'organisation de manière temporaire.

⁶ Une personne recevant une petite allocation ou des avantages non monétaires en échange de ses services, souvent recrutée au sein de la communauté locale pour soutenir les activités du projet.

Cela reflète probablement un sous-signallement plutôt qu'une absence de signallement ; la dynamique du pouvoir et la peur de représailles peuvent dissuader de signaler des fautes commises par des membres de la direction, en position de pouvoir.

Un certain nombre d'auteurs présumés étiquetés comme « autres » ont été spécifiés comme étant des enseignants, ce qui peut s'expliquer par le nombre élevé d'incidents impliquant des mineurs. Leur position d'autorité et leur accès non supervisé aux enfants soulignent la nécessité d'une protection rigoureuse dans les programmes éducatifs, et d'une collaboration étroite avec les écoles pour intégrer les principes de PEAHS et garantir des protocoles clairs de signallement et d'intervention. Dans 9 % des cas, aucun auteur n'a été identifié. Ce chiffre est inférieur à celui des rapports précédents et peut être le signe d'une amélioration des pratiques en matière de signallement ou d'enquête.

Il est intéressant de noter que les auteurs non identifiés étaient plus fréquents dans les cas d'exploitation sexuelle, où la dynamique du pouvoir peut sembler moins évidente et où l'échange d'assistance contre des faveurs peut sembler transactionnel plutôt que coercitif. Les victimes/survivants peuvent craindre de perdre l'accès à l'assistance ou d'être blâmés, ce qui rend plus difficile la désignation des personnes impliquées, surtout lorsque l'auteur exerce une influence ou un contrôle sur l'accès à l'assistance.

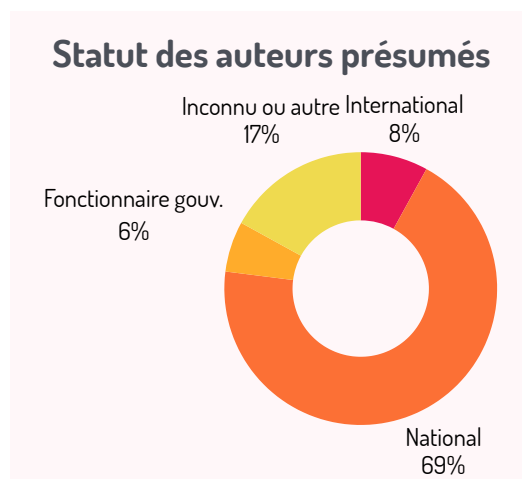
La plupart des auteurs sont des membres du personnel national (69 %), ce qui représente :

- 74 % des auteurs présumés des cas d'abus sexuel
- 72 % pour l'exploitation sexuelle
- 68 % pour le harcèlement sexuel

Le personnel international représente 8 % des auteurs présumés, une proportion notable compte tenu de la taille de la main-d'œuvre internationale par rapport au personnel national dans la plupart des opérations, et une augmentation par rapport au chiffre de 4 % et 6 % des deux rapports précédents. Ils sont plus souvent impliqués dans des affaires de harcèlement et d'abus sexuels (9 % dans les deux cas) que dans des affaires d'exploitation (5 %), ce qui est cohérent avec les tendances observées dans les rapports précédents qui indiquent que le harcèlement est souvent lié à des personnes occupant des postes de haut niveau ou des fonctions internationales.

Les fonctionnaires, qui représentent 6 % des auteurs présumés, apparaissent plus fréquemment dans les cas d'abus (9 %) et d'exploitation (5 %) mais n'ont pas été signalés comme auteurs du moindre cas de harcèlement, ce qui reflète très probablement des différences dans les normes de signallement.

Le profil des auteurs présumés des affaires impliquant des mineurs suit des dynamiques similaires à celles observées pour l'ensemble des données, mais avec quelques légères variations qui méritent d'être soulignées. Le personnel national reste le groupe le plus fréquemment signalé, représentant 74 % des auteurs présumés. Le personnel international a rarement été impliqué (3 %), ce qui est inférieur au taux global de 8 %. Les représentants du gouvernement apparaissent dans 9 % des affaires impliquant des mineurs, une légère augmentation qui peut refléter des rôles spécifiques au sein des communautés, tels que les enseignants ou les autorités locales. En termes de profils, le personnel de terrain reste le groupe le plus signalé (36 %, une augmentation par rapport au taux global de 30 %), suivi par le personnel des partenaires de mise en œuvre (18 %, contre 14 % globalement). Il s'agit de personnes en contact régulier avec les communautés, y compris les enfants, ce qui peut accroître à la fois le risque et la visibilité des faits.



RECOMMANDATIONS

- **Renforcer les garanties de tous ceux qui interviennent auprès des communautés :** Le personnel de première ligne et le personnel affilié représentent le risque d'inconduite le plus élevé s'ils ne sont pas supervisés ou formés.

Veiller à ce qu'ils soient informés et guidés par la [Norme humanitaire fondamentale](#) de qualité et de redevabilité, qui explique comment travailler de manière respectueuse et sûre avec les personnes et les communautés dans des situations de crise et de vulnérabilité.

- **Faire des vérifications approfondies avant le déploiement** : Utiliser des entretiens basés sur le comportement, vérifier les références et, si possible, appliquer le Plan de déclaration de mauvaises conduites ([Misconduct Disclosure Scheme](#)).
- **Formuler des attentes claires** : Utiliser des codes de conduite signés et des engagements verbaux dans la langue locale. Ne laisser pas le statut de sous-traitant être un obstacle.
- **Limiter les possibilités de préjudice** : Éviter de déployer du personnel seul, assurer la rotation des tâches, veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes et procéder à des contrôles inopinés sur le terrain.
- **Informier et former** : Informer tout le personnel en contact avec le terrain – même les travailleurs à court terme – avec des scénarios d'EAHS réels et la liste de ce qu'il faut faire et ne pas faire avant d'intervenir auprès des communautés.
- **Superviser et assurer un suivi** : Désigner des points focaux pour la surveillance, assurer le suivi des problèmes avec le personnel affilié à travers des systèmes simples de ressources humaines et veiller à ce que les récidivistes ne soient pas réembauchés.
- **Informier les communautés** : Faire connaître les possibilités de signalement et les rendre sûres. Utiliser des méthodes peu techniques et pensées pour la communauté pour sensibiliser la population.
- **Intégrer les normes PEAHS dans la gestion** : Les cadres jouent un rôle essentiel de supervision et de contrôle de qualité. Ils ont la responsabilité d'atténuer les risques et d'empêcher les EAHS.
 - **Offrir une formation PEAHS ciblée à tous les membres de la direction** pour leur permettre de bien comprendre leurs devoirs ; notamment comment créer une culture d'équipe sûre, repérer les risques à un stade précoce de la programmation et répondre aux préoccupations de manière appropriée.
 - Inclure les indicateurs PEAHS dans les évaluations de performances.
 - Veiller à ce qu'il existe des possibilités de signalement confidentiel permettant au personnel de dénoncer les responsables sans crainte.

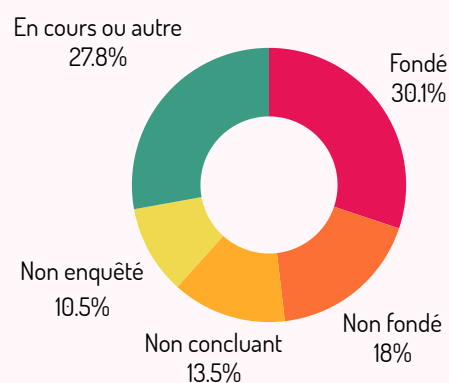
QUELLE A ÉTÉ L'ISSUE DES INCIDENTS ?

