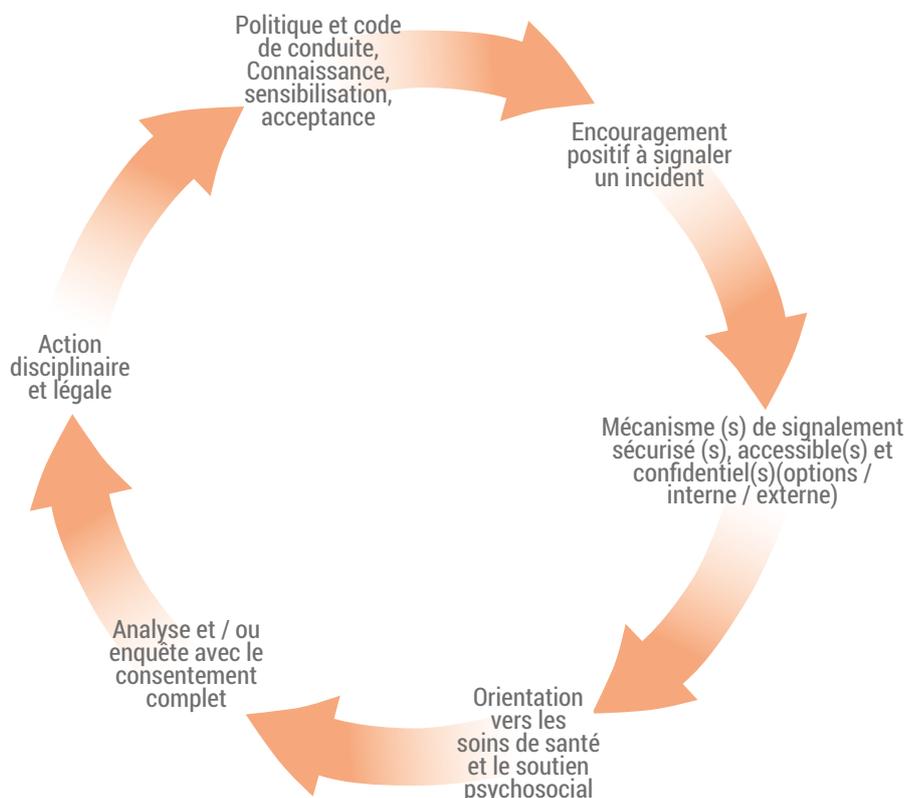




OUTIL 7 : BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE SIGNALEMENT DES INCIDENTS LIÉS AU GENRE ET MÉCANISMES DE PLAINTES POUR SIGNALER L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (EAS)

Cet outil propose un résumé des bonnes pratiques en matière de signalement et de suivi des incidents liés au genre et les EAS. Il doit aider les organisations à développer et adapter leurs propres systèmes.

Cycle de signalement des incidents sensibles³⁹



³⁹ Cet outil est extrait de Persaud, C. (2012). Genre et sécurité: Lignes directrices pour l'intégration du genre dans la gestion des risques de sécurité. EISF.

Politique :

La politique est à la base de la bonne déclaration des incidents et peut inclure une clause de dénonciation. Un accent particulier devrait être mis sur le suivi des rapports d'incidents. Il devrait y avoir des rapports obligatoires pour des incidents spécifiques, sauf dans les situations où il s'agit d'une option pour un individu, comme les cas de harcèlement et de violence liée au genre. L'exploitation et les abus sexuels relèvent d'un code de conduite et d'une politique différente. Les membres du personnel ont le devoir de signaler les cas d'exploitation et d'abus sexuels ou sinon de faire l'objet de possibles mesures disciplinaires (voir ci-dessous pour plus d'informations).

Conscience :

Le personnel doit être conscient de ce qui constitue un incident, en mettant particulièrement l'accent sur les situations moins discutées telles que le harcèlement, la violence liée au genre, les accidents évités de justesse ou les incidents mineurs. La sensibilisation peut être augmentée tout en créant du réconfort et de la confiance en encourageant les rapports d'incidents pendant l'induction, les orientations, les formations, les réunions, etc. Le personnel doit connaître ses droits et ses options.

Options / procédures de signalement d'incident :

Plusieurs canaux devraient être établis pour le signalement des incidents. Cela offre des options supplémentaires pour le personnel en fonction de leur niveau de confort ou de leur besoin de confidentialité. Les options comprennent (mais ne sont pas limitées à) : rapports en ligne via l'intranet, la hot line téléphonique (en PCV ou sans frais), points focaux, canaux qui contournent certains niveaux hiérarchiques (dans les cas où ils sont signalés) etc.

Utilisation des points focaux :

Les points focaux doivent être soigneusement sélectionnés et formés en fonction de leur profil personnel, de leurs capacités, de leur habilité à maintenir la confidentialité et de leur objectivité. Avoir un nombre varié de points focaux aux profils divers (internationaux et nationaux, hommes et femmes) peut augmenter l'aisance et l'accès aux procédures de signalement.

