

Gérer la violence sexuelle à l'encontre du personnel humanitaire :

prévention, préparation, réponse et suivi

Contexte

Ce manuel de l'EISF s'appuie sur un référentiel interne de VSO intitulé « Responding to Sexual Violence », rédigé en 2013 par Dr Helen Montgomery (VSO) avec la collaboration d'autres membres de l'Équipe médicale internationale de VSO. Ce référentiel a été révisé ultérieurement avec le soutien d'un groupe pluridisciplinaire issu d'un consortium d'organisations chargé de l'International Citizen Service (ICS) de VSO, financé par le gouvernement britannique. Gurpreet Dhoot, Eve Marron, Penny Prestage, Leslie Snider et Anna Watt ont contribué au document révisé.

Ce manuel de l'EISF est le produit d'une collaboration entre l'EISF et un groupe d'experts en gestion des incidents de violence sexuelle à l'encontre des travailleurs humanitaires. Les noms de ces experts sont indiqués dans les Remerciements ci-après.

Remerciements

D'après une idée de : Adelia Fairbanks, Eve Marron, Lisa Reilly et Marieke van Weerden

Chef de projet : Adelia Fairbanks

Auteurs : Gurpreet Dhoot (Tony Blair Institute for Global Change), Adelia Fairbanks (EISF), Scott Grover (Headington Institute), Eve Marron (VSO), Catherine Plumridge, Lisa Reilly (EISF), Erin Rotich (Thrive Worldwide) et Marieke van Weerden

Rédaction : Adelia Fairbanks et Tania Inowlocki

Conseillers experts : Shaun Bickley, Nora Lietzmann (GIZ), Sarah Martin et Megan Nobert

Traduction française : Catherine Dauvergne-Newman avec le soutien d'Emmanuelle Strub et de Léa Moutard

Suggestion de citation

EISF. (2019) *Gérer la violence sexuelle à l'encontre du personnel humanitaire : prévention, préparation, réponse et suivi*. European Interagency Security Forum (EISF).



Table des matières

Introduction	05	2ème partie : Préparation	35
À propos de ce manuel	08	2.1. Élaborer des politiques et procédures	35
À qui s'adresse ce manuel ?	12	2.2. Briefing et formation du personnel	38
Définitions clés	12	2.3. Préciser les rôles et responsabilités	40
Mode d'emploi du manuel	14	2.3.1. Premier intervenant	41
1ère partie : Prévention	17	2.3.2. Accompagnant de la survivante	42
1.1 Comprendre le risque	17	2.3.3. Point focal sécurité	43
1.1.1. Qui sont les auteurs de ces actes ?	18	2.3.4. Point focal sauvegarde	44
1.1.2. Facteurs de risque liés à l'individu	19	2.3.5. Ressources humaines	45
1.1.3. Facteurs de risque externes et organisationnels	21	2.3.6. Témoins	46
1.2. Prévenir la violence sexuelle	23	2.3.7. Enquêteurs internes	46
1.2.1. Évaluations inclusives du risque	24	2.3.8. Équipes dirigeantes	47
1.2.2. Programmes d'intégration initiale des nouveaux employés et formations	25	2.4. Comprendre l'environnement juridique	47
1.2.3. Signalement et lancement d'alertes	28	2.5. Instaurer un réseau de prestataires	50
1.2.4. Mesures disciplinaires, enquêtes et références	31	2.5.1. Prestataires de services médicaux	50
1.2.5. Culture organisationnelle	31	2.5.2. Prestataires de services psychologiques	51
		2.6. Gérer la communication	53

3ème partie : Apporter une réponse	55	 Outils	94
3.1. Réponse immédiate	59	Outil 1:	
3.1.1. Présentation générale des mesures immédiates	60	Scénarios à l'attention de l'équipe dirigeante	95
3.1.2. Réponse médicale	66	Outil 2:	
3.2. Mesures à prendre dans un délai de 24 heures	68	Intervention des témoins	100
3.2.1. Présentation générale des mesures à prendre dans un délai de 24 heures	68	Outil 3:	
3.2.2. Réponse psychologique	72	Questionnaire sur l'environnement juridique	102
3.2.3. Signalement des incidents	73	Outil 4:	
3.2.4. Si l'auteur présumé est un collaborateur	78	Liste des tâches liées à la réponse à une violence sexuelle	105
3.3. Mesures à prendre dans un délai de 24–72 heures	81	Outil 5:	
3.3.1. Présentation générale des mesures à prendre dans un délai de 24-72 heures	81	Directives à l'attention des accompagnants des survivantes	111
		Outil 6:	
		Préservation des preuves physiques	121
		Outil 7:	
		Enquête	124
4ème partie : Mesures et suivi post-incident	85	Références et bibliographie	134
4.1. Présentation générale des mesures et du suivi post-incident	86	Autres publications de l'EISF	139
4.2. Plan de soutien à la survivante	88		
4.3. Enquête	90		
4.4. Bilan post-incident	91		



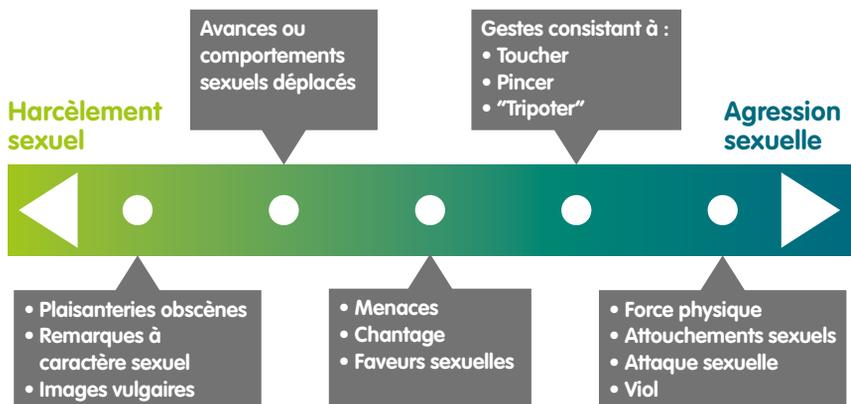
Introduction

Les agences humanitaires ont des obligations de sécurité envers leur personnel, communément désignées par l'expression anglaise « *duty of care* »¹, au titre desquelles elles se doivent de répondre aux incidents de violence sexuelle visant leurs employés. La violence sexuelle, quelle qu'en soit la forme, constitue une atteinte aux droits humains. Les incidents de ce type sont extrêmement éprouvants pour la survivante, sa famille, ses collègues et toute la communauté du secteur humanitaire. Qui plus est, les incidents de violence sexuelle risquent de laisser des séquelles physiques et mentales permanentes.

Ce document a pour objectif d'aider les agences humanitaires à prévenir, se préparer et réagir aux incidents de violence sexuelle commis à l'encontre de leur personnel. Il doit servir de manuel de bonnes pratiques pour renforcer les processus existants et aider les organisations à instaurer leurs propres protocoles.

S'il existe de nombreux termes et définitions parfois contradictoires, ce manuel fait référence à la violence sexuelle comme étant un acte de nature sexuelle contraint ou non désiré. Elle couvre un large éventail d'incidents, depuis le harcèlement sexuel jusqu'au viol, en passant par la traque furtive (« *stalking* »), le partage d'images sexuelles sans consentement et les agressions sexuelles. Le continuum de violence sexuelle est présenté ci-dessous.

Figure 1 : Le continuum de violence sexuelle



Adapté de « Continuum of harm » de l'Armée américaine (O'Reilly, 2018)

¹ Les obligations de sécurité de l'employeur à l'égard de son personnel sont appelées « *duty of care* » dans le milieu humanitaire, anglophone comme francophone, et nous privilégierons cette expression à ses équivalents français de devoir de diligence, de vigilance ou de protection.



Si de nombreuses organisations humanitaires ont adopté une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence sexuelle, elles ne la mettent pas toujours en œuvre dans les faits.

N'importe qui peut être la cible d'une violence sexuelle. Les caractéristiques personnelles d'un travailleur humanitaire (sexe, race, genre, orientation sexuelle, pouvoir relatif et choix) se conjuguent à celles de son organisation et au rôle qu'il joue en son sein, ainsi qu'au contexte dans lequel il travaille, et elles affectent ainsi sa vulnérabilité face à la violence sexuelle. Chaque individu a un profil de risque et une vulnérabilité qui lui sont propres et qui dépendent de son identité et de l'endroit où il se trouve. Lors de sa démarche de prévention et de préparation, l'organisation devra s'interroger sur la manière dont les caractéristiques personnelles de l'employé peuvent influencer sur ses chances de faire l'objet de violence sexuelle.