Seuls 30 % des signalements d'EAHS ont été corroborés au cours de cette période, la proportion la plus élevée de toutes les issues possibles. Bien que cela indique des progrès dans les processus d'enquête, cela signifie également que 7 signalements sur 10 n'ont pas été confirmés à terme.

Dans un contexte où nous savons que les faux signalements sont l'exception, ces chiffres mettent en évidence de graves lacunes dans les enquêtes, notamment en ce qui concerne la protection des victimes/survivants tout au long du processus, et l'évaluation approfondie et équitable de toutes les allégations crédibles. Afin de garantir des réponses rapides et efficaces, les équipes d'enquête doivent disposer de personnel, de formation et de ressources suffisants. Il s'agit notamment d'avoir la capacité de recueillir rapidement des preuves, de mener des entretiens sur le terrain et de gérer l'impact émotionnel des traumatismes indirects.

Les cas non fondés s'élèvent à 18 %, tandis que 14 % ont été classés comme non concluants. Au moment de la rédaction de ce rapport, plus d'un incident sur quatre n'était pas clos (26 %) – une tendance également observée dans l'iReport de l'ONU –, ce qui soulève des questions de responsabilité quant à la rapidité, la capacité et la qualité des enquêtes.

Statut de l'incident



30%

SEULS 30% DES INCIDENTS ÉTAIENT FONDÉS

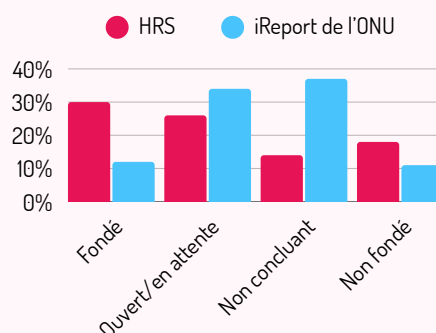
11 % des incidents n'ont pas fait l'objet d'une enquête, ce qui représente une augmentation par rapport au 7 % de la période précédente. L'augmentation du nombre de cas non enquêtés peut être liée au nombre croissant d'ONG nationales rejoignant le HRS, dont beaucoup ont fait état de capacités et de ressources financières limitées pour mener des enquêtes et ont demandé un soutien. Cela souligne l'importance d'une aide à l'investigation disponible localement (y compris des équipes formées au niveau national) et la nécessité de développer des initiatives telles que [le Programme de formation à la qualification en matière d'enquête de l'Alliance \(CHS Alliance's Investigation Qualification Training Scheme\)](#) afin de mieux équiper les acteurs locaux.

Par rapport aux données HRS, l'iReport de l'ONU 2024 montre des taux plus faibles de cas fondés (12 % contre 30 %) et une proportion plus élevée de cas en cours ou en attente (34 % contre 26 %). Les enquêtes non concluantes sont également beaucoup plus nombreuses dans le système des Nations Unies, avec 37 % des affaires classées pour cause d'informations insuffisantes, de manque de corroboration ou de compétence, contre 14 % dans le système du HRS. Les cas non fondés sont moins nombreux dans les données de l'ONU (11 %) que dans celles du HRS (18 %).

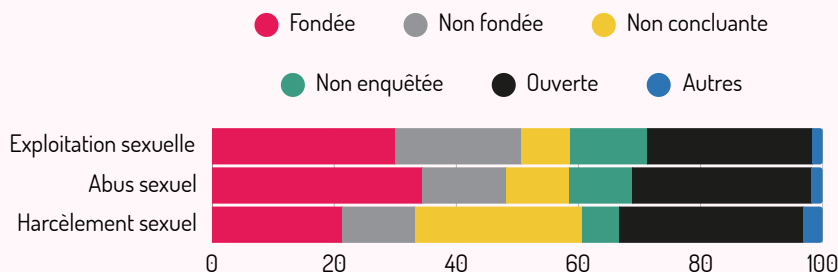
Lorsque l'on examine les types d'inconduites dans les données HRS :

- **Les abus sexuels ont été plus souvent fondés (34 %)**, moins souvent non fondés (14 %) et n'ont pas fait l'objet d'une enquête ou n'ont pas été concluants dans 10 % des cas.
- **L'exploitation sexuelle a été plus souvent fondée (30 %)**, mais fréquemment non fondée (20 %). Ces signalements n'ont pas fait l'objet d'une enquête dans 13 % des cas et n'ont pas été concluants dans 10 % des cas.
- **Le harcèlement sexuel présente le taux de corroboration le plus faible (19 %)**, le plus grand nombre de procédures en cours (31 %) et de nombreuses issues non concluantes (28 %). Il n'a pas donné lieu à une enquête dans des proportions mineures : 6 %.

Comparaison des dénouements selon les données des Nations Unies et du HRS



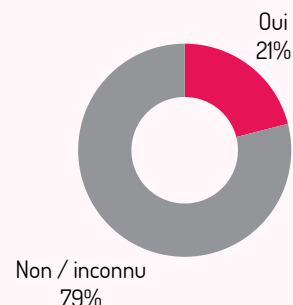
Statut de l'allégation en fonction du type d'incident



Un incident sur cinq (21 %) a été signalé aux autorités locales, ce qui représente une augmentation par rapport aux périodes précédentes ; la plupart étaient des cas d'abus sexuels (57 %). Les cas d'exploitation (27 %) et de harcèlement (16 %) ont été moins fréquemment mentionnés. **Seuls 34 % des cas impliquant des mineurs ont été signalés aux autorités locales.**

Si la responsabilité pénale est essentielle pour garantir que les auteurs soient jugés au-delà des sanctions administratives et qu'ils ne puissent plus nuire à autrui, il est important de reconnaître que, dans certains contextes, elle peut accroître les risques pour les victimes/survivants ou créer d'autres préjudices. Néanmoins, **les organisations ont le devoir d'informer les victimes/survivants de leur droit à engager un recours juridique et de les soutenir s'ils décident de le faire.** Cette décision ne doit jamais être refusée pour éviter une atteinte à la réputation ou les complications d'une procédure pénale. Les victimes/survivants doivent être habilités à faire le choix qui leur semble le plus sûr et le plus significatif.

Signalé aux autorités ?



SEULE 1 AFFAIRE SUR 3 IMPLIQUANT DES MINEURS A ÉTÉ SIGNALÉE AUX AUTORITÉS

RECOMMANDATIONS

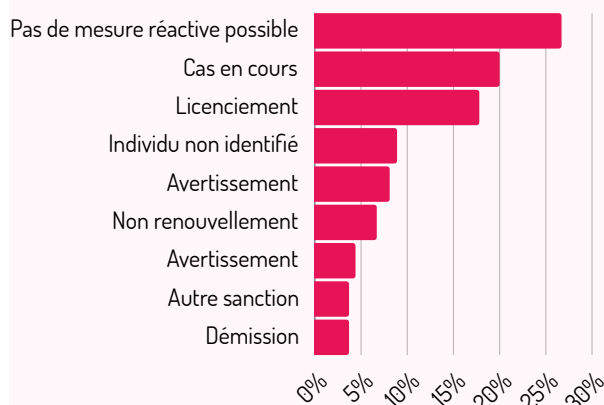
- **Faire en sorte que les enquêtes soient rapides, équitables et centrées sur les victimes/survivants : les cas non résolus ou lents érodent la confiance et causent des préjudices.**
 - **Fixer des délais réalistes** pour chaque étape du processus de traitement des dossiers (par exemple, 5 jours pour désigner un enquêteur, 30 jours pour achever l'enquête), tout en tenant compte des capacités disponibles et du rythme qui est sûr/approprié pour les victimes/survivants. Veiller à ce que les délais soient clairement communiqués à l'ensemble de l'organisation.
 - **Suivre et signaler les retards** : utiliser des outils simples de suivi des dossiers pour rester au fait de leur avancement, et veiller à ce que les dossiers qui piétinent soient signalés rapidement, afin que les effets de « goulots d'étranglement » puissent être compris et traités.
 - **Communiquer de manière cohérente** : Veiller à ce que les victimes/survivants sachent ce qui se passe, à qui s'adresser et reçoivent des mises à jour régulières, même en l'absence de nouvelles informations. La mise en place d'un point de contact clair (ou de plusieurs, le cas échéant) permet de s'assurer qu'ils se sentent soutenus et informés tout au long du processus ; le silence engendre le doute.
 - Voir la Boîte à outils de l'enquêteur d'EAHS de l'Alliance CHS ([SEAH Investigator's Toolkit](#)) pour des outils, des modèles et des conseils.
- **Renforcer les capacités d'enquête locales et les rendre accessibles**
 - Étendre le [Programme de formation sur les enquêtes \(IQTS\)](#) de l'Alliance CHS ([Qualification Training Scheme \(IQTS\)](#)), en veillant à ce qu'il soit accessible aux organisations dont les ressources sont limitées.
 - Compléter la formation par des possibilités de mentorat, en associant de nouveaux enquêteurs ou de petites organisations à des professionnels expérimentés issus d'entités plus importantes, afin d'offrir une assistance technique et un apprentissage par les pairs.
 - Élargir les réserves nationales ou régionales d'enquêteurs formés, en mettant l'accent sur les femmes et les locuteurs de langues locales. Dans la mesure du possible, utiliser des services partagés ou des réseaux de soutien régionaux pour réduire les coûts et la duplication des rôles.
 - Veiller à ce que tous les partenaires et donateurs prévoient un budget pour les coûts d'enquête ; le personnel, les déplacements et le soutien aux victimes doivent être financés, ce n'est pas optionnel.
- **Soutenir l'accès à la justice sans le forcer** : informer les victimes/survivants de leur droit à intenter une action en justice et les soutenir s'ils choisissent de le faire, mais ne jamais faire pression sur eux ou leur refuser cette option afin de protéger l'image de l'organisation.

QUELLES MESURES DE RÉPONSE ONT ÉTÉ PRISES ?

L'action disciplinaire reste l'issue la plus fréquente dans les cas d'EAHS - mais la responsabilisation reste insuffisante dans de nombreux cas. Sur l'ensemble des incidents signalés, près d'un tiers se termine sans aucune sanction, comme observé lors de la période précédente.

Dans les cas fondés (29 %), le licenciement a été appliqué dans la moitié des cas. Le contrat n'a pas été renouvelé dans 10 % des cas, et dans 5 % des cas, la personne a démissionné avant la fin de l'enquête. Dans 10 % des cas, l'auteur a reçu un avertissement formel ou une autre sanction n'allant pas jusqu'à la séparation. Dans 15 % des cas, aucune mesure réactive n'était possible.

Mesure réactive prise



Le fait que seulement 50 % des auteurs ont été licenciés dans le cas d'incidents corroborés soulève des inquiétudes. Si le licenciement n'est pas toujours justifié, les organisations doivent veiller à ce que les conséquences soient proportionnelles à la gravité de l'inconduite. Les faibles taux de licenciement suggèrent une hésitation à appliquer des sanctions strictes, ce qui peut refléter une culture plus large dans laquelle les auteurs sont considérés comme « repentis » ou « ne présentant pas de risque de récurrence », en particulier dans les cas de harcèlement. Cet état d'esprit ne tient pas compte du fait que les comportements d'EAHS s'inscrivent dans un continuum et que la tolérance à l'égard des comportements répréhensibles de « niveau faible » normalise les préjudices, promeut l'impunité et permet l'escalade. **Cela nécessite un changement de culture au sein des organisations qui garantisse que toutes les formes d'inconduite soient prises au sérieux et que les mesures prises en conséquence le soient de manière cohérente, équitable et proportionnelle à la gravité de l'incident.**

S'agissant des incidents non concluants ou non enquêtés (soit 24 % de l'ensemble des cas), aucune mesure réactive n'a été possible dans la majorité des cas (27 %).

L'auteur présumé a été licencié dans 17 % des cas, a reçu un avertissement ou une sanction dans 8 % des cas, n'a pas été renouvelé dans 7 % des cas et a démissionné avant toute mesure disciplinaire dans 4 % des cas.

Ces dénouements suggèrent qu'un certain niveau d'inconduite a été identifié dans une partie importante des cas, même ceux qui n'ont pas fait l'objet d'une corroboration formelle. Cela renforce la probabilité que le taux réel d'incidents d'EAHS fondés soit supérieur au chiffre de 30 % et sert de **rappel important qu'un taux de corroboration de 30 % ne signifie pas que seuls 30 % des cas concernent effectivement des faits d'EAHS.**

Au cours de la période du présent rapport, 27 % des incidents n'ont donné lieu à aucune mesure réactive, tous incidents confondus. Dans la moitié des cas, la raison invoquée était que l'incident n'était pas fondé. Mais un examen approfondi révèle d'autres obstacles communs : **dans 20 % des cas, l'organisation déclarante n'avait pas l'autorité ou la compétence pour agir**, par exemple lorsque l'auteur travaillait pour un partenaire, dans le cadre d'un contrat à court terme ou pour une tierce partie (contractuel). Dans 11 % des cas, le manque de ressources internes a empêché l'organisation d'enquêter et d'agir.

Certaines enquêtes ont été bloquées en raison de la non-coopération des plaignants (6 %), d'informations insuffisantes (6 %) ou parce que le lieu de l'incident était inaccessible (3 %). Dans un petit nombre de cas, l'auteur présumé ne travaillait plus pour l'organisation au moment où l'incident a été signalé.

Environ 20 % de tous les incidents restent en cours - un chiffre statique par rapport à la période précédente. Cela renforce la nécessité d'examiner les tendances sur une période plus longue, idéalement une fois par an, lorsque davantage de cas sont susceptibles d'être clôturés et qu'on en connaît les issues finales.

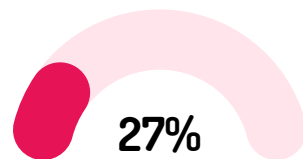
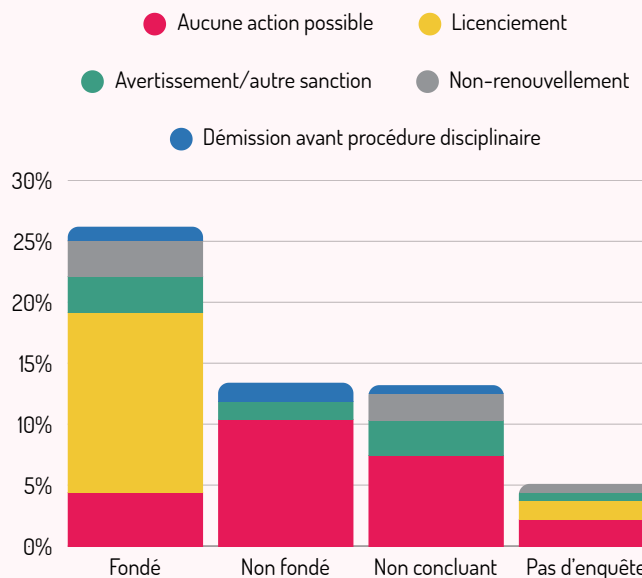
Le statut de l'incident dépend également de la typologie de l'incident :

- **Les abus sexuels** présentent le taux le plus faible d'incidents non fondés (35 %), mais le taux le plus élevé de cas où les organisations n'ont pas pu agir en raison d'un manque d'autorité (24 %) ou de capacité organisationnelle (18 %).



LA MOITIÉ DES AUTEURS ONT ÉTÉ DÉMIS DE LEURS FONCTIONS LORSQUE LES INCIDENTS ONT ÉTÉ CORROBORÉS.

Mesure réactive en fonction du statut de l'incident



27% DES INCIDENTS SE SONT TERMINÉS SANS QUE NE SOIT PRISE AUCUNE MESURE RÉACTIVE

- **Les cas d'exploitation sexuelle** présentaient des taux d'incidents non fondés similaires (35 %), mais se heurtaient à des obstacles externes : manque d'autorité pour enquêter (21 %) ou informations insuffisantes (11 %).
- **Le harcèlement sexuel** n'était pas fondé dans 67 % des cas, soit le taux le plus élevé de tous les types d'incidents. Lorsque les cas étaient fondés, 17 % d'entre eux restaient bloqués, soit parce que les victimes/survivants n'avaient pas donné leur accord, soit parce que le lieu des faits était inaccessible.

De la même façon, les sanctions prises en cas d'incidents fondés dépendent également du type d'incident :

- **Dans les cas d'exploitation et d'abus sexuels, le licenciement reste le principal dénouement des affaires**, - dans 52 % et 50 % des cas, respectivement. Dans les deux catégories, des avertissements formels ou d'autres sanctions ont été appliqués dans 7 à 10 % des cas. Un petit nombre d'entre eux ont vu leur contrat non renouvelé (6 %) ou ont démissionné avant la sanction (3-6 %).
- **Le harcèlement sexuel présente une répartition plus équilibrée des mesures prises** : 50 % des auteurs présumés ont été licenciés, 16 % ont démissionné pendant l'enquête, 16 % n'ont pas été renouvelés et 16 % des cas sont encore en cours.

Cela suggère que les cas de harcèlement sont plus susceptibles d'aboutir à une démission ou d'être encore en cours - et moins susceptibles de déclencher des sanctions formelles - que les cas d'abus ou d'exploitation.

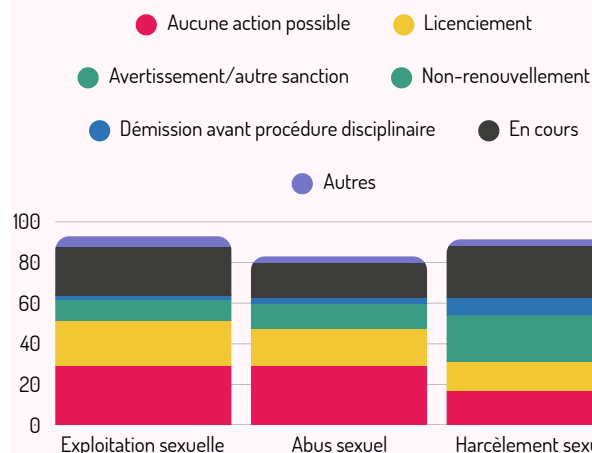
Les incidents impliquant des mineurs sont plus susceptibles de conduire à un licenciement, ce qui est cohérent avec la tendance générale propre aux cas d'abus sexuels (qui impliquent le plus souvent des mineurs) qui aboutissent plus fréquemment à un licenciement. Le taux d'enquêtes en cours est également beaucoup plus élevé dans ces cas : 33 % sont restées ouvertes, contre 15 % pour les incidents impliquant des adultes. La proportion de cas où aucune mesure réactive n'était possible était également légèrement plus élevée pour les incidents impliquant des mineurs (28 %) que pour ceux impliquant des adultes (23 %).

Le profil de l'auteur a également influencé le dénouement des incidents, comme le montre le graphique :

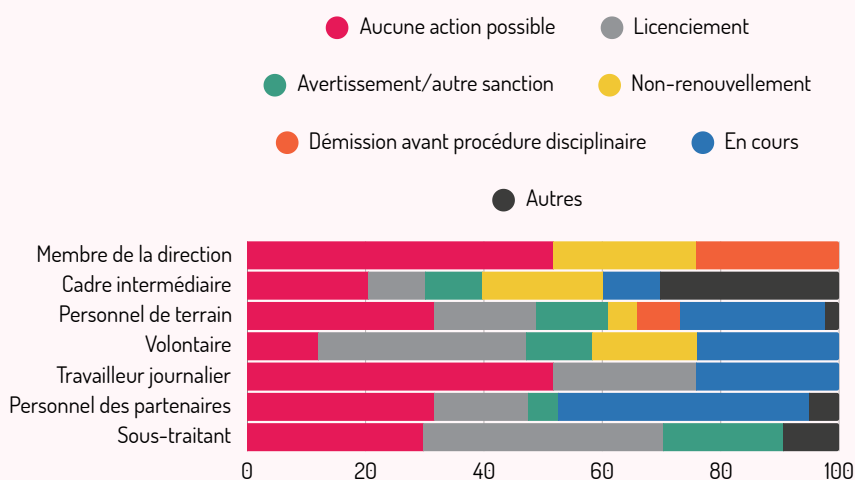
- **Les membres de la direction n'ont jamais été licenciés** : ils ont démissionné ou n'ont pas été renouvelés.
- **Les cadres intermédiaires ont été confrontés à des résultats variés** : les licenciements et les avertissements étaient fréquents, mais une grande partie d'entre eux ont reçu d'autres sanctions ou n'ont fait l'objet d'aucune mesure réactive.
- **Le personnel de terrain était plus susceptible d'être licencié que les autres groupes**, mais il représentait également une grande partie des cas où aucune mesure réactive n'a été prise.

- **Les volontaires** ont reçu des réponses variées. Si les licenciements étaient fréquents, **un nombre considérable de cas se sont soldés par une démission ou un non-renouvellement**.

Mesure réactive en fonction du type d'incident



Mesure réactive en fonction du profil de l'auteur



- **Les taux d'inaction les plus élevés concernent les travailleurs journaliers** ; peu d'entre eux ont fait l'objet d'un licenciement ou d'une sanction, et un grand nombre d'affaires sont encore en cours.
- **Le personnel des partenaires a suivi une tendance similaire : peu de licenciements, une inaction fréquente et de nombreux cas non résolus, probablement en raison de limitations juridictionnelles.**
- Les contractuels ont le plus souvent été licenciés, mais de nombreux cas se sont soldés par une absence d'action ou par d'« autres » dénouements, ce qui indique que les réponses varient en fonction des conditions contractuelles ou du mécanisme de contrôle.