Analyse / enquêtes :

Le suivi des incidents éclairera par la suite l'analyse des risques, les mesures de réduction des risques ou les niveaux de sensibilisation du personnel. Un certain niveau d'enquête interne, mené par des personnes extrêmement bien formées, peut être nécessaire en cas de violation des politiques internes. Cela justifiera de notifier les autorités locales / police pour enquête externe en cas de violation confirmée des lois locales.

Procédures disciplinaires :

En cas de faute de la part d'un membre du personnel (en fonction de la gravité de l'incident et des lois locales, notamment du droit du travail), des mesures disciplinaires doivent être prises et appliquées de la même façon au personnel qu'il soit local / national / international / masculin ou féminin.

Mémoire institutionnelle :

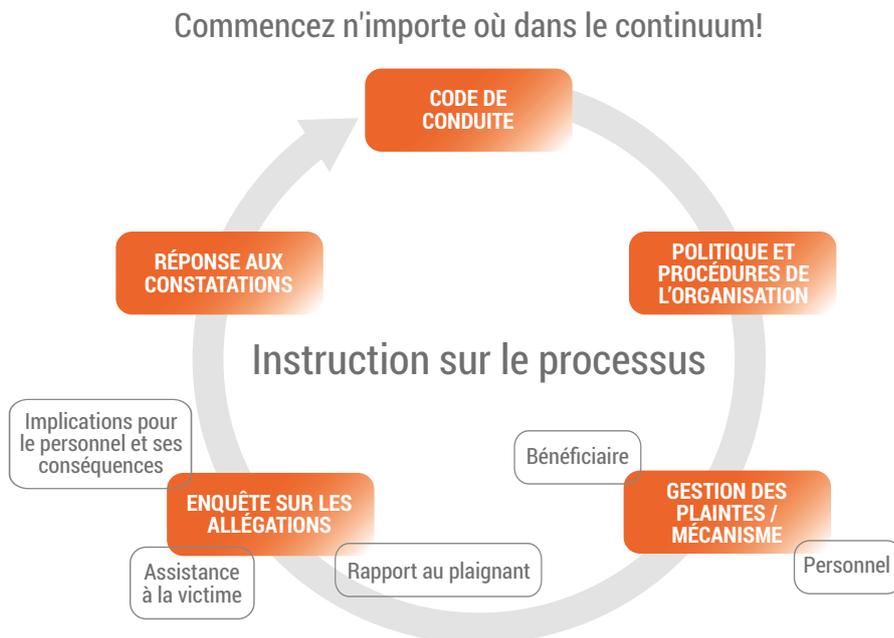
Évitez d'engager toute personne ayant des antécédents de perpétration de tout type d'incident grave, y compris la corruption, le harcèlement sexuel ou la violence sexuelle, y compris l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et la violence domestique. Cela peut sembler évident, mais il y a une longue histoire, à travers des exemples anecdotiques, d'auteurs réembauchés dans un pays différent parfois même par la même organisation. Si les lois pertinentes régissant les employeurs et les employés le permettent, coordonner avec d'autres organismes pour établir un système d'échange de renseignements sur les employés dont les contrats ont été résiliés pour harcèlement, violence sexuelle ou EAS. Des pratiques d'embauche prudentes qui comprennent la vérification des références et un contrôle sont impératives.

Cadre d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) :

Principes d'EAS définis par l'Inter Agency Standing Committee (IASC)

- L'exploitation et les abus sexuels commis par des travailleurs humanitaires constituent des fautes graves et sont donc des motifs de licenciement ;
- Les relations sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement localement. La croyance erronée dans l'âge d'un enfant n'est pas une défense ;
- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services à des fins sexuelles, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation, est interdit. Cela comprend l'échange d'assistance due aux bénéficiaires ;
- Les relations sexuelles entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires sont fortement découragées car elles sont basées sur des dynamiques de pouvoir intrinsèquement inégales. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité du travail d'aide humanitaire ;
- Lorsqu'un travailleur humanitaire a des préoccupations ou des soupçons concernant des abus sexuels ou d'exploitation par un collègue, que ce soit dans la même organisation ou non, il / elle doit signaler ces préoccupations par le biais des mécanismes de signalement établis des organisations ;
- Les travailleurs humanitaires sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et promeut la mise en œuvre de leur code de conduite. Les responsables à tous les niveaux hiérarchiques ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.

Cycle de rapport EAS⁴⁰



Source : Guide InterAction et ses modules d'apprentissage sur la lutte contre l'EAS.

⁴⁰ InterAction. (2010). *Guide étape par étape d'InterAction sur la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels*. InterAction.