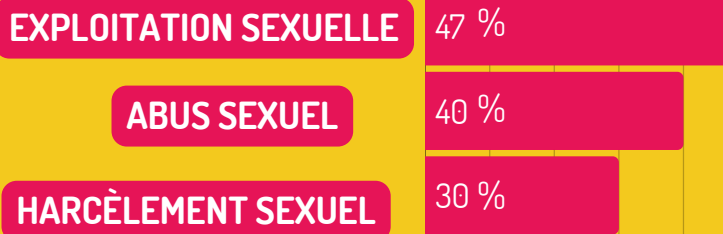


### TPOLOGIE DES INCIDENTS



Étant donné que certains incidents combinent plusieurs types de faits, le total des pourcentages n'est pas égal à 100

### CANAL DE SIGNALEMENT UTILISÉ



Les CBCMs ont été utilisés dans 50 % des signalements

(Boîte à plainte : 15 % - ligne d'assistance téléphonique : 17 % - application de plainte : 18 %)

**1 incident sur 4** a été signalé par les victimes/survivants

### VICTIMES/SURVIVANTS



**44 % SONT DES ENFANTS (MOINS DE 18 ANS)**

90 % sont des femmes. 8 % sont des hommes. 2% sont indéterminés.

**58%** des victimes/survivants d'abus sexuels sont des filles. Les garçons représentent **8 %**.

Les femmes sont les plus exposées au risque d'exploitation et de harcèlement

→ aucun changement substantiel depuis le dernier rapport

### AUTEURS PRÉSUMÉS

**20% SONT**

**DU PERSONNEL EXTERNALISÉ** (Volontaires : 9 %  
Travailleurs journaliers : 4 %  
Contractuels : 7 %)

**DU PERSONNEL PARTENAIRE** (14%)

**DU PERSONNEL DE PREMIÈRE LIGNE** (25%)

**DES CADRES** (8%)

→ aucun changement substantiel depuis le dernier rapport

### MESURES RÉACTIVES PRISES

**31%** DES INCIDENTS ONT ÉTÉ AVÉRÉS

LES AUTEURS PRÉSUMÉS

**ONT ÉTÉ RENVOYÉS** DANS 25 % DES INCIDENTS

et ont reçu des avertissements dans 4 % des incidents.

**AUCUNE MESURE RÉACTIVE POSSIBLE**

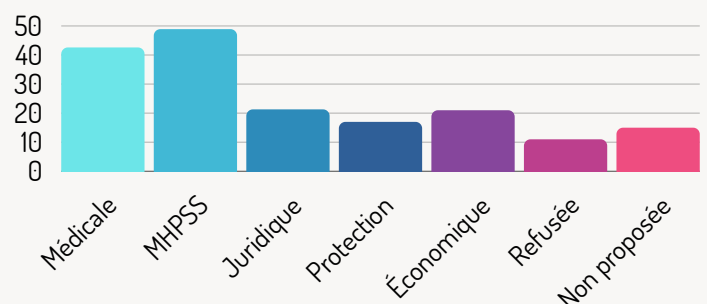
**DANS 25 % DES INCIDENTS**

Parmi eux, 21 % n'ont pas été suivis d'une procédure parce que les informations reçues lors de l'admission/du signalement étaient insuffisantes et 16 % en raison d'un manque de capacités ou de ressources.

### ASSISTANCE FOURNIE

**L'ASSISTANCE N'A PAS ÉTÉ PROPOSÉE À 15 % DES VICTIMES/SURVIVANTS**

Cette proportion atteint 21 % lorsque les victimes/ survivants sont des mineurs.





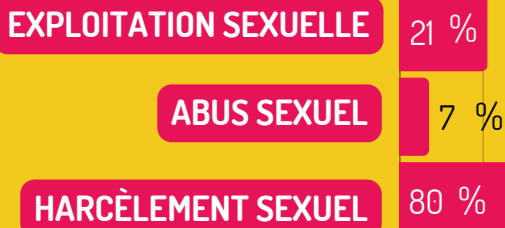
CHS Alliance

# SYSTÈME DE SIGNALEMENT HARMONISÉ D'EAHS (HRS)

Avril-Sept 2025 Aperçus

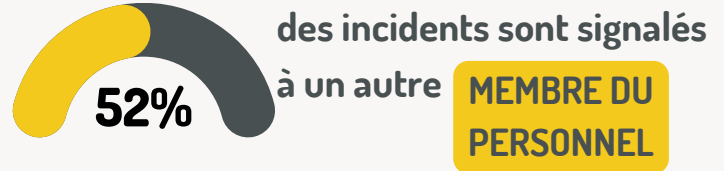
Incidents d'exploitation, abus et harcèlement sexuels (EASH) à l'encontre des membres du personnel et du personnel affilié.

## TPOLOGIE DES INCIDENTS



Étant donné que certains incidents combinent plusieurs types de faits, le total des pourcentages n'est pas égal à 100.

## CANAL DE SIGNALEMENT UTILISÉ



Les applications/mails de plainte et mécanismes de lancement d'alerte internes ont été utilisés dans 41 % des signalements

## VICTIMES/SURVIVANTS



## AUTEURS PRÉSUMÉS



→ aucun changement substantiel depuis le dernier rapport

## MESURES RÉACTIVES PRISES

### LES AUTEURS PRÉSUMÉS

**ONT ÉTÉ RENVOYÉS** DANS 31 % DES INCIDENTS

**ONT REÇU UN AVERTISSEMENT** DANS 11 % DES INCIDENTS

**AUCUNE MESURE RÉACTIVE POSSIBLE**

**DANS 14 % DES INCIDENTS**

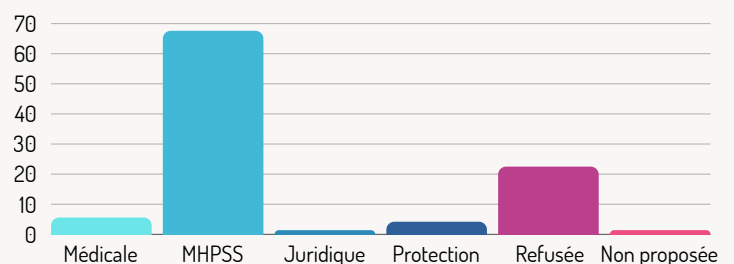
**1 INCIDENT SUR 4 EST ENCORE EN COURS**

## ASSISTANCE FOURNIE

**67% ONT REÇU DES SERVICES DE SANTÉ MENTALE ET DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL**

**22 % DES VICTIMES/SURVIVANTS**

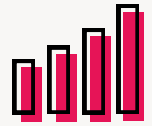
**ONT DÉCLINÉ L'ASSISTANCE PROPOSÉE**



L'infographie se base sur **147 incidents** rapportés par les organisations participantes au système de signalement harmonisé d'EAHS (HRS) sur une période de 6 mois (25 avril - 25 septembre), dont 38 % étaient des incidents à l'encontre des membres du personnel et du personnel affilié.

Ces chiffres ne sont pas représentatifs du nombre total d'incidents liés à l'EAHS ou de la prévalence d'EAHS dans le secteur de l'aide humanitaire et du développement. Toutefois, ces chiffres constituent une base importante pour comprendre les problèmes clés et identifier les points de départ d'une intervention efficace.

# 5 CHOSES À RETENIR DE CES DONNÉES ET QUE FAIRE À CE SUJET



## Les enfants continuent de représenter une part importante des victimes/survivants, notamment dans les cas d'abus sexuels.

En ce qui concerne les incidents d'EAHS à l'encontre des communautés, 44 % des victimes/survivants sont des enfants, principalement des filles. Elles représentent la grande majorité (66 %) des cas d'abus sexuels. **Seuls 15 % des cas impliquant des mineurs ont été signalés aux autorités.** Cette tendance se retrouve dans tous les cycles de rapports HRS et reflète les tendances du système iReport de l'ONU, ce qui montre qu'il s'agit d'un véritable problème systémique.

**ALORS, QUE FAIRE ?** La constance de cette tendance montre que la sauvegarde de l'enfance ne peut pas être laissée en marge de la programmation et de la PEAHS, elle doit être traitée comme un risque central dans toutes les activités. Les organisations doivent partir du principe que les enfants sont systématiquement présents partout où l'aide humanitaire est fournie, évaluer les risques qui en découlent et veiller à ce que le personnel puisse réagir en toute sécurité en cas de divulgation. Étant donné que les personnels/prestataires externalisés font partie des groupes les plus fréquemment signalés comme auteurs d'actes à l'encontre des enfants, les partenariats doivent être renforcés par des exigences claires en matière de sauvegarde de l'enfance et par une supervision active. Et lorsqu'un enfant est victime d'un préjudice, le système doit agir rapidement : les options de signalement doivent être accessibles et sûres pour les enfants, et les enfants doivent être orientés sans délai vers les acteurs juridiques compétents et les services d'assistance spécialisés dans la protection de l'enfance. Les abus sexuels commis sur des enfants sont un crime et les organisations ont l'obligation légale de les signaler.



## De plus en plus de signalements sont effectués par l'intermédiaire des mécanismes communautaires de plainte (CBCM), mais le personnel reste le principal point d'entrée.

Le nombre d'incidents à l'encontre des communautés signalés par l'intermédiaire des CBCM a augmenté (boîte à plaintes : 15 % ; ligne d'assistance téléphonique : 17 % ; application de plainte : 18 % ; et cependant, 48% de tous les signalements se font directement au personnel. Pour les incidents impliquant des mineurs, ce pourcentage s'élève à 69 %.

**ALORS, QUE FAIRE ?** Les gens utilisent le canal qui leur semble le plus sûr, et les données montrent que le personnel reste le point d'entrée principal, et souvent préféré. L'augmentation de l'utilisation des mécanismes communautaires de plainte (CBCM) est positive, mais ne suffit pas à savoir si les systèmes ont réellement été renforcés. Les organisations ont donc besoin de disposer de systèmes de signalement clairs et fiables, tous liés à la même voie de réponse sûre, plutôt que d'un plus grand nombre de mécanismes autonomes. Les options existantes - en personne, ligne d'assistance téléphonique, boîte/application de plainte ou point focal - doivent être centrées sur le survivant, fiables et coordonnées avec les systèmes inter-agences pour éviter les doublons. Le personnel de première ligne et les intermédiaires locaux de confiance, qui reçoivent encore la plupart des divulgations, doivent être formés/équipés pour répondre et orienter en toute sécurité et de manière cohérente. Et comme la confiance varie en fonction du contexte, les modes de signalement doivent être analysés localement afin que les investissements renforcent les canaux auxquels les communautés font réellement confiance et qu'elles utilisent.



## Le personnel et les fournisseurs externalisés restent un risque majeur

Deux auteurs présumés sur cinq sont du personnel ou des fournisseurs externalisés (y compris des volontaires, contractuels, fournisseurs, travailleurs journaliers et partenaires - voir le détail à la page 3), une tendance qui se maintient d'une période à l'autre. Pour les incidents impliquant des mineurs, ce pourcentage s'élève à 50 %, le personnel des partenaires représentant à lui seul 29 %.

**ALORS, QUE FAIRE ?** Étant donné que le personnel externalisé exerce souvent des rôles en contact avec la communauté et faisait l'objet d'une sélection limitée, d'une initiation minimale et de peu de surveillance de routine, les organisations doivent fixer des normes de **sauvegarde réalistes mais non négociables** adaptées à ces rôles : une vérification de base, des codes de conduite signés et une initiation à l'EAHS obligatoire avant l'engagement. Les partenariats ne doivent être mis en place que lorsque les organisations partenaires peuvent démontrer qu'elles disposent d'un système de protection viable, qui comprend des dispositions pratiques de supervision pour les fonctions à haut risque telles que les équipes de distribution, les volontaires et d'autres fonctions de première ligne ayant un contact direct et souvent non supervisé avec les communautés (par exemple, une surveillance étroite en personne et des contrôles inopinés périodiques). Et puisque le personnel.

partenaire est fréquemment signalé comme auteur des faits, les organisations doivent suivre/analyser ces incidents de manière systématique et utiliser les résultats pour renforcer les accords de partenariat, clarifier les attentes et redéfinir les dispositions opérationnelles lorsque le risque reste élevé.



## Les cadres continuent d'être fortement impliqués dans l'EAHS sur le lieu de travail - en particulier les cadres supérieurs.

Dans les incidents liés au personnel, 46 % des auteurs présumés sont des cadres. Les cadres supérieurs représentent désormais 24 % des auteurs des faits, contre 10 % dans le rapport précédent. Les femmes restent la grande majorité des victimes (97 %). Cela confirme l'augmentation inquiétante des incidents provoqués par ceux qui détiennent l'autorité formelle et influencent le plus la culture organisationnelle.

**ALORS, QUE FAIRE ?** Lorsque les dirigeants figurent parmi les auteurs les plus fréquemment signalés, le signalement devient plus risqué pour le personnel et la culture organisationnelle se détériore rapidement. Les organisations doivent rendre la redevabilité des dirigeants explicite et mesurable : le comportement de PEAHS et la culture d'équipe doivent avoir un poids réel dans les évaluations des performances et les décisions de promotion. Le personnel a également besoin de moyens sûrs et confidentiels pour signaler les responsables, afin que les griefs puissent être exprimés sans crainte de représailles. Les cadres ont besoin d'un soutien ciblé en matière de cadre culturel, de dynamiques du pouvoir et de détection précoce des risques, car la formation technique ne suffit pas à modifier les comportements. Et parce que l'ancienneté a trop souvent protégé les auteurs de subir les conséquences de leurs actes, les organisations doivent veiller à ce que les mesures disciplinaires soient cohérentes et appliquées quel que soit le rang des personnes concernées, faisant ainsi savoir que les comportements répréhensibles commis à quelque niveau que ce soit seront traités.

## Lacunes persistantes dans les enquêtes



Les taux de plaintes avérées restent faibles, à hauteur de 31 % (inchangé par rapport au dernier rapport), ce qui est préoccupant étant donné que les cas non enquêtés ou non concluants - et même certains cas non avérés - comprennent souvent des incidents d'EAHS réels qui n'ont jamais progressé suffisamment pour être confirmés, d'autant plus car l'on sait que les faux signalements sont rares. Seuls 25 % des incidents signalés aboutissent à un licenciement, tandis que plus de 20 % ne donnent lieu à aucune action et que 30 % restent ouverts. L'ensemble de ces chiffres montre que les enquêtes n'ont pas lieu, qu'elles sont retardées ou qu'elles ne sont pas clôturées, ce qui indique des lacunes persistantes dans la capacité d'enquête et de suivi.

**ALORS, QUE FAIRE ?** Ces chiffres montrent que les organisations ont du mal non seulement à enquêter sur les incidents, mais aussi à prendre des mesures décisives lorsque le comportement répréhensible est confirmé. Les faibles taux de licenciement, ainsi que le nombre élevé d'incidents non enquêtés, non concluants ou encore en cours, signifient que les auteurs présumés restent souvent en poste et que les risques ne sont pas traités. Cette situation reflète une pénurie systémique de capacités d'investigation accessibles et opportunes, ainsi qu'une prise de décision incohérente une fois que les conclusions qui pourraient en être tirées sont disponibles. Pour combler ces lacunes, les organisations doivent développer des équipes d'enquêteurs accessibles localement - par exemple en faisant appel à des enquêteurs formés qualifiés ou à des listes régionales -, budgétiser les enquêtes dès le départ, fixer et faire respecter des délais clairs pour le traitement des dossiers, et veiller à ce que les résultats aboutissent à ce que soient tirées des conséquences cohérentes. Il est également essentiel d'informer régulièrement les victimes/survivants afin d'éviter que les incidents ne s'enlisent ou ne restent "en cours" indéfiniment.

**Interpréter ces données :** Le nombre d'organisations participant au [système de signalement harmonisé](#) continue d'augmenter, cependant, le nombre d'incidents soumis au cours de ce cycle est plus faible (148 contre 204 au cours du cycle précédent). **Cela n'indique pas une réduction du risque ou de la prévalence d'EAHS.** Au contraire, c'est peut-être le reflet d'une capacité de signalement réduite - potentiellement liée à des réductions de financement, à la perte de postes au sein de la PEAHS en raison de contraintes budgétaires, à des priorités concurrentes et, dans certains cas, à une appropriation limitée de la PEAHS. Pour les organisations disposant de moins de ressources ou dont la culture organisationnelle ne donne pas la priorité à la PEAHS, celle-ci ne fait pas l'objet d'une attention soutenue, ce qui rend difficile le maintien des systèmes nécessaires pour traiter, prévenir et signaler de manière cohérente les incidents dans le HRS.

L'élargissement de la participation et l'évolution des personnes faisant les signalements rendent les chiffres plus difficiles à interpréter, et certaines améliorations peuvent être le reflet du profil des organisations qui déclarent dans le système HRS, plutôt que d'un changement à l'échelle du secteur. Les observations ci-dessous se concentrent sur les tendances qui apparaissent de manière cohérente au fil des cycles de rapport, car elles nous fournissent les preuves les plus solides des problèmes les plus profonds, à l'échelle du système, dans la manière dont l'EAHS est prévenu, signalé et traité.