Ces tendances reflètent plus que de simples décisions disciplinaires, **elles indiquent des dynamiques de pouvoir profondément enracinées au sein du système humanitaire**. Les membres de la direction et cadres intermédiaires sont plus susceptibles de recevoir des sanctions alternatives ou de ne pas être inquiétés du tout, ce qui soulève de sérieuses questions sur la responsabilisation, la culture organisationnelle et la protection que le pouvoir et la proximité avec la direction peuvent offrir. En revanche, le personnel de terrain, qui a généralement moins d'influence, des contrats à plus court terme et connaît moins bien les systèmes internes, est plus souvent licencié. **Pour prévenir l'EAHS, nous devons examiner la manière dont le pouvoir est détenu, utilisé et protégé au sein de nos propres structures.**

RECOMMANDATIONS

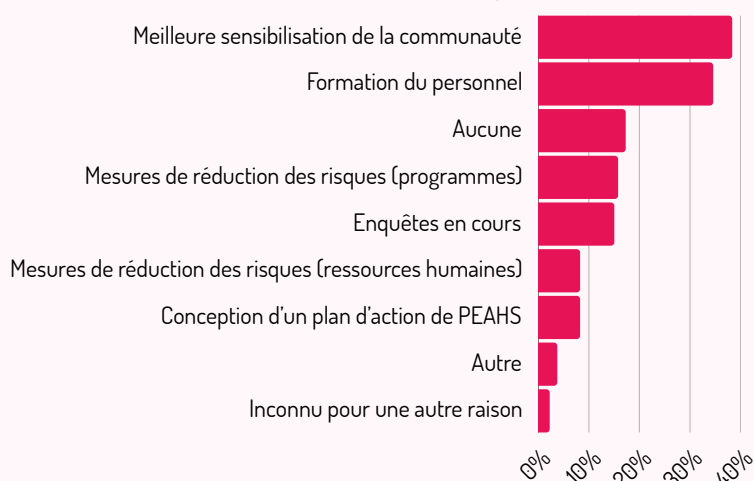
- **Garantir des conséquences disciplinaires cohérentes et transparentes** : Les décisions disciplinaires doivent refléter la gravité de l'inconduite, et non le statut de son auteur. Lorsque des cas similaires aboutissent à des issues différentes, cela sape la culture organisationnelle, décourage les signalements et permet aux auteurs de récidiver.
 - **Mettre en œuvre une matrice de sanctions** afin de fournir un guide pour l'application de conséquences proportionnées et cohérentes, indépendamment du type de contrat, du rôle ou de l'ancienneté de la personne mise en cause.
 - **Suivre et examiner le dénouement des incidents** par pays, bureau ou partenaire afin de repérer les incohérences et de renforcer l'équité.
 - **Documenter toutes les mesures disciplinaires** – y compris pour le personnel affilié – au moyen d'un système de suivi sécurisé afin d'éviter les recrutements répétés au sein des équipes ou des partenaires.
 - **Assurer l'apprentissage organisationnel** : Examiner régulièrement les décisions disciplinaires antérieures afin d'identifier les lacunes et d'adapter les orientations données ou la formation en conséquence. Lire notre guide pratique du HRS [Comment mener un examen des enseignements tirés après un cas d'EAHS](#).

QUELLES MESURES CORRECTIVES ONT ÉTÉ PRISES ?

Les organisations sont encore beaucoup plus susceptibles de former le personnel ou de sensibiliser la communauté après un incident d'EAHS que de prendre des mesures structurelles, comme changer la façon dont l'assistance est fournie, repenser les processus de prise de décision, remédier aux déséquilibres de pouvoir ou remettre en question les normes sur le lieu de travail qui favorisent les abus.

La formation et la sensibilisation, bien que très importantes, ne s'attaquent pas toujours aux risques plus profonds et sous-jacents qui ont conduit au préjudice et qui lui permettent de se perpétuer.

Mesures correctives prises



Pour tous les types d'incidents, les réponses les plus fréquentes sont la sensibilisation (38 %) et la formation du personnel (35 %), **montrant notre tendance à recourir à l'éducation et à la diffusion de messages en tant que principale forme de mesure corrective.**

Mais les solutions systémiques plus profondes restent rares. L'atténuation des risques programmatiques – comme les changements dans la manière dont l'assistance est offerte – n'a été prise en compte que dans 18 % des cas. Les mesures axées sur les ressources humaines (telles que le renforcement de la PEAHS dans le processus de recrutement ou la modification des structures de supervision) n'ont été signalées que dans 14 % des cas. Des plans d'action PEAHS formels n'ont été élaborés que dans 10 % des cas.

Il existe des variations notables selon le type d'inconduite :

- **Les abus sexuels ont fait l'objet du taux le plus élevé d'actions de sensibilisation de la communauté** (47 %) – ce qui reflète peut-être une plus grande reconnaissance du fait que les victimes/survivants ont besoin de soutien et d'informations pour se manifester. Mais c'est aussi pour ces incidents que le taux de formation du personnel est le plus faible (28 %). Ce déséquilibre suggère que les organisations investissent peut-être davantage dans la sensibilisation des victimes/survivants que dans la préparation du personnel à la prévention ou à la réponse aux abus.
- **Les cas d'exploitation sexuelle connaissent l'usage le plus équilibré entre les différents types de mesures correctives.** Les changements programmatiques et axés sur les ressources humaines sont plus fréquents pour ce type d'incidents que pour les autres, mais restent toujours inférieurs à 25 %. Cela pourrait refléter une plus grande volonté ou capacité d'intervenir lorsque l'incident implique une dynamique d'échange (comme l'assistance en échange de sexe), plutôt qu'un abus direct.
- **Le harcèlement sexuel, qui est souvent la forme d'inconduite la moins prise en compte, affiche des chiffres légèrement meilleurs pour cette période.** La formation et la sensibilisation du personnel ont atteint 38 %, mais les autres mesures correctives sont restées peu nombreuses. Dans 9 % des cas de harcèlement, aucune mesure corrective n'a été prise ; il s'agit du taux de « classement sans suite » le plus élevé parmi les trois types d'inconduite.

RECOMMANDATIONS

- **Procéder à un examen des enseignements tirés après chaque incident :** Ne pas se contenter de clore le dossier, mais s'en servir. Examiner ce qui n'a pas fonctionné et ce qui aurait pu être fait différemment, en se concentrant sur les systèmes, et non pas sur les individus. La supervision a-t-elle été interrompue ? La conception du programme a-t-elle introduit des risques inutiles ? Les communautés ont-elles été tenues à l'écart de l'identification des risques ? Lire notre guide pratique du HRS [Comment mener un examen des enseignements tirés après un cas d'EAHS](#) pour en savoir davantage.
- **Consulter activement les communautés pour identifier les risques :** Les membres de la communauté savent presque toujours où se trouvent les risques, mais on leur pose la question rarement. Lors de l'élaboration des programmes, il convient de demander directement aux gens ce qui leur permettrait de se sentir plus en sécurité. Intégrer ce retour d'information dans la conception du programme.
- **Donner la priorité à l'atténuation des risques, ne pas se concentrer uniquement sur la prévention et la réaction :** La formation et la sensibilisation sont importantes, mais elles ne peuvent pas réduire les risques si la manière dont l'assistance est fournie n'est pas sûre. L'atténuation des risques liés à l'EAHS consiste à apporter des ajustements pratiques à la conception et à la mise en œuvre des programmes afin de réduire les possibilités d'abus ; par exemple, en recrutant davantage de personnel féminin, en garantissant des itinéraires de voyage sûrs vers les points d'assistance, ou en impliquant les femmes dans la prise de décision concernant la manière dont l'assistance est fournie. [Consultez les ressources d'aide renforcées \(Empowered Aid resources\)](#) pour des actions concrètes et testées sur le terrain en matière d'atténuation des risques liés à l'EAHS que vous pouvez mettre en œuvre dès maintenant, adaptées à différents contextes et secteurs.

II. TENDANCES D'EAHS À L'ENCONTRE DU PERSONNEL

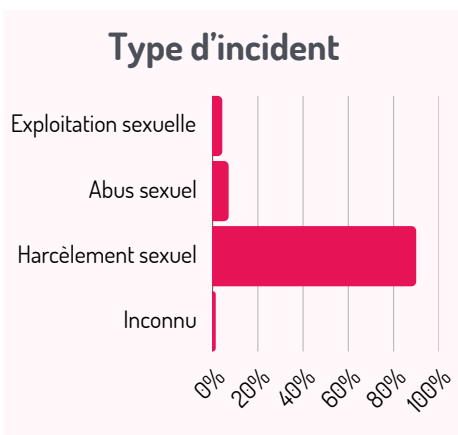
Cette section se concentre sur les incidents d'EAHS impliquant uniquement le personnel ou le personnel affilié. Les définitions d'EAHS varient d'une organisation à l'autre, ce qui entraîne une classification incohérente : certaines regroupent tous les cas liés au personnel dans la catégorie du harcèlement, tandis que d'autres font la distinction entre l'abus, l'exploitation et le harcèlement. Par conséquent, certains incidents peuvent être exclus des signalements d'EAHS s'ils sont traités séparément par les RH.

Afin d'améliorer la pertinence des chiffres, le HRS demande aux organisations d'indiquer si les incidents concernent le personnel ou les bénéficiaires d'assistance et de les analyser séparément. Cependant, le fait de classer tous les faits d'EAHS liés au personnel dans la catégorie du harcèlement peut gonfler les chiffres relatifs au harcèlement et masquer les tendances. Ces incohérences, combinées au nombre relativement faible d'incidents déclarés sur le lieu de travail, limitent le niveau d'analyse possible, en raison de la petite taille des échantillons et des risques de confidentialité ; c'est pourquoi cette section est plus courte et moins détaillée que la première.

QUELS TYPES D'INCIDENTS ONT ÉTÉ SIGNALÉS ?

Parmi les incidents d'EAHS impliquant le personnel, le **harcèlement sexuel** représente 90 % des cas, tandis que l'**abus sexuel** représente 7 % et l'**exploitation** 4 %. La typologie de l'incident est inconnue dans 1 % des cas.

La proportion élevée de cas de harcèlement peut refléter des systèmes dans lesquels tous les incidents d'EAHS liés au personnel, même les actes criminels tels que le viol, sont globalement classés comme du harcèlement, ce qui limite la compréhension de la dynamique des faits d'EAHS sur le lieu de travail. Cela souligne la nécessité pour les organisations d'adopter des définitions plus claires et plus précises : l'amélioration de ces classifications permettrait de mieux analyser les tendances et de soutenir des stratégies de prévention et d'intervention plus efficaces.



OÙ LES INCIDENTS ONT-ILS ÉTÉ SIGNALÉS ?

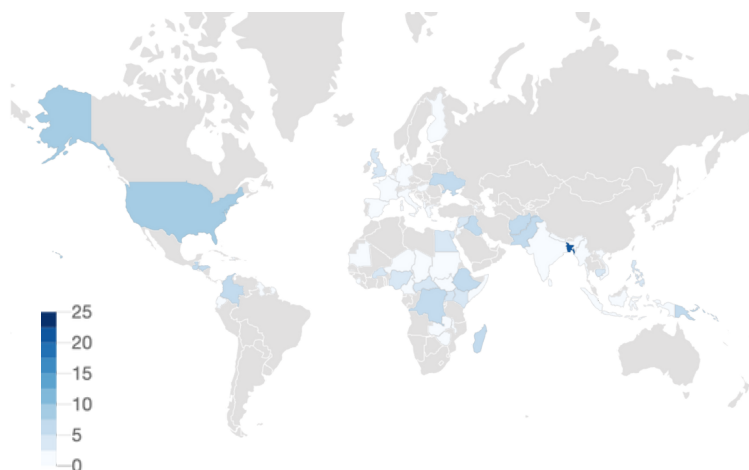
Les incidents concernant des membres du personnel ont été signalés dans 40 pays, selon le présent rapport, parmi lesquels plusieurs d'entre eux regroupent seulement une petite fraction des cas, parfois juste deux ou trois incidents.

Afin de limiter tout risque d'identification de l'organisation, des auteurs présumés et des victimes/survivants, les analyses faites au niveau national ou celles plus approfondies ne sont pas détaillées dans cette section.

Les régions⁷ ayant fait l'objet du plus grand nombre de signalements sont :

- Asie du Sud : 30 %
- Afrique de l'Est : 15 % des cas
- Asie du Sud-Est : 8 %

Carte des incidents signalés à l'encontre des membres du personnel



⁷ Les classifications régionales de ce rapport suivent le schéma géographique des Nations Unies élaboré à des fins statistiques. Pour plus d'informations et une liste complète des pays par région, consulter : <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>

QUI A SIGNALÉ LES INCIDENTS ET COMMENT ?

La plupart des incidents d'EAHS sont signalés en face à face. **Dans 44 % des cas, la première révélation a été faite directement à un autre membre du personnel.** Cette pratique est presque deux fois plus fréquente que l'utilisation d'une ligne téléphonique d'urgence (18 %), d'une application de traitement des plaintes ou d'un e-mail (21 %). Les points focaux PEAS n'ont été le premier point de contact que dans 10 % des cas.

Les lanceurs d'alerte continuent de jouer un rôle important pour révéler des incidents. En fait, près des deux tiers de tous les incidents (62 %) ont été signalés par un membre du personnel autre que les victimes/survivants, et 13 % ont été signalés par des membres du personnel travaillant dans une autre organisation.

Seul un quart des incidents a été signalé par les victimes/survivants. Ce chiffre peu élevé n'est pas surprenant, mais il renforce l'importance de rendre le signalement sûr, soutenu et centré sur les victimes/survivants.

Les tendances en matière de signalement varient en fonction du type d'incident :

- **Les abus sexuels sont le plus souvent signalés directement au personnel** (40 %), suivis par les applications/e-mails de plaintes et les points focaux de PEAS (20 % chacun).
- **L'exploitation sexuelle** a été le plus souvent signalée par l'intermédiaire des lignes téléphoniques d'urgence et en personne (33 % dans chaque cas).
- En ce qui concerne le **harcèlement sexuel**, **44 % des cas ont été signalés en personne**, 19 à 20 % par le biais d'applications de plaintes ou de lignes téléphoniques d'urgence, 9 % seulement aux points focaux de PEAS et 6 % par le biais de moyens de lancement d'alerte internes.

Ces tendances renforcent un message clé : **les gens utilisent les canaux de communication auxquels ils font confiance, et la confiance est différente pour chacun.** Certains se tournent vers un collègue, d'autres vers une ligne téléphonique ou un e-mail. Cela signifie qu'il faut investir autant dans les personnes que dans les mécanismes formels et s'assurer qu'ils sont tous deux équipés pour écouter, répondre et agir.

QUI A ÉTÉ IMPLIQUÉ DANS LES INCIDENTS ?

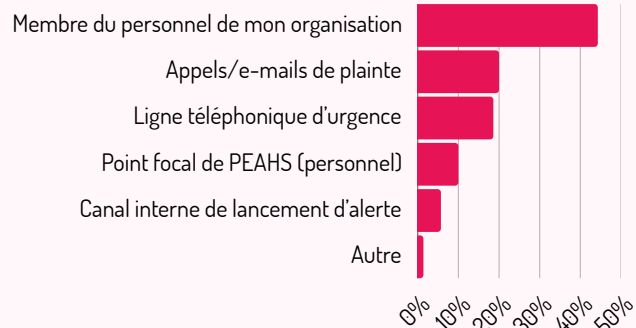
Les femmes représentent 97 % des victimes/survivants des cas d'EAHS signalés. Les hommes représentent les 3 % restants. Toutes les victimes étaient adultes.

Les auteurs se trouvent à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle, mais se concentrent aux niveaux de la direction :

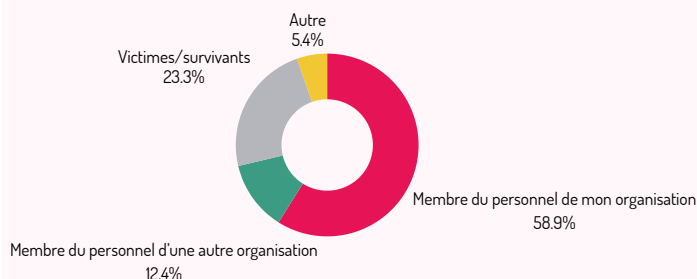
- **Personnel de terrain** : 32 % des incidents
- **Cadres intermédiaires** : 28 % des incidents
- **Membres de la direction** : 13 % des incidents

Alors que la part du personnel de terrain est restée stable par rapport à la dernière période de référence, **les incidents impliquant des membres de la direction ont augmenté, passant de 39 % à 45 %.**

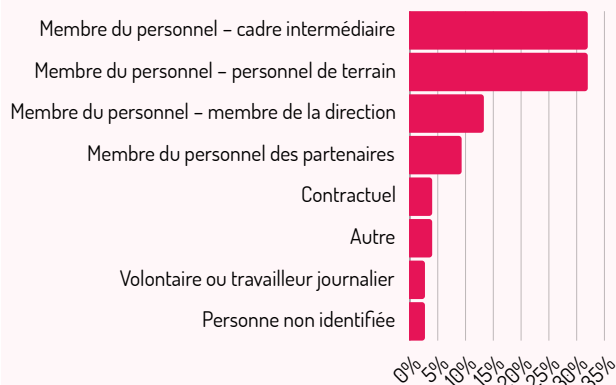
Canal de signalement utilisé



Profil de la personne qui a fait le signalement



Profil des auteurs présumés



Cela renforce les craintes d'abus de pouvoir au niveau de la direction. Les membres de la direction et les cadres intermédiaires ont été le plus souvent désignés comme auteurs dans des cas d'exploitation et d'abus sexuels ; dans près de deux tiers des incidents impliquant l'un ou l'autre type d'inconduite.

45 % DES CAS D'EAHS SUR LE LIEU DE TRAVAIL CONCERNENT DES CADRES INTERMÉDIAIRES OU DES MEMBRES DE LA DIRECTION



En termes du statut de l'emploi des auteurs présumés, **le personnel national a été impliqué dans 88 % des cas**. Le personnel international a été cité dans 8 % des cas, ce qui représente une diminution par rapport aux 17 % du semestre dernier, mais cela reste notable compte tenu de leur nombre réduit dans la plupart des organisations.

Il est peu probable que cette tendance à ce que les faits d'EAHS soient perpétrés sur le lieu de travail par les personnes en position de pouvoir, s'inverse, d'autant plus que le secteur de l'humanitaire est confronté à des budgets de plus en plus réduits et à des réductions de personnel généralisées. Dans de tels environnements, la crainte de perdre son emploi peut décourager encore davantage les victimes et les témoins de faire des signalements, surtout lorsque l'auteur présumé occupe une position d'influence.

QUELLES ONT ÉTÉ L'ISSUE DES INCIDENTS ET LES RÉPONSES APPORTÉES ?

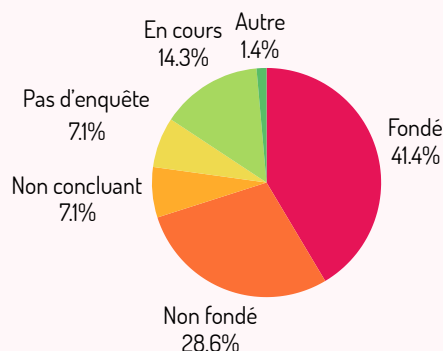
42 % des incidents signalés à l'encontre du personnel ont été corroborés - le taux de dénouement concluant le plus élevé enregistré à ce jour et un signe que davantage d'enquêtes aboutissent à des conclusions claires. Grâce à l'augmentation des investissements et au renforcement des capacités en matière d'enquêtes sur les faits d'EAHS, ce chiffre devrait continuer à augmenter. Il souligne également l'importance pour les membres du personnel de connaître leurs droits et les obligations de l'organisation à leur égard.

Au total, 28 % des cas n'ont pas été corroborés, 14 % sont restés ouverts, 7 % n'ont jamais fait l'objet d'une enquête et 7 % n'ont pas été concluants, souvent en raison d'un manque d'accès, d'informations insuffisantes ou de l'absence de collaboration de la part du plaignant.

Des mesures disciplinaires ont été prises dans la majorité des cas. Si l'on considère l'ensemble des cas, le licenciement est l'issue la plus fréquente (61 % de toutes les mesures réactives prises), suivi des avertissements (14 %), des non-renouvellements (8 %) et des démissions avant action disciplinaire (4-5 %).

Dans un petit nombre d'incidents (4 %), aucune mesure n'a pu être prise, les raisons invoquées étant l'absence de compétence ou d'autorité (5 %), le manque d'informations (5 %) ou l'absence de consentement des victimes/survivants (11 %).

Statut général des incidents

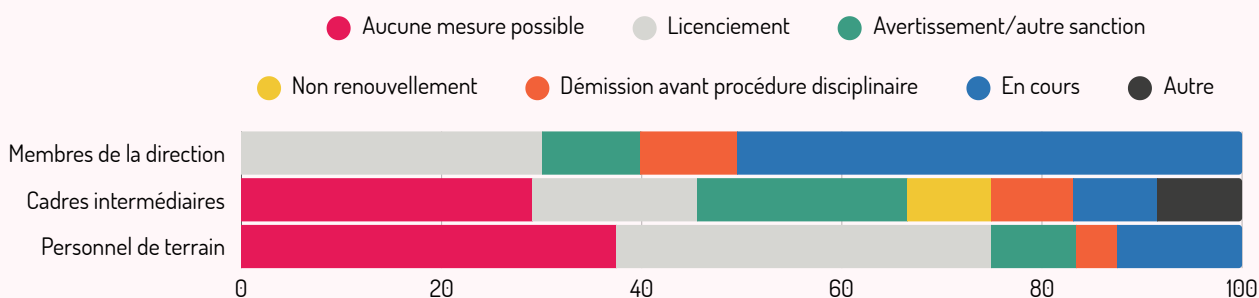


Lorsque l'on isole les incidents corroborés, il a été procédé au licenciement dans 66 % des cas. Parmi ces cas corroborés, des avertissements formels ont été émis pour 16 % d'entre eux et des non-renouvellements prononcés dans 8 % des cas. Dans seulement 3 % des cas corroborés, aucune mesure réactive n'a pu être prise. Cela suggère qu'une fois l'incident corroboré, des sanctions disciplinaires sont généralement prises et conduisent le plus souvent à une séparation de l'organisation.

Les mesures réactives prises en fonction du profil de l'auteur présumé varient aussi.

- **Le personnel de terrain présente le taux de licenciement le plus élevé (37 %) –** mais il est tout aussi probable (37 %) qu'aucune mesure réactive ne soit prise, ce qui met en évidence l'application inégale de la législation au niveau opérationnel.
- **Les cadres intermédiaires sont les moins susceptibles d'être licenciés (17 %) et** reçoivent le plus souvent un avertissement (21 %) ou ne font l'objet d'aucune mesure (29 %), ce qui témoigne d'un déficit persistant en matière de responsabilité.
- **Les membres de la direction présentent le plus grand nombre de cas non résolus –** avec 50 % de cas encore en cours – et un taux de licenciement (30 %) légèrement inférieur à celui du personnel de terrain, ce qui suggère des retards ou des obstacles plus importants dans la prise de mesures à leur encontre.

Mesure réactive prise en fonction des principales catégories d'auteurs

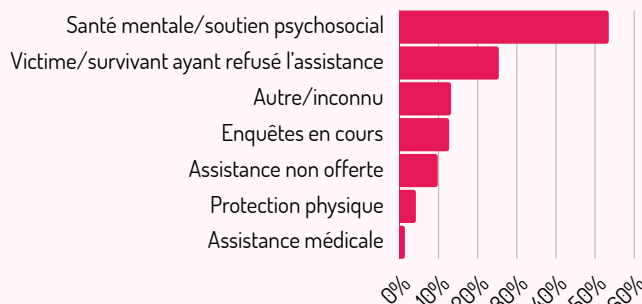


À peine un peu plus de la moitié des victimes/survivants (51 %) ont bénéficié d'un soutien psychosocial ou de santé mentale, la forme d'assistance utilisée la plus fréquemment signalée.

Cependant, 25 % des victimes/survivants ont refusé l'assistance, une proportion importante qui indique des préoccupations possibles en matière de confidentialité, de stigmatisation ou de manque de confiance dans les services offerts.

10 % ne se sont pas vu offrir d'assistance du tout.

Assistance apportée aux victimes/survivants



QUELLES MESURES CORRECTIVES ONT ÉTÉ PRISES ?

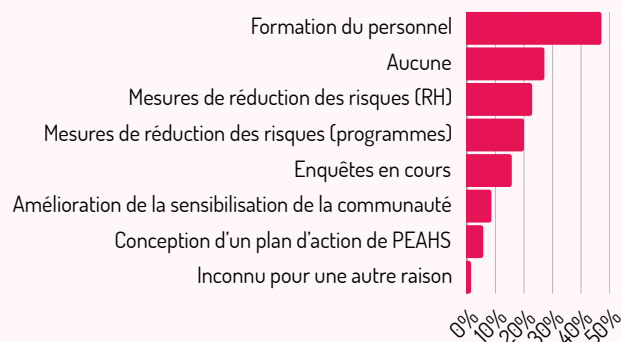
La formation du personnel est la mesure corrective la plus courante, mise en œuvre dans 47 % des incidents, ce qui confirme que l'éducation et la sensibilisation du personnel restent une priorité essentielle pour les organisations.

Les actions de réduction des risques liées aux processus de ressources humaines suivent, à hauteur de 23 %, et les adaptations des risques programmatiques arrivent juste derrière avec 20 %. Des plans d'action de PEAS n'ont été élaborés que dans 5 % des cas, ce qui témoigne d'une utilisation limitée des approches systémiques et à long terme.

Dans plus d'un quart des incidents (27 %),

aucune mesure corrective n'a été prise ; 16 % des cas sont encore en cours au moment de la rédaction du présent rapport.

Mesures correctives prises



Par rapport aux périodes précédentes, les tendances générales restent cohérentes et mettent en évidence certaines pratiques bien ancrées, bonnes ou mauvaises. **Si la formation est désormais la norme, des mesures de réduction des risques qui soient plus stratégiques et systémiques restent l'exception.** Bien que la prise de conscience soit un premier pas, nous devons maintenant passer de la prise de conscience à l'action. Chaque incident doit donner lieu à un réexamen de la manière dont les activités sont menées et dont le lieu de travail fonctionne, depuis les dispositions en matière de personnel et les lignes hiérarchiques jusqu'à la culture organisationnelle et la responsabilité des dirigeants.

RECOMMANDATIONS

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'est pas seulement une question de politique des ressources humaines, c'est une question de culture organisationnelle et de pouvoir. Lorsque le harcèlement ou les abus sont tolérés – ou minimisés – au sommet de la hiérarchie, cela envoie un message clair : ce comportement est normal, accepté ou intouchable. Ce message ne reste pas entre les quatre murs du bureau, mais se propage vers l'extérieur, influençant la manière dont les programmes sont menés, dont les risques sont gérés et, en fin de compte, dont les membres de la communauté sont traités. Nous ne pouvons pas prévenir les faits d'EAHS dans les communautés si nous ne nous attaquons pas d'abord à ce qui se passe en interne. Les normes que nous fixons au sein de nos organisations sont les normes que nous exportons vers les communautés que nous servons.

Pour faire évoluer cette culture, les cadres doivent être soumis à des exigences très élevées. Ils doivent donner l'exemple de la conduite et de la responsabilité que nous attendons des autres ; et ils doivent prendre l'initiative de créer des lieux de travail respectueux, sûrs et permettant le retour d'information.

Cinq actions pour renforcer la responsabilité des membres de la direction et la culture organisationnelle :

- **Intégrer la responsabilité dans les objectifs de direction :** Intégrer les performances en matière de conduite et de protection dans les évaluations annuelles et les décisions de promotion. Les membres de la direction doivent être récompensés non seulement pour leurs résultats, mais aussi pour leur façon d'obtenir ces résultats.
- **Recruter et former les cadres pour qu'ils soient des créateurs de culture, et pas seulement des gestionnaires de risques :** Aller au-delà de la conformité de base en matière de PSEAH ; donner aux cadres des outils pour favoriser des équipes respectueuses, désamorcer les dynamiques toxiques et diriger avec intelligence émotionnelle.
- **Assurer un retour d'information ascendant sûr :** Créer des moyens sûrs et réguliers pour que le personnel puisse signaler ses préoccupations concernant la culture d'équipe ou le comportement de la direction (enquêtes, lignes téléphoniques d'urgence, entretiens de départ ou retour d'information par les pairs).
- **Adresser l'EAHS de manière rapide et visible :** Lorsque des membres de la direction enfreignent les normes, il faut agir de manière décisive. Bien que la discrétion puisse être nécessaire pour des raisons de sécurité, les issues silencieuses ne doivent pas devenir la norme. Le fait de ne pas agir de manière visible lorsqu'il est possible de le faire en toute sécurité indique que le statut protège les auteurs.
- **Normaliser la prise de parole :** Créer des espaces de dialogue ouvert sur le pouvoir, le comportement et les limites. La culture ne change pas uniquement par le biais d'une politique ; elle change lorsque le personnel constate que le fait de s'exprimer est sûr, respecté et pris en compte.

Mettre fin à l'EAHS dépend de la manière dont l'assistance est fournie, mais aussi de la manière dont les organisations sont gérées. Si nous voulons protéger les communautés, nous devons commencer par notre organisation et notre personnel.

Plus de ressources :

- [L'index PEASH de 2024 de l'Alliance CHS](#), dans le but d'aider les organisations à déterminer si elles ont mis en place les politiques et les pratiques nécessaires pour protéger leur personnel et les personnes en situation de vulnérabilité
- [Le guide sur la protection des lanceurs d'alerte de l'Alliance CHS](#), qui présente les étapes pratiques pour un signalement sûr et confidentiel.
- [Approche des PEASH centrée sur les victimes/survivants – guide de mise en œuvre](#), qui comprend des recommandations sur la réparation, les représailles et l'indemnisation.