



# La protection à FHI 360

Rapport annuel d'incidents de l'AF23

(1ER OCTOBRE 2022 - 30 SEPTEMBRE 2023)

*Ce rapport donne un aperçu de nos efforts de prévention, d'atténuation des risques et de réponse au harcèlement, à l'exploitation sexuelle et à d'autres abus pouvant résulter de l'engagement d'une personne auprès de FHI 360 ou des programmes soutenus par l'organisation. Il comprend également des informations globales sur les incidents rapportés, y compris le nombre et les types de rapports (plaintes), les enquêtes et les résultats.*

# Nos engagements en matière de protection

---

En tant qu'organisation mondiale travaillant dans plus de 60 pays à travers le monde, FHI 360 s'engage pleinement à veiller à ce que toutes les personnes qui collaborent avec notre organisation et nos programmes soient à l'abri de tout préjudice — y compris le harcèlement sexuel, l'exploitation et d'autres abus — pouvant résulter de leur participation à notre organisation ou à nos programmes.

Presque partout où nous travaillons, nos équipes et nos partenaires sont témoins d'une forte augmentation des déplacements, de l'appauvrissement et de la concurrence pour des ressources de plus en plus rares. En temps de crise — en raison d'infrastructures mises à rude épreuve, de ressources limitées et de systèmes affaiblis pour protéger les populations vulnérables — il existe un risque accru de préjudice pour les individus dans les communautés où nous travaillons, y compris le harcèlement, l'exploitation sexuelle et les abus contre le personnel et les participant.e.s aux programmes.

**Nous avons l'obligation morale et éthique de veiller à ce que ces types de préjudices ne se produisent pas à FHI 360 ou dans le cadre des projets soutenus par celle-ci.**

Compte tenu de la diversité du portefeuille de projets de FHI 360 — y compris des projets impliquant des populations vulnérables à l'exploitation et aux abus sexuels dans des contextes humanitaires et de développement — il est impératif que nous mettions en place et améliorions en permanence des méthodes pour prévenir les préjudices, atténuer les risques et réagir rapidement et efficacement si des préjudices surviennent.

**Nous avons bien progressé, mais il reste encore beaucoup à faire. Cela commence par nos équipes dirigeantes.**

Nos efforts pour prévenir les préjudices contre toutes les personnes qui collaborent avec notre organisation et nos programmes doivent aller au-delà des activités axées sur le droit ou la conformité. Nous devons prêter attention à notre culture organisationnelle, et le ton est donné au sommet. Tous ceux et toutes celles qui travaillent avec FHI 360, y compris nos partenaires de mise en œuvre, doivent maintenir la sécurité et le respect dans nos environnements de travail et nos programmes. Mais les équipes dirigeantes de FHI 360 ont un rôle unique à jouer dans la promotion et le maintien d'une culture organisationnelle sûre et positive, fondée sur la transparence, l'équité et l'inclusion, qui soutient nos efforts de protection.

**Le comité de protection de FHI 360 est composé de membres de l'équipe de direction,** y compris notre directrice générale,

directrice des opérations, celle des ressources humaines, celui de la conformité et notre avocate générale. Le comité est soutenu par notre directrice de la protection et du soutien aux programmes et se réunit régulièrement pour assurer la supervision et la direction des stratégies de prévention, d'atténuation des risques et de réponse de FHI 360 en matière de protection.

# Notre approche de la protection

La protection englobe les systèmes et les pratiques visant à prévenir les préjudices causés aux personnes — en particulier les enfants, les jeunes et les adultes vulnérables — dans le cadre du travail de développement et de l'aide humanitaire. À FHI 360, la protection comprend :

- Concevoir et mettre en œuvre des **programmes sûrs** qui n'exposent pas les participant.e.s ou le personnel au risque de subir des préjudices.
- Protéger notre **personnel** contre tout type de préjudice, y compris les abus sexuels, l'exploitation et le harcèlement.
- Protéger les **participant.e.s aux programmes** de tout type de préjudice pouvant survenir pendant et/ou en raison de leur engagement auprès de notre organisation ou de nos programmes, y compris l'exploitation et les abus sexuels, la maltraitance des enfants et le trafic d'êtres humains commis par notre propre personnel ou celui de nos partenaires.

Les **normes minimales de FHI 360**, qui sont des actions requises pour protéger les participant.e.s aux programmes, sont organisées en huit domaines (voir graphique) et s'alignent sur nos politiques, les normes internationales, **l'InterAction's CEO Pledge** (que FHI 360 a signé) et les exigences des principaux bailleurs de fonds. Lorsqu'elles sont mises en œuvre de manière efficace et complète, les normes minimales atténuent les risques de préjudice et nous aident à réagir efficacement en cas de préjudice.



La PSEA fait référence à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.

**Le département de protection et d'appui aux programmes de FHI 360** comprend du personnel spécialisé qui soutient les équipes de projet, y compris plus de 200 points focaux de protection au niveau des projets, afin d'intégrer ces normes dans l'ensemble de l'organisation et d'assurer l'application uniforme des **politiques de protection** de FHI 360.

**Nous aidons également les partenaires de mise en œuvre** à renforcer leurs propres capacités organisationnelles en leur fournissant une assistance technique et en partageant des ressources liées à la protection, notamment des modèles de politiques, des normes, des outils (par exemple, un outil d'évaluation des risques), des lignes directrices, des modules de formation et du matériel de sensibilisation.

**Afin de renforcer nos pratiques de recrutement et d'embauche**, FHI 360 a rejoint un nombre croissant d'organisations du secteur du développement en tant que membre du **Misconduct Disclosure Scheme** (MDS). L'objectif du MDS est d'empêcher les auteur.e.s d'inconduite sexuelle de passer inaperçu.e.s entre les organisations. Il permet aux organisations humanitaires et de développement de demander et de partager des informations sur les candidat.e.s à l'emploi afin de déterminer s'ils ont des antécédents corroborés d'inconduite sexuelle auprès d'organisations antérieures. Ces informations permettent aux organisations de prendre des décisions éclairées en matière de recrutement et d'embauche et de protéger d'autres personnes d'éventuels préjudices.

**Notre service d'assistance téléphonique en matière d'éthique et de conformité, accessible 24 heures sur 24** dans le monde entier, est géré par un prestataire tiers indépendant. Il peut être utilisé pour signaler des préjudices et d'autres préoccupations à tout moment, et les rapporteurs peuvent choisir de rester anonymes s'ils le souhaitent. Vous pouvez accéder à la hotline [ici](#). Nos bureaux nationaux et nos équipes de projet mettent également en place des mécanismes de signalement au niveau des projets, le cas échéant, afin de garantir que les participant.e.s au programme disposent de moyens sûrs, accessibles et fiables pour signaler les préjudices subis.

**Nous avons mis en place des systèmes pour réagir rapidement en cas de préjudice.** Il s'agit notamment de veiller à ce que les victimes et les survivant.e.s aient accès aux informations et aux ressources — telles que l'orientation vers des soins médicaux, un soutien psychosocial et une assistance juridique — de manière appropriée et en fonction des souhaits et des besoins des individus. FHI 360 ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre de quiconque signale un préjudice suspecté ou avéré et prend les mesures qui s'imposent si des individus se livrent à des actes de représailles. Nous disposons également d'enquêt.eur.rice.s spécialisé.e.s, formé.e.s à la conduite d'enquêtes liées à la protection et à l'utilisation d'une approche centrée sur le/la survivant.e pour assurer le suivi de toutes les plaintes afin de garantir l'efficacité et la rapidité des enquêtes.

# Résumé des incidents de l'AF23

Au cours de l'AF23, FHI 360 a reçu 25 rapports qui impliquaient des allégations liées à la protection, y compris le harcèlement, l'exploitation ou d'autres abus envers ou commis par le personnel de FHI 360, celui des fournisseurs, les participant.e.s aux programmes ou d'autres personnes engagées avec notre organisation. Les 25 rapports ont été considérés comme des violations potentielles des politiques de protection de FHI 360 et ont fait l'objet d'une enquête approfondie. Parmi ces rapports :

- **Seize rapports concernaient des allégations de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, ou d'autres abus commis par des membres du personnel à l'encontre d'autres membres du personnel.**

- Sept rapports ont été corroborés en tant que violations des politiques. Dans ces cas, le préjudice a été commis par six membres du personnel de FHI 360 et un membre du personnel d'un partenaire/fournisseur ou d'autres personnes travaillant pour le compte de FHI 360.
- Sur les sept rapports corroborés, six ont donné lieu à un licenciement et un à un avertissement verbal et à un coaching.
- Sept rapports n'ont pas été corroborés en raison d'insuffisance de preuves.
- Deux rapports étaient encore ouverts et faisaient l'objet d'une enquête à la fin de l'AF23.

- **Neuf rapports concernaient des allégations d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) à l'encontre de participant.e.s au programme par le personnel de FHI 360 ou le personnel du fournisseur.**

- Les neuf rapports concernaient des préjudices causés à des adultes<sup>4</sup> (personnes âgées de 18 ans ou plus) et ont été signalés aux autorités compétentes conformément aux politiques de FHI 360 et aux exigences des bailleurs de fonds.
- Quatre rapports ont été corroborés en tant que violations de la politique. Dans ces cas, le préjudice a été commis par quatre membres du personnel du partenaire/fournisseur.
- Sur les quatre rapports corroborés, trois ont donné lieu à un licenciement de la part du partenaire/fournisseur et un a donné lieu à la résiliation du contrat du partenaire/fournisseur par FHI 360.
- Cinq rapports n'ont pas été corroborés en raison d'insuffisance de preuves.
- Sur les cinq rapports pour lesquels les preuves étaient insuffisantes pour justifier une violation de la politique, deux ont donné lieu à des conseils au personnel concerné et un a donné lieu à un avertissement écrit et à un transfert du personnel par le partenaire/fournisseur.

<sup>1</sup> Le personnel de FHI 360 est défini comme les employé.e.s de FHI 360, les dirigeant.e.s, les membres du conseil d'administration, les stagiaires, les boursiers (rémunérés ou non), les bénévoles, les agents et autres personnes autorisées à agir au nom de FHI 360.

<sup>2</sup> Les fournisseurs sont définis comme tout contractant.e, consultant.e, vendeur, prestataire de services, sous-traitant ou sous-réциpiendaire de FHI 360 et leur personnel, y compris les employé.e.s, stagiaires, boursiers, bénévoles, agents et autres personnes autorisées à agir au nom d'un fournisseur.

<sup>3</sup> Un.e participant.e au programme est défini.e comme toute personne bénéficiant d'un programme de FHI 360 ou ayant un contact avec le personnel de FHI 360, les fournisseurs ou le personnel des fournisseurs dans le cadre ou à la suite des programmes ou des activités commerciales de FHI 360.

<sup>4</sup> Pour tout cas impliquant un préjudice à l'encontre d'un enfant, FHI 360 se conforme pleinement aux lois locales et du pays d'accueil en matière de bien-être et de protection de l'enfant ou aux normes internationales, selon celles qui offrent la plus grande protection. Nous prenons des mesures correctives, y compris, mais sans s'y limiter, en informant les forces de l'ordre et en coopérant à l'enquête criminelle et aux poursuites judiciaires, le cas échéant.

De nombreux obstacles empêchent les gens de signaler les préjudices subis, tels que le manque de confiance, d'accès ou de connaissance des mécanismes de signalement, la honte ou l'embarras, et la peur des représailles. L'élimination des obstacles au signalement reste une priorité dans le secteur du développement international, y compris pour FHI 360. Pour contribuer à réduire ces obstacles, nous continuerons à:

- Favoriser une culture qui encourage le signalement et où ces types de préjudices ne sont pas tolérés.
- Veiller à ce que nos mécanismes de signalement soient accessibles et bien connus de l'ensemble du personnel, des partenaires et des participant.e.s aux programmes.
- Promouvoir nos politiques, y compris les comportements interdits et les protections contre les représailles.

**Pour plus d'informations sur les efforts de protection de FHI 360,  
veuillez contacter notre département de protection et de soutien aux programmes  
à l'adresse [safeguarding.support@fhi360.org](mailto:safeguarding.support@fhi360.org)**