D'après la Déclaration des Nations Unies sur l'Élimination de la Violence à l'égard des Femmes, les femmes risquent plus particulièrement de faire l'objet de violences sexuelles en raison de relations de pouvoir historiquement inégales. Cette conclusion est étayée par de récentes recherches menées dans le secteur humanitaire, notamment par le Feinstein International Center et Report the Abuse. Il est cependant important de garder en tête que les hommes peuvent aussi être la cible de violences sexuelles.



Reflétant l'ampleur des violences sexuelles concernant les femmes, le terme « survivant » est utilisé au féminin dans l'ensemble du document. Il demeure essentiel de considérer les violences commises à l'égard des hommes et des individus aux autres identités de genre.

En raison du sous-signalement des cas de violence sexuelle à l'encontre des hommes et des femmes, il est difficile de cerner l'ampleur exacte du problème. De nombreux obstacles entravent en effet le signalement de ces incidents. Pour les hommes et les femmes qui s'identifient comme étant lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers ou intersexués, (LGBTQI), il peut être particulièrement difficile de signaler les incidents de violence sexuelle en raison d'une plus forte stigmatisation. Certains pays ne prévoient pas de lois ou de politiques relatives aux agressions sexuelles ou au viol d'hommes, tandis que d'autres exercent une surveillance sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre (SOGIE) de leur population, ce qui peut empêcher les survivantes de violence sexuelle LGBTQI de demander justice ou un soutien. Dans les sociétés conservatrices, un cadre contraignant peut dissuader les femmes de signaler les incidents dont elles font l'objet. Dans certains cas, le sous-signalement peut aussi être le résultat d'une culture organisationnelle et de processus connexes hostiles ou indifférents.



« Il est important de se souvenir que la violence sexuelle peut être attribuée à une multitude de facteurs (personnels, organisationnels et externes) sans rapport avec le statut SOGIE d'un individu. Les organisations doivent veiller à ne pas se focaliser uniquement sur le genre lorsqu'elles cherchent à prévenir les incidents de violence sexuelle et à s'y préparer. Cela risque en effet de détourner l'attention de la menace, de ceux qui commettent cette violence, et de ceux qui pourraient contribuer à la prévenir et à intervenir en tant que témoins. »

► Voir section 1.1. Comprendre le risque et section 1.2.1. Évaluations inclusives du risque.

Normes standards d'attention de l'organisation face à un acte de violence sexuelle

Pour conférer aux survivantes de violences sexuelles des normes standards d'attention, l'organisation doit :

- Veiller à mettre à disposition les soins médicaux et psychologiques appropriés le plus rapidement possible et en toute confidentialité, voire de manière anonyme ;
- Offrir des choix qui autonomisent les survivantes et n'intervenir que si quelqu'un pourrait être exposé à un risque accru ;
- Proposer un soutien et des conseils sur les processus juridiques et de justice ;
- N'engager des poursuites que si la survivante y consent ;
- Respecter la confidentialité de la survivante en suivant les protocoles de partage de l'information selon le principe du besoin d'en connaître, tout en permettant à la survivante de s'exprimer comme elle le souhaite ;
- Suivre des protocoles de réponse clairs pour identifier les auteurs présumés et prendre des mesures à leur égard ;
- Proposer un mécanisme de retour pour que les survivantes restent informées de toutes les mesures qui sont prises ; et
- Atténuer le risque et l'exposition au risque en instaurant une prévention et une préparation et en prenant rapidement des mesures post-incident.



Renseignements complémentaires

« *Humanitarian Experiences with Sexual Violence: Compilation of Two Years of Report the Abuse Data Collection* », *Report the Abuse*

« *Managing the Security of Aid Workers with Diverse Profiles* », *EISF*

« *Stop the Sexual Assault against Humanitarian and Development Aid Workers* », *Feinstein International Center*

À propos de ce manuel

De nombreux cas de violence sexuelle à l'encontre de travailleurs humanitaires ne sont pas signalés ou traités. Ce manuel vise à fournir aux agences humanitaires les outils nécessaires pour modifier la manière dont la violence sexuelle est perçue et traitée dans le secteur de l'aide.

Concrètement, ce manuel cherche à tirer parti d'une prise de conscience accrue de la violence sexuelle à l'encontre des travailleurs humanitaires pour :

- Réduire le risque de violence sexuelle en aidant les organisations humanitaires à mettre en œuvre des stratégies de prévention et d'atténuation ;
- Accroître les chances qu'un incident soit signalé en aidant les organisations humanitaires à élaborer de meilleurs mécanismes de réponse et de retour ;
- Favoriser le rétablissement des survivantes en partageant des bonnes pratiques sur les soins et le soutien à apporter sur le moment et à long terme ;
- Promouvoir l'instauration d'une culture environnementale et organisationnelle dans laquelle toute violence sexuelle est inacceptable ; et
- Conseiller les ONG sur la manière de traiter les auteurs de tels actes qui sont eux aussi des collaborateurs de l'organisation.



Ce manuel vise à contribuer aux mesures de sauvegarde² déployées dans le secteur de l'aide à travers le monde pour protéger les travailleurs humanitaires de la violence sexuelle.

Ce manuel met l'accent sur un aspect spécifique de la sauvegarde, à savoir la protection des travailleurs humanitaires face aux incidents de violence sexuelle. Il ne s'agit donc pas d'une ressource devant servir à renseigner sur la manière de protéger les bénéficiaires ou d'autres individus qui ne sont pas visés par les obligations relatives au « duty of care » de l'organisation. Néanmoins, il aborde brièvement d'autres aspects de la sauvegarde, notamment les situations dans lesquelles l'auteur présumé des faits est un collaborateur ou les incidents pouvant affecter à la fois les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires.

² Les mesures de 'sauvegarde' réfèrent au terme anglais de 'safeguarding'.

Ce manuel utilise de manière explicite le terme « survivante » au lieu de « victime » pour désigner la personne ciblée par une violence sexuelle. Il propose des conseils centrés sur la survivante d'après une approche elle aussi centrée sur la survivante, afin que tout individu ciblé par une violence sexuelle soit traité avec dignité et que ses droits, sa vie privée, ses besoins et ses souhaits soient respectés.

Cette approche centrée sur la survivante est propice au bon rétablissement de la survivante en renforçant sa capacité à exprimer ses souhaits et à prendre des décisions quant aux interventions envisageables. Faute d'approche centrée sur la survivante, les risques suivants seront plus importants :

- Honte et stigmatisation de la survivante ;
- Sentiment d'impuissance de la survivante ;
- Attitudes qui consistent à considérer la survivante comme fautive ;
- Discrimination sur la base du genre, de l'ethnicité et d'autres facteurs ;
- Préjudices supplémentaires causés au bien-être et à la sécurité de la survivante ;
- Des incidents encore plus nombreux ; et
- Renforcement de la culture d'impunité et, par conséquent, hausse des incidents non signalés.

Les principaux éléments d'une approche centrée sur la survivante sont notamment les suivants :

- **Sécurité.** La première des priorités de l'organisation est la sécurité de la survivante et d'autrui afin de réduire tout risque supplémentaire de préjudices ou de violence.
- **Confidentialité.** En garantissant la confidentialité, l'organisation encouragera la sécurité, la confiance et l'autonomisation. Les informations relatives aux incidents de violence sexuelle ou l'identité de la survivante ne doivent être divulguées qu'aux individus ayant un réel besoin de les connaître, et la survivante doit être informée quant aux types d'informations qui seront partagées et avec qui. En fin de compte, la confidentialité des incidents devra autant que possible dépendre des souhaits de la survivante.
- **Rétablissement de la survivante.** Les soins mis à disposition doivent être prévus pour aider la survivante autant que possible à reprendre un état fonctionnel et une vie normale.
- **Interactions.** Les survivantes doivent être tenues informées des mesures prises en réponse à l'incident et à l'encontre de l'auteur présumé ; cette interaction peut favoriser le rétablissement de la survivante et maintenir ou instaurer sa confiance envers l'organisation.

- **Respect.** Toutes les mesures prises par les différents agents chargés de venir en aide à la survivante respectent les choix, les souhaits, les droits et la dignité de la survivante ; elles ont pour objectif de faciliter son rétablissement et de fournir des ressources propices à la résolution des problèmes.
- **Non-discrimination.** Toutes les survivantes doivent faire l'objet d'un traitement équitable indépendamment de leur race, âge, genre, ethnicité, nationalité, religion, orientation sexuelle, identité de genre ou toute autre caractéristique.



Outil 1

Scénarios à
l'attention de
l'équipe
dirigeante

Une approche autre que centrée sur la survivante ne devra être envisagée que si le fait d'observer les souhaits de la survivante risque de mettre la survivante ou d'autres individus en danger. En établissant un seuil de risque au préalable, l'équipe dirigeante de l'organisation pourra identifier et communiquer au personnel le stade à partir duquel il conviendrait de prendre des décisions contraires aux souhaits de la survivante.

► Voir 3ème partie pour connaître la liste des signaux d'alerte.

Approche centrée sur la survivante et approche dirigée par la survivante

Approche centrée sur la survivante : l'organisation confie à la survivante le contrôle des processus décisionnels après l'incident, lui fournit un soutien interne et veille à la mise à disposition d'un appui émanant d'organes professionnels pertinents. Dans certains cas, cependant, l'organisation peut reprendre le contrôle des décisions, par exemple si :

- la survivante demande un niveau de confidentialité qui ne permettrait pas d'apporter une réponse satisfaisante ou d'impliquer des professionnels ; ou
- les choix de la survivante l'exposent à un risque accru de préjudices ou font courir, à elle ou à d'autres individus, le risque de subir des préjudices supplémentaires de la part des auteurs.

Dans ces cas, la survivante est susceptible d'avoir le sentiment de mal maîtriser la situation, mais l'accent est finalement placé sur son rétablissement et sa santé, ainsi que sur la protection d'autrui.

Approche dirigée par la survivante : confère à la survivante une maîtrise totale du processus décisionnel pour tous les aspects du processus post-agression. Pour pouvoir répondre aux souhaits de la survivante et ainsi favoriser son rétablissement, l'organisation devra éventuellement faire abstraction de ses propres politiques et procédures. Dans ce contexte, la survivante peut avoir le sentiment de mieux maîtriser la situation. Il existe toutefois un risque que la survivante prenne des décisions peu judicieuses ou potentiellement préjudiciables.

L'organisation doit informer la survivante des choix qui s'offrent à elle suite à l'incident, quelle que soit l'approche employée. Une structure devra avoir été instaurée pour veiller à ce que la survivante maîtrise la situation mais sans se sentir dépassée par la nécessité de prendre des décisions pendant cet épisode traumatisant. Il est également primordial que l'organisation fasse savoir très tôt si le soutien proposé est soumis à certaines limites et s'il existe des problèmes de confidentialité au vu des circonstances (p. ex. si l'auteur présumé est également un collaborateur).

Bien que ce manuel ait été conçu pour permettre aux agences humanitaires d'aider les personnels nationaux et internationaux victimes de violence sexuelle, il reconnaît que ces organisations ont également un « duty of care » envers leurs bénévoles et d'autres acteurs. Les organisations devront adapter les bonnes pratiques présentées dans ce document au profil de la survivante.

Si ce manuel a été élaboré à l'attention des organisations humanitaires aussi bien nationales qu'internationales, certains éléments peuvent être plus ou moins pertinents en fonction de l'organisation. Toutes les organisations devront utiliser les informations présentes dans ce guide comme des recommandations qu'elles devront adapter au contexte local, à leur propre organisation, à l'individu touché et à l'incident de violence sexuelle. Les organisations doivent toujours chercher à obtenir des conseils auprès d'experts pour répondre à un incident de violence sexuelle.

Ce manuel est le produit d'une collaboration entre l'EISF et un groupe d'experts en gestion des incidents de violence sexuelle à l'encontre des travailleurs humanitaires. Il s'appuie sur le référentiel interne de VSO intitulé, « Responding to Sexual Violence », rédigé en 2013.

Des experts ont apporté leurs contributions écrites tout au long de ce manuel EISF, inspirées de leur connaissance pratique de cette question. Un groupe de pairs évaluateurs a fourni des conseils et d'autres recommandations pour assurer l'exactitude et la qualité des éléments fournis dans ce document. La liste de ces experts, sans lesquels ce manuel n'aurait pu être concevable, se trouve dans la partie « Remerciements » au début de ce document.



Renseignements complémentaires

« *Guidelines for Gender-based Violence Interventions in Humanitarian Settings* », Inter-Agency Standing Committee (IASC)

« *Module 2* » dans « *Managing Gender-based Violence Programmes in Emergencies* », FNUAP

À qui s'adresse ce manuel ?

Ce manuel s'adresse à tous les collaborateurs chargés du bien-être et de la sécurité du personnel, ainsi qu'à toute personne impliquée dans des démarches conçues pour prévenir ou répondre à des incidents de violence sexuelle à l'encontre du personnel, par exemple les points focaux sécurité, le personnel du service des ressources humaines (RH), les membres des équipes de projets et de programmes, et les premières personnes de l'organisation à intervenir lors d'incidents de violence sexuelle.



Ce manuel ne s'adresse pas aux survivantes de violence sexuelle. Il est conçu pour aider les organisations à améliorer leur capacité à prévenir, se préparer et répondre aux incidents de violence sexuelle.

Ce manuel n'insiste pas sur la répartition des rôles et responsabilités, mais se concentre sur les mesures à prendre. Chaque organisation aura sa propre manière d'appréhender un incident de violence sexuelle, selon sa structure et ses ressources. Cependant, toutes les organisations doivent veiller à ce que la personne la mieux qualifiée et la plus adaptée se charge de chaque tâche. Il existe un risque extrêmement élevé de causer d'autres préjudices aux survivantes de violence sexuelle ; l'un des principaux moyens de minimiser ce risque consiste à s'assurer que des collaborateurs formés se chargent de ce processus.

En 2020, EISF est devenu GISF (Global Interagency Security Forum). Vous pouvez trouver toutes les ressources mentionnées dans ce rapport sur notre nouveau site internet : www.gisf.ngo.

Définitions clés

Abus sexuels : menace ou intrusion physique réelle de nature sexuelle dans des conditions d'inégalité ou coercitives ou par l'usage de la force. Les abus sexuels impliquent un déséquilibre des pouvoirs, par exemple entre un adulte et un enfant, ou entre un supérieur et son subordonné.

Accompagnant de la survivante : individu dont le rôle consiste à soutenir la survivante d'un incident de violence sexuelle. Dans l'idéal, cet individu aura été formé au soutien des survivantes. Les survivantes peuvent aussi choisir de se faire aider par des individus qui n'ont pas été formés, selon leurs circonstances personnelles.

Agression sexuelle : toute activité sexuelle commise contre la volonté de la personne en recourant à la force, la contrainte, l'alcool, des stupéfiants

ou l'autorité. L'agression sexuelle est un terme technique employé en criminologie pour décrire l'éventail complet de violences sexuelles.

Attaque sexuelle : toute activité sexuelle avec une autre personne qui n'y consent pas, y compris des actes sans pénétration, comme les baisers. Le terme « attaque » est large et couvre également le viol.

Auteur : individu qui commet un acte de violence sexuelle. L'auteur n'est pas forcément affilié à l'organisation de la survivante. Ce manuel fait référence aux « auteurs présumés » lorsqu'une enquête n'a pas encore établi si l'individu en question est innocent ou coupable.

Harcèlement sexuel : avances sexuelles non sollicitées qui n'impliquent pas de contact physique, par exemple demandes de faveurs sexuelles ou autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle qui tend à engendrer un environnement hostile ou blessant. Un harcèlement peut se produire en personne ou par le biais d'une communication non sollicitée, par exemple dans les réseaux sociaux ou au téléphone.

Intersectionnalité : approche holistique qui tient compte de la manière dont les différentes facettes d'un individu (p.ex. race, orientation sexuelle, sexe et âge) se conjuguent pour affecter son identité dans son ensemble.

Témoin : individu qui assiste à un incident de violence sexuelle perpétré à l'encontre d'autrui.

Point focal sauvegarde : collaborateur d'une organisation dont le rôle consiste à être le point focal au niveau du siège social et/ou du bureau local pour les incidents de violence sexuelle.

Sauvegarde : protection contre des actes de violence sexuelle et d'autres formes de comportement préjudiciable visant des individus prestataires ou destinataires d'une aide humanitaire ou de développement.

Survivant (ou victime)³ : personne qui a subi une violence sexuelle. En général, les termes « survivant » et « victime » sont interchangeable. Les professionnels de la médecine et du juridique utilisent généralement le terme « victime », tandis que « survivant » est le mot privilégié par les secteurs de la santé mentale et du soutien social car il implique une résilience. Les individus concernés sont libres de choisir le terme qui leur semble le plus approprié.

Viol : pénétration sans consentement d'une quelconque partie du corps d'une personne au moyen d'un organe sexuel et/ou pénétration vaginale ou anale sans consentement par une quelconque partie de l'anatomie ou un corps étranger.

Violence sexuelle : tout acte sexuel, tentative d'obtenir un acte sexuel,

³ Ce manuel utilise principalement le terme « survivant » au féminin puisque les femmes sont majoritairement concernées par ces attaques. Les auteurs de ce guide reconnaissent toutefois que les hommes et individus ayant d'autres identités de genre souffrent également de ces violences. Voir p.8 pour plus d'informations.

commentaires ou avances d'ordre sexuel non sollicités – y compris des actes visant à trafiquer la sexualité d'une personne – en recourant à la force physique, à la contrainte ou à des menaces, commis par n'importe quelle personne quelle que soit la relation qu'elle entretient avec la survivante. La violence sexuelle comprend les situations dans lesquelles les auteurs profitent d'un environnement coercitif ou de l'incapacité d'une personne à donner son consentement véritable. Dans ce manuel, la violence sexuelle est un terme générique englobant toutes les formes d'activité sexuelle non désirées, y compris le harcèlement sexuel, le viol et d'autres formes d'attaques sexuelles.



Renseignements complémentaires

« *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse* », Nations Unies

Mode d'emploi du manuel

Ce manuel contient deux grands chapitres : conseils et outils. Le premier chapitre se compose de quatre parties axées sur : **(1) la prévention, (2) la préparation, (3) la réponse et (4) les mesures et soins post-incident**. Pour de plus amples renseignements sur des thèmes particuliers, les lecteurs sont invités à naviguer entre ces quatre parties en se rapportant au diagramme (voir ci-après). Au début de chaque section, le thème pertinent apparaît en surbrillance dans le diagramme.

La survivante occupe une place centrale dans ce diagramme, pour rappeler aux lecteurs que l'approche centrée sur la survivante devrait éclairer chaque démarche.



PRÉVENTION

Comprendre le risque

- Qui sont les auteurs
- Facteurs de risque liés à l'individu
- Facteurs de risque liés à l'organisation
- Facteurs de risque externes

Prévenir

- Évaluations inclusives du risque
- Programmes d'intégration initiale des nouveaux employés et formations
- Signalements et lancement d'alertes
- Mesures disciplinaires, enquêtes et références
- Culture organisationnelle

PRÉPARATION

- Politiques et procédures
- Briefing et formation du personnel
- Rôles et responsabilités
- Environnement juridique
- Réseau de prestataires

RÉPONSE

- Mesures immédiates
- Mesures dans les 24 heures
- Mesures dans les 24-72 heures

MESURES ET SUIVI POST-INCIDENT

- Soutien médical, psychologique et juridique continu
- Enquête
- Plan de soutien à la survivante
- Bilan post-incident

Vous trouverez dans ce manuel :

- Des activités et astuces clés, désignées par le symbole  ;
- Des récits d'experts, désignés par le symbole  ;
- Des renvois au sein même du document, désignés par le symbole  ; et
- Des renvois vers d'autres ressources et informations, y compris des publications disponibles sur www.eisf.eu, désignés par le symbole .

Le dernier chapitre présente sept outils pratiques, désignés dans tout le manuel par le symbole de l'outil :

 **Outil 1** : Scénarios à l'attention de l'équipe dirigeante

 **Outil 2** : Intervention des témoins

 **Outil 3** : Questionnaire sur l'environnement juridique

 **Outil 4** : Liste des tâches liées à la réponse à une violence sexuelle

 **Outil 5** : Directives à l'attention des accompagnants des survivantes

 **Outil 6** : Préservation des preuves physiques

 **Outil 7** : Enquête

Pour de plus amples détails sur les ressources citées dans ce texte, et des liens vers celles-ci, veuillez consulter la partie « Références » à la fin du manuel.

Des hyperliens sont inclus pour vous faciliter la navigation à travers le document

1

Prévention



« La violence sexuelle est généralement une question de pouvoir, pas de sexe. »

Les efforts de prévention et de préparation visent à réduire les chances qu'un incident de violence sexuelle se produise. Pour empêcher la violence sexuelle à l'encontre des travailleurs humanitaires, il est utile de chercher à dissuader les auteurs, mais aussi de se pencher sur les vulnérabilités et les facteurs de risque qui contribuent à l'agression.

1.1. Comprendre le risque

Certains modèles de prévention mettent trop l'accent sur le contrôle du comportement du personnel pour empêcher la violence sexuelle. Ce type d'approches exige du personnel – et surtout des femmes – qu'il évite de porter des vêtements trop révélateurs ou de boire de l'alcool, entre autres. Ce type de tactiques préventives sous-entend que la survivante aurait pu empêcher la violence sexuelle si elle s'était comportée différemment.

Les approches qui mettent exclusivement l'accent sur le contrôle du comportement du personnel peuvent subtilement perpétuer une culture consistant à réprouber la victime et instaurer un environnement organisationnel au sein duquel la violence sexuelle est perçue comme

admissible dans certaines circonstances.

Les approches en matière de prévention devront viser à la fois à dissuader les auteurs potentiels et à minimiser les vulnérabilités et les facteurs de risque face aux agressions et à la violence sexuelle.

En outre, tous les efforts de prévention doivent concilier à la fois la prise en compte de l'individu et des vulnérabilités et facteurs de risque externes et organisationnels (tels que les environnements organisationnels permissifs).

1.1.1. Qui sont les auteurs de ces actes ?

Le rapport du Feinstein International Center intitulé « Stop the Sexual Assault Against Humanitarian and Development Aid Workers » révèle que la majorité des auteurs de violence sexuelle à l'encontre de travailleurs humanitaires sont des hommes qui travaillent dans le secteur humanitaire ou des hommes employés par des organisations humanitaires en tant que prestataires de sécurité.

Les auteurs peuvent aussi être issus des forces armées, de groupes armés ou de la communauté locale au sein de laquelle œuvrent les travailleurs humanitaires. Les incidents de violence sexuelle signalés à l'ONG Report the Abuse et diffusés dans son rapport « Humanitarian Experiences of Sexual Violence » indiquent que 92 % des auteurs de violence sexuelle à l'encontre de travailleurs humanitaires sont des hommes. Ce type d'incidents étant sous-signalé, ce pourcentage n'est pas forcément une représentation exacte du sexe des auteurs.

Casser les mythes

- Le plus gros risque est souvent perçu comme émanant d'inconnus, alors que l'auteur a plus de chances d'être connu de la survivante.
- Les incidents de violence sexuelle ne sont pas toujours des actes extrêmement violents et ils peuvent revêtir toutes sortes de formes.
- Bien que les femmes soient plus susceptibles d'être ciblées, les hommes peuvent également être visés ; certaines circonstances, y compris les caractéristiques de la personne et le contexte local, peuvent accroître les risques pour les hommes.

Les auteurs ont diverses raisons de perpétrer des actes de violence sexuelle, et ils commettent ces agressions de différentes manières. Différents facteurs influent sur eux, notamment leur profil développemental et familial, leur personnalité, et des facteurs environnementaux et sociétaux. Après avoir commis une violence sexuelle, ils réagissent aussi de différentes façons.

Les travaux de recherche consacrés aux caractéristiques des auteurs de violence sexuelle sont limités. Cependant, une étude de la RAND Corporation

sur les auteurs masculins de violence sexuelle à l'encontre de femmes souligne certaines caractéristiques clés :

- Abus subis pendant leur enfance ;
- Comportement sexuel à haut risque, par exemple des antécédents en matière de sexe occasionnel ou impersonnel, avec de multiples partenaires, actes de violence sexuelle passés ;
- Compétences interpersonnelles peu développées, p. ex. manque d'empathie ou difficulté à nouer des relations ;
- Attitudes et cognition agressives, p. ex. hostilité envers les femmes, acceptation du mythe du viol ou hyper-masculinité ;
- Fréquentation de pairs au comportement sexuel agressif, ce qui peut accroître le risque qu'ils commettent des délits de nature sexuelle ; et
- Abus de substances, par exemple consommation modérée ou forte d'alcool ou de stupéfiants, qui peut représenter un facteur de risque lié à la violence sexuelle car ces substances peuvent désinhiber le fonctionnement exécutif (autrement dit les processus cognitifs nécessaires pour contrôler son comportement).

1.1.2. Facteurs de risque liés à l'individu

Les individus peuvent prendre des mesures pour tenter de réduire le risque d'être ciblés par un prédateur en comprenant et en observant les mesures d'atténuation du risque sécurité de l'organisation.



Il peut malheureusement arriver qu'un individu ne puisse rien faire pour atténuer son risque d'être ciblé par une agression.

Le personnel doit être pleinement sensibilisé au fait que la violence sexuelle fait partie des risques auxquels il peut être exposé et que chaque individu présente des caractéristiques personnelles qui affectent son niveau de risque. Comme nous l'avons indiqué dans l'introduction de ce manuel, une conjugaison des différents facteurs que sont l'identité intersectionnelle de l'individu (qui il est), son comportement, le lieu où il se trouve, son rôle et l'organisation pour laquelle il travaille influe sur sa vulnérabilité et son risque personnels.

Parmi les facteurs susceptibles d'affecter les risques d'un individu de subir une violence sexuelle, citons les suivants :

- **Son âge** : les 18–25 ans sont plus susceptibles d'être ciblés que les personnes de plus de 50 ans.
- **Son sexe** : les femmes sont plus susceptibles d'être ciblées que les hommes.

- **La perception de sa nationalité et de sa culture** : certains stéréotypes culturels peuvent influencer sur le risque de faire l'objet d'une violence sexuelle.
- **Ses caractéristiques personnelles** : les perceptions et convictions autour de l'identité peuvent faire que certains profils seront plus ciblés que d'autres, par exemple s'ils sont perçus comme étant LGBTQI.
- **Ses capacités** : la capacité ou le handicap perçu d'un individu peut affecter son risque personnel. Le capacitisme – forme de discrimination contre des individus vivant avec un handicap – peut aussi avoir un impact.
- **Son aspect physique** : les individus dont l'apparence est manifestement différente de celle de la communauté locale peuvent attirer l'attention sur eux et de ce fait s'exposer à un risque plus élevé.
- **Sa consommation d'alcool** : une consommation excessive d'alcool peut altérer le jugement d'une personne, laquelle risque alors de donner l'impression d'être une cible facile, et ainsi attirer l'attention d'un prédateur sexuel.
- **Son comportement à risque** : la prise de risques peut donner l'impression qu'une personne est une cible facile et attirer l'attention d'un prédateur sexuel.
- **Facilité d'accès** : les auteurs de violence sexuelle ont besoin d'accéder aux individus pour pouvoir les placer dans une situation vulnérable, soit en les suivant jusque chez eux, soit en les droguant (« drogues du viol ») pour les neutraliser. Cet accès sera plus difficile à maîtriser si l'auteur est un collègue ou quelqu'un que la personne ciblée connaît.
- **La taille de son groupe** : les individus seuls ou à deux sont plus susceptibles d'être ciblés que les grands groupes.
- **Ses limites personnelles** : un manque de limites professionnelles claires peut entraîner des incidents. Il est important d'aider le personnel à communiquer ses limites et à comprendre celles d'autrui, surtout dans un contexte multiculturel.
- **Absence de signalement de préoccupations mineures** : les préoccupations mineures qui impliquent des personnes connues par la cible peuvent dégénérer si elles ne sont pas abordées ou signalées. Un manque de signalement peut accroître le risque de faire l'objet d'une violence sexuelle.

Tous ces facteurs de risque font référence à l'individu, et doivent être communiqués au personnel et pris en compte dans les processus de gestion du risque sécurité de l'organisation. Cependant, même si l'on parvient à réduire ces risques, rien ne garantit qu'un incident pourra être évité.

1.1.3. Facteurs de risque externes et organisationnels

Les facteurs de risque dépendent d'un environnement permettant à l'auteur de la violence sexuelle de commettre son délit en n'ayant que peu voire pas à se soucier des conséquences de ses actes. Ces facteurs peuvent être répartis entre facteurs externes et internes à l'organisation.



« Les normes sociales sont souvent plus utiles que la personnalité d'une personne pour prévoir un comportement. Imaginez que vous assistiez à un match de football pour la première fois et que les fans applaudissent quand un but est marqué – ils se lèvent, crient et agitent leurs bras. Même si vous n'avez jamais assisté à un match, et que vous êtes une personne réservée, vous êtes susceptible de vous lever et d'applaudir. Il n'est pas attendu de vous que vous restiez assis à observer la situation, comme dans un match de tennis. Il s'agit là d'une norme sociale, et même si vous n'aimez pas le football, des pressions sociales vous poussent à vous plier à la norme. »

Si les facteurs externes sont généralement hors du contrôle de toute institution, une organisation peut s'assurer que ces facteurs ne dictent pas sa structure, ses systèmes, ses processus et sa culture internes. La structure et la culture de l'organisation devraient reconnaître et tenir compte (et lutter contre, dans la mesure du possible) des normes et facteurs sociaux indésirables et potentiellement déstabilisateurs, tels que :

- Un milieu sexuellement hostile ;
- Des niveaux élevés d'agression sexuelle ;
- Une tolérance judiciaire de la violence sexuelle ou un parti pris en faveur des contrevenants ;
- Un État failli ou fragile ;
- Une rupture de l'ordre public ;
- Une société militarisée ; et
- Une société patriarcale ou conservatrice.

Au sein de l'organisation, les facteurs de risque sont liés à sa structure, à ses processus et à ses systèmes, ainsi qu'à sa culture.

L'environnement et la culture d'une organisation peuvent avoir de fortes répercussions sur le comportement du personnel. Par exemple, si les normes sociales d'une organisation font que les femmes sont considérées comme des objets ou que les subordonnés sont traités sans le moindre respect, les collaborateurs seront plus susceptibles de s'adapter à cette culture et de se comporter en conséquence.

L'organisation doit chercher à prévenir ou traiter les facteurs de risque internes liés à sa structure, à ses processus ou à ses systèmes, y compris :

- Inadéquation de la politique organisationnelle et de la préparation en matière de violence sexuelle ;
- Manque de clarté des processus et mécanismes de signalement ;
- Insuffisance de la mise en œuvre, de la compréhension et/ou du respect des mesures de gestion du risque sécurité ;
- Manque de clarté quant aux rôles et responsabilités ;
- Manque de transparence quant aux mesures prises par l'équipe de gestion ;
- Un passé marqué par un suivi insuffisant des allégations ;
- Manque de formation et de sensibilisation du personnel ;
- Absence de bureau/médiateur dédié aux questions de déontologie ou manque de protection des lanceurs d'alerte ;
- Manque de responsabilité et/ou de mesures prises par l'équipe dirigeante suite à des allégations ;
- Structure de leadership mal définie ; et
- « Loi du silence » régissant la violence sexuelle.

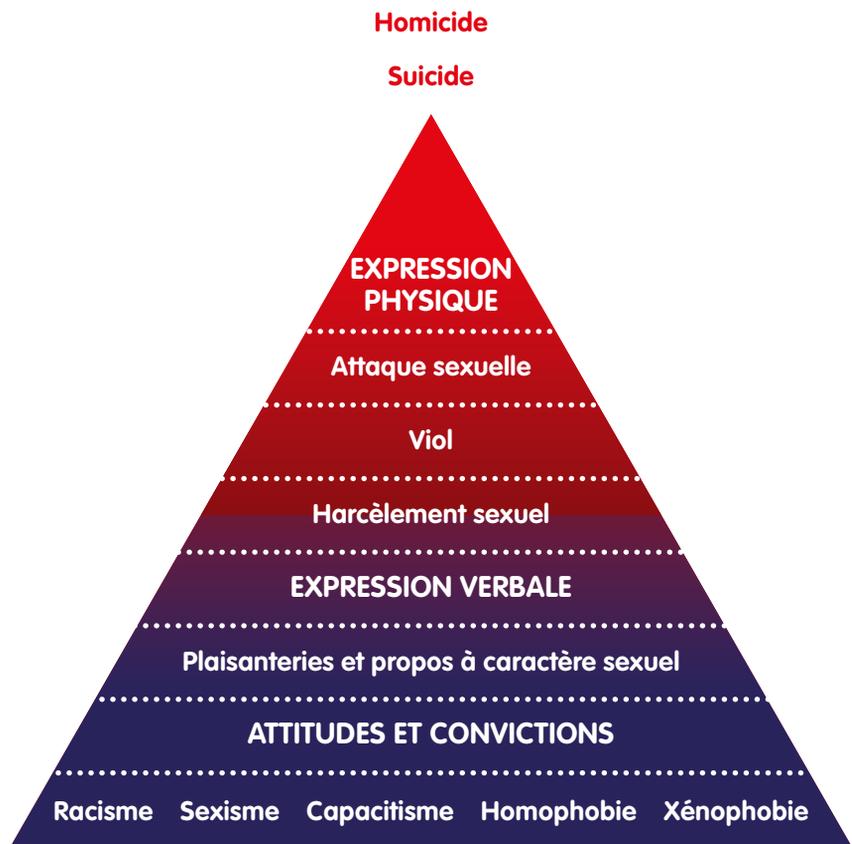
Il est également conseillé à l'organisation de réduire les facteurs culturels internes qui augmentent le risque de violence sexuelle, par exemple :

- Inégalités généralisées, y compris inégalité de genre et discrimination contre différents profils ;
- Acceptation des mythes relatifs au viol (« tous les hommes font ça ») ;
- Misogynie ;
- Culture hiérarchique ;
- Les contrevenants sont en présence d'alliés (hommes ou femmes) ;
- Abus de substance (par exemple consommation excessive d'alcool) ;
- Inaptitude du leadership ;
- Favoritisme manifesté par le directeur d'un individu ou groupe d'individus, ce qui peut avoir une incidence sur le fait que les allégations seront prises au sérieux ou non si elles visent cet individu ou ce groupe ; et
- Acceptation d'autres formes de comportements répréhensibles, par exemple harcèlement psychologique et brimades.

1.2. Prévenir la violence sexuelle

De nombreuses organisations ont une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de violence sexuelle, y compris du harcèlement sexuel. Ces politiques traduisent le fait qu'un environnement dans lequel le problème du harcèlement sexuel n'est pas abordé peut dégénérer et devenir un milieu propice à des délits plus graves, tels que des viols ou d'autres formes d'attaques. À des fins de prévention, différentes formes de violence sexuelle doivent être considérées comme liées entre elles et constituant une « échelle continue » (voir figure 2).

Figure 2 : Pyramide des violences sexuelles



Adapté de Pyramid of Violence, CCASA

En s'abstenant de réagir au harcèlement sexuel et aux commentaires et blagues désobligeants, l'organisation risque implicitement de cautionner un environnement dans lequel l'hostilité sexuelle représente la norme. Les incidents mineurs peuvent ainsi dégénérer en des comportements sexuels plus graves et à plus fort impact, tels que le cyber harcèlement, les attouchements

non consentis et le viol. Plus les incidents de harcèlement sexuel ou autres comportements déplacés seront nombreux dans une organisation, plus le risque d'incidents de violence sexuelle plus graves sera élevé.

Dans le cadre des efforts de prévention, les organisations doivent donc chercher à résoudre les incidents mineurs d'une manière aussi systématique que s'il s'agissait d'incidents majeurs.

Pour prévenir les incidents de violence sexuelle, les équipes dirigeantes doivent veiller à renforcer la structure, les processus et les systèmes de leur organisation. Les mesures prises pour prévenir ce type d'incidents auront plus de chance de réussir si l'organisation affiche les éléments suivants :

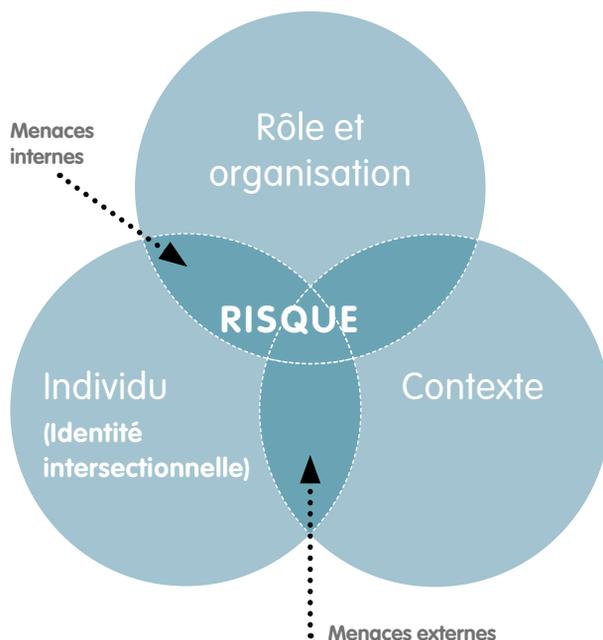
- Une position de leadership claire et solide à l'égard de la violence sexuelle ;
- Une politique organisationnelle forte et claire ;
- Une mise en œuvre cohérente des mesures de gestion du risque sécurité ;
- Un cadre de gestion inclusive du risque sécurité, comprenant la réalisation d'évaluations inclusives du risque ;
- Des mécanismes clairs et standardisés permettant de signaler les préoccupations et les incidents, y compris les échéances à respecter pour prendre des mesures à l'issue d'un signalement ;
- Une formation et un programme d'intégration initial pour tout le personnel afin de le sensibiliser au risque de violence sexuelle et aux mécanismes de signalement ;
- Un processus d'enquête indépendant ;
- Un code de conduite ;
- Des processus de réponse clairs et efficaces centrés sur la survivante ;
- Des voies informelles pour signaler les incidents sans avoir à dépendre d'enquêtes de la direction (qui risquent d'être partiales) ;
- Un point focal éthique, un point focal sauvegarde ou un médiateur ;
- Une distinction claire entre la structure hiérarchique et la gestion des plaintes ;
- Une obligation indéniable de rendre des comptes ; et
- Des mécanismes de soutien et de protection pour aider les survivantes ou d'autres personnes qui souhaitent s'exprimer sur des agissements répréhensibles, par exemple une politique de lancement d'alertes.

1.2.1. Évaluations inclusives du risque

Les facteurs de risque individuels, organisationnels et externes de la violence sexuelle doivent faire partie du processus standard d'évaluation du risque de l'organisation.

Ces évaluations doivent tenir compte à la fois des menaces externes et internes, et des relations entre elles (voir figure 3).

Figure 3 : Menaces internes et externes liées à l'identité



Reproduit d'après le manuel EISF « Gérer la sécurité des travailleurs humanitaires aux profils diversifiés »

L'identité intersectionnelle d'une personne a un impact sur sa vulnérabilité face à la violence sexuelle. Les analyses des menaces et des vulnérabilités doivent tenir compte du fait que certaines personnes s'exposent à un risque plus élevé que d'autres dans le contexte visé par l'évaluation. Parfois, c'est la perception du profil d'un individu, plutôt que son profil véritable, qui le place dans une situation à risque.

Concernant les risques de violence sexuelle, les points focaux sécurité doivent adopter une approche axée sur l'identité intersectionnelle afin de comprendre l'évolution des dynamiques du pouvoir par rapport à l'identité personnelle d'un employé et à son rôle au sein de l'organisation, et identifier les risques auxquels il s'expose de ce fait.

1.2.2. Programmes d'intégration initiale des nouveaux employés et formations

Si les organisations se doivent de former les personnes qui seront spécifiquement impliquées dans les mesures de préparation et de réponse

à un incident de violence sexuelle, elles doivent également former tout leur personnel dans des domaines clés pour favoriser les efforts de prévention.

Les programmes d'intégration initiale du personnel doivent couvrir la politique et les mécanismes de signalement et d'obligation de rendre des comptes en matière de violence sexuelle. Les collaborateurs doivent être formés de manière à assurer leur sécurité personnelle – d'après les facteurs de risque individuels, et organisationnels internes/externes présentés ci-dessus (► voir sections 1.1.2. et 1.1.3.) – et également comprendre les procédures et systèmes de gestion du risque sécurité en place pour protéger et appuyer le personnel.

Les organisations doivent intégrer les principaux messages relatifs aux risques de violence sexuelle – et à la manière dont l'organisation y répond – lors des briefings préalables aux déploiements, briefings sécurité dans le pays et programmes de formation.

La formation de tout le personnel doit inclure une présentation générale des rôles et responsabilités au sein de l'organisation en cas d'incident – qu'il s'agisse de harcèlement ou d'attaque –, y compris du comportement qui est attendu de la part des témoins et de l'équipe de gestion.



Outil 2

Intervention des témoins

Une formation régulière sur la question de la violence sexuelle doit être prévue pour tous les bureaux et à tous les niveaux hiérarchiques afin de sensibiliser non seulement aux risques, mais aussi au rôle que les collègues peuvent jouer dans la prévention et la réponse apportée aux incidents pour aider leur propre situation et celle de leurs collègues (p. ex. au moyen d'une intervention de témoins).



D'après les experts, l'un des meilleurs moyens d'améliorer les mécanismes de réduction du harcèlement sexuel dans une organisation consiste à améliorer la réponse des témoins.

L'organisation doit s'assurer que tout le personnel assiste à ces programmes et formations. Les participants seront ensuite en mesure de :

- Démontrer leur connaissance des statistiques de la violence sexuelle (à travers le monde et dans le pays d'opération) et sauront où obtenir ces informations ;
- Définir les risques de violence sexuelle et l'obligation personnelle de rendre compte de ses actes ;
- Décrire le processus de réponse de l'organisation et les ressources lui permettant de gérer les incidents de violence sexuelle ;
- Trouver des moyens d'éviter et de répondre – à titre individuel et dans le cadre de l'organisation – à tout incident de violence sexuelle, y compris en

prenant connaissance des facteurs de risque tels que les drogues du viol ;

- Démontrer qu'ils comprennent l'importance du respect de la confidentialité lors des signalements et qu'ils savent comment signaler des préoccupations et incidents de manière confidentielle ; et
- Décrire les premières étapes critiques et le soutien médical à la disposition du personnel, comme les premiers secours psychologiques et l'accès aux services médicaux.



Il ne faut jamais mettre en cause une survivante de violence sexuelle, et il est important de s'assurer que le personnel le comprenne bien.

Plus spécifiquement, le personnel formé pourra démontrer qu'il comprend :

- Les formes que peut revêtir la violence sexuelle, où elles se situent sur l'échelle continue des violences sexuelles et comment une forme de violence peut en entraîner une autre ;
- Ce que signifie le consentement et pourquoi il convient de toujours l'obtenir avant tout acte sexuel ;
- Qu'un véritable consentement ne peut être obtenu en cas de déséquilibres du pouvoir, par exemple entre un manager et un subordonné ;
- Que quiconque peut être un ou une survivante d'une violence sexuelle, puisque celle-ci affecte tout le monde, indépendamment de l'orientation sexuelle, du sexe ou de l'identité de genre ;
- Que l'organisation ne saura tolérer aucune forme de violence sexuelle ;
- Que l'organisation soutiendra pleinement le personnel qui subit une violence sexuelle, quelles que soient ses caractéristiques identitaires ;
- Comment être un ambassadeur des efforts de prévention de la violence sexuelle ;
- Comment réagir ou obtenir un soutien face à une violence sexuelle, y compris un harcèlement sexuel ;
- Comment signaler un incident de violence sexuelle et ce que l'organisation fera pour aider les survivantes et les témoins ;
- Comment l'organisation garantira la confidentialité du processus de signalement ;
- L'importance de la confidentialité à chaque étape à l'issue d'un incident de violence sexuelle ; et
- Comment, si et quand les auteurs présumés doivent être notifiés de ce qu'une plainte a été déposée.

Formation à la prévention

La formation axée sur la prévention de la violence sexuelle doit tenir compte des conditions de vie et de travail des participants et :

- Anticiper les besoins des auteurs de violence sexuelle potentiels et veiller à ce qu'ils ne puissent accéder à un espace propice à la commission d'un tel acte, à des alliés ou à des opportunités ;
- Renforcer les capacités d'un individu à éviter un incident en améliorant son aptitude à réduire son exposition, à identifier les situations et les individus à éviter, et à éliminer les barrières psychologiques qui peuvent pousser quelqu'un à se figer lors d'une attaque ; et
- Habilitier les individus à agir s'ils se retrouvent témoins d'un incident.



Vidéos pour appuyer la formation du personnel à la lutte contre la violence sexuelle

« **Tea and Consent** », Thames Valley Police

« **The Basics of Sexual Consent** », Rise Above

« **Consent vs Rape** » by Disrespect Nobody

« **How Easy It Is to Slip a Date Rape Drug into a Drink** », Security Defense Weapons

Toutes ces vidéos sont disponibles sur YouTube.

1.2.3. Signalement et lancement d'alertes



La confiance est essentielle pour assurer l'efficacité des mécanismes de signalement et de lancement d'alertes.

Des mécanismes fiables et confidentiels de signalement et de lancement d'alertes sont des éléments clés de la prévention. D'un côté, ils aident les survivantes à signaler les incidents mineurs et ainsi à réduire les attitudes sexuellement hostiles au travail, pour réduire la possibilité que des incidents majeurs ne se produisent. De l'autre, des mécanismes de signalement et de lancement d'alertes performants peuvent dissuader les éventuels contrevenants, surtout s'il s'agit de collaborateurs. Cependant, le signalement et le lancement d'alertes relatifs à des incidents de violence sexuelle font face à plusieurs obstacles.

L'inadéquation des mécanismes de signalement et de lancement d'alertes peut être le résultat de l'insuffisance des politiques et de leur mise en œuvre, d'un manque de transparence et d'accessibilité, et de préoccupations quant à la confidentialité. L'accès est une contrainte significative à cet égard. Les mécanismes de signalement devraient tenir compte de la manière dont les

inégalités de pouvoir, qui peuvent être liées à l'identité ou aux rôles dans l'organisation, affectent l'accès.

Les survivantes qui souhaitent signaler un cas de harcèlement peuvent ne pas savoir comment s'y prendre, et même se demander s'il est judicieux de le faire, surtout s'il leur semble que l'incident exige que l'on cherche à le résoudre, mais qu'il ne mérite pas que des mesures disciplinaires formelles soient prises à l'encontre de son auteur. Pour tenter de résoudre ces cas de figure, plusieurs organisations ont identifié des points focaux sauvegarde (ou des équivalents) auxquels les plaintes informelles peuvent être adressées et qui sont en mesure d'apporter une réponse raisonnable aux incidents de harcèlement.

Mécanisme de signalement des incidents de violence sexuelle « Aid in Danger »

Insecurity Insight élabore actuellement un outil de signalement pour aider les travailleurs humanitaires à signaler les incidents de violence sexuelle directement à Insecurity Insight. Les survivantes pourront signaler leur problème à Insecurity Insight sans avoir à notifier qui que ce soit de manière formelle. Insecurity Insight publiera chaque année des chiffres sur la violence sexuelle dont font l'objet les travailleurs humanitaires d'après les données recueillies au moyen de ce dispositif.

L'objectif de ce mécanisme indépendant est de fournir aux survivantes une plateforme pour se faire entendre et veiller à ce que les incidents soient pris en compte dans le cadre des discussions politiques plus générales ainsi que dans le contexte des chiffres mondiaux de la violence sexuelle dans le secteur humanitaire.

Ce mécanisme sera lancé début 2019.

.....
Pour des informations actualisées, voir le site d'Aid in Danger géré par Insecurity Insight : <http://www.insecurityinsight.org/aidindanger/>



Certaines survivantes peuvent avoir l'impression que même si l'incident est signalé, il ne se passera rien, surtout si l'auteur est un collaborateur ou très proche de l'organisation (p. ex. un bailleur de fonds ou un membre d'une organisation partenaire). Les survivantes peuvent alors se demander « à quoi bon ? » Pour dissiper ce doute, les agences doivent clairement démontrer et expliquer leurs mécanismes de redevabilité. Elles doivent en particulier préciser :

- Quelle procédure suivre lorsqu'une plainte est déposée ;
- Quelle mesure disciplinaire doit être prise à l'encontre des managers qui ne font rien après qu'une plainte a été déposée ;
- Le temps que prendra cette procédure ; et
- Le fait qu'un retour sera fait aux survivantes pour qu'elles sachent quelles mesures ont été prises et pourquoi.



Une fois le signalement fait, la survivante risque de croire, à tort, qu'il ne se passe rien si elle n'est pas tenue informée régulièrement de la réponse qu'apporte l'organisation, surtout si la survivante ne se trouve plus sur les lieux où l'incident s'est déroulé.

Certaines survivantes peuvent choisir de ne pas signaler un incident parce qu'elles craignent des conséquences disciplinaires du fait de leur comportement avant que l'incident ne survienne, par exemple si elles sont sorties pendant un couvre-feu. Dans de tels cas, les survivantes n'obtiendront pas le soutien dont elles ont besoin, et les responsables de la sécurité du personnel risquent de ne pas avoir connaissance de l'existence d'une menace susceptible d'affecter d'autres employés.

Face à ces préoccupations, certaines organisations ont instauré des politiques de clémence ou d'immunité pour les survivantes qui enfreignaient les règles lorsque l'incident est survenu, ce afin de les encourager à les signaler.

Les organisations peuvent encourager le signalement et le lancement d'alertes en renforçant les systèmes et procédures internes dédiés, ainsi qu'en instaurant des mécanismes gérés par des tiers.

Lancement d'alertes

On parle de lancement d'alertes lorsqu'un collaborateur signale un incident au travail dans l'intérêt d'autrui. Cela est différent du signalement individuel d'un incident, par exemple d'un cas de harcèlement, qui affecte directement la personne ; ce type d'incident doit être traité au moyen d'un mécanisme de signalement des incidents.

Une survivante ou un autre individu peut vouloir s'exprimer dans l'intérêt d'autrui lorsque, par exemple, un incident de violence sexuelle a été signalé mais que ce signalement n'a pas suscité une réponse adéquate de la part de l'organisation. Dans ce genre de situation, le lancement d'alerte consisterait à chercher à rectifier une insuffisance dans les systèmes et processus globaux de l'organisation afin de protéger le personnel, les bénéficiaires et l'organisation.

Les organisations devraient renforcer à la fois leurs mécanismes de signalement et de lancement d'alertes pour contribuer à prévenir la violence sexuelle et à appuyer les efforts consentis face à ces incidents.

Les organisations peuvent obtenir un soutien en matière de lancement d'alertes en contactant des prestataires de ce type de services, par exemple l'association caritative britannique [Protect](#).

► *Pour de plus amples renseignements sur le signalement des incidents organisationnels, voir section 3.2.3. Signalement des incidents.*

1.2.4. Mesures disciplinaires, enquêtes et références

Les auteurs de violence sexuelle qui sont des travailleurs humanitaires sont susceptibles d'avoir une certaine facilité à passer d'une agence à une autre, d'autant plus qu'il arrive que les services RH doivent recruter du personnel dans l'urgence sans disposer des ressources nécessaires pour effectuer les vérifications des antécédents adéquates.

Outre les vérifications des antécédents des collaborateurs prospectifs, les agences doivent instaurer des politiques régissant la manière dont le service RH peut ou non partager des informations avec de futurs employeurs sur des employés qui ont fait l'objet de mesures disciplinaires en raison d'un délit de violence sexuelle. Les organisations ont toujours été réticentes à l'idée d'inclure des remarques dans une lettre de référence, se contentant de confirmer l'intitulé du poste occupé et à quelles dates. En outre, les mesures disciplinaires peuvent parfois aboutir à un accord entre l'organisation et l'employé au titre duquel il est convenu d'assurer la confidentialité de la procédure. Il peut arriver que les contrevenants se voient offrir la possibilité de « sauter avant d'être poussés ».



« Si une organisation ouvre une enquête sur un employé, mais que l'auteur présumé quitte l'organisation avant la conclusion de l'enquête, celle-ci devra se poursuivre en l'absence de l'auteur présumé, et les conclusions de l'enquête devront être enregistrées dans les dossiers si un comportement répréhensible a été prouvé, conformément à la législation relative à la conservation des données. »

Dans le prolongement du mouvement #AidToo, et en cas d'allégations et de préoccupations parmi les bailleurs de fonds, les organisations humanitaires devront réfléchir à leurs responsabilités éthiques afin de limiter les chances que l'auteur puisse commettre un nouveau délit, et d'éliminer la culture qui facilite ce genre de délits existant actuellement dans la société en général et dans le secteur de l'aide en particulier.

► Voir section 4.3. Enquête.

1.2.5. Culture organisationnelle

Dans le secteur humanitaire, il n'est pas rare de trouver des environnements organisationnels qui promeuvent une culture « macho », ce qui peut dissuader les survivantes de signaler les incidents de harcèlement sexuel. Certaines organisations peuvent même ne pas disposer de directives claires sur ce qui constitue un délit à signaler, par rapport à ce qui constitue un comportement « acceptable ». Les survivantes s'interrogent souvent sur la pertinence d'un signalement, surtout si l'auteur est un supérieur, un client ou un représentant d'un partenaire, et que d'autres collègues semblent accepter ce comportement. Le tabou que peut représenter un harcèlement

ou une violence sexuelle dans une culture « macho » peut aussi avoir pour conséquence que les survivantes seront moins susceptibles d'exprimer leurs préoccupations entre elles. Résultat : elles risquent de se sentir seules face à leur situation, ce qui peut causer une détresse mentale supplémentaire.

Il incombe à chaque organisation d'instaurer des pratiques de sauvegarde robustes pour veiller à ce que chacun se sente en sécurité, autrement dit pour que tous les collaborateurs soient protégés de toute atteinte (y compris de toutes formes de violence sexuelle) et informés sur la démarche à suivre pour soulever des préoccupations et obtenir un soutien si nécessaire. La manière dont ces messages seront communiqués et présentés au sein de chaque bureau contribuera à l'instauration d'une culture inclusive et de soutien.

Le tableau 1 présente les mesures que les organisations peuvent prendre pour s'attaquer à une culture organisationnelle négative.

Tableau 1 : Venir à bout d'une culture organisationnelle négative

Problématique	Mesures envisageables
Auteurs	Identifier et éliminer les facteurs favorables, par exemple les facteurs de risque externes et organisationnels décrits à la section 1.1.2.
Alliés des auteurs	Identifier et éliminer les comportements au sein de l'organisation qui font qu'il est acceptable et possible que des collaborateurs soient les alliés d'auteurs de délits.
Attitudes hostiles	Lutter contre le recours aux blagues et propos grossiers et déplacés et combattre le mythe du viol.
Inégalité	Promouvoir un changement organisationnel positif en traitant le genre et les autres formes d'inégalité lors des programmes d'intégration des nouveaux employés, des formations et des procédures générales de l'organisation. Cela peut créer une synergie propice à empêcher la violence sexuelle. Les inégalités de pouvoir entre collègues et les inégalités identitaires (y compris les préoccupations relatives à la sécurité de l'emploi) doivent aussi être prises en compte.
Confiance	Veiller à ce que chaque employé se sente en confiance pour signaler en toute confidentialité ses préoccupations, même si elles semblent être mineures, et à ce qu'un processus soit en place pour traiter ces signalements efficacement et de manière proportionnée.
Recrutement	Effectuer des vérifications des antécédents rigoureux et faire clairement savoir au candidat ce qui sera attendu de lui.
Programme d'intégration initiale	Inclure des travaux pratiques pour aider les employés à communiquer clairement leurs limites personnelles et à identifier et respecter celles des autres. Il s'agira pour cela de leur apprendre à soutenir une survivante ou à intervenir en tant que témoin.
Politique	Veiller à ce que les employés aient connaissance de la politique organisationnelle – y compris de l'application concrète de la stratégie de zéro tolérance – et à ce que sa mise en œuvre soit transparente et cohérente.
Redevabilité	Exiger des contrevenants, des alliés et des individus habitants qu'ils rendent compte de leurs actes, envisager un recours en justice et éviter la normalisation des délits. Toute atteinte à cette politique devra entraîner des mesures disciplinaires. Envisager de relier les valeurs de l'organisation au bilan de performance et à la sécurité de l'emploi.

Tableau 1 : Venir à bout d'une culture organisationnelle négative *suite*

Problématique	Mesures envisageables
Équipe de gestion	Veiller à ce que tous les niveaux de l'équipe de gestion aient conscience de leurs responsabilités et de leur obligation de rendre compte de leurs actes. Il s'agira notamment de démontrer un comportement propice à une culture positive autour des questions de violence sexuelle au travail.
Obstacles	Identifier les obstacles à l'amélioration de la culture organisationnelle et chercher à les surmonter.
Accessibilité	Veiller à ce que les collaborateurs aient le sentiment de pouvoir aborder leurs managers et/ou points focaux pour leur faire part de leurs préoccupations, en tant que survivantes ou que témoins. Envisager de charger des points focaux formés des problèmes de violence sexuelle dans chaque bureau. Noter que le point focal sécurité ne sera pas forcément la personne la plus appropriée.
Motivation	Récompenser les employés qui adoptent un comportement propice à une culture positive autour des questions de violence sexuelle au travail.
Défis culturels	Éviter les convictions culturelles problématiques identifiées comme faisant partie des facteurs de risque en insistant sur le respect des règles, du code de conduite et d'autres mécanismes.
Discussion ouverte	Instaurer des forums ouverts dans lesquels les employés peuvent débattre de différentes questions, y compris du harcèlement sexuel.
Signalements et lancement d'alertes	Mettre en œuvre des mécanismes efficaces et fiables de signalement et de lancement d'alertes ainsi qu'un système permettant aux survivantes ou aux témoins de signaler leurs préoccupations de manière formelle ou informelle. Cela devra être accompagné d'une structure et de procédures pour protéger les auteurs des signalements et les lanceurs d'alertes.
Inclusivité	Faire participer le personnel aux discussions sur les processus et, dans la mesure du possible, sur la politique afin qu'il s'implique dans les éventuels changements et améliorations.

Enquête sur le climat organisationnel

Le « climat » d'une organisation désigne le sentiment que procure le fait de travailler pour une organisation et est très proche de la perception de ce qui est considéré comme un comportement acceptable. Cela comprend la manière dont les gens parlent et communiquent les uns avec les autres (de manière respectueuse ou non) et leur façon de collaborer. Le climat organisationnel peut favoriser ou inhiber un comportement lié à la violence sexuelle. Par exemple, les organisations qui tolèrent ou autorisent certaines formes de harcèlement sexuel transmettent le message selon lequel un tel comportement est acceptable au sein de toute l'organisation. Les enquêtes internes permettront aux organisations de se familiariser avec les spécificités de leur climat. Des agences externes pourront aussi se charger de ces enquêtes.



.....
 Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au
 Headington Institute, support@headington-institute.org.



Further resources

- « *A Review of the Literature on Sexual Assault Perpetrator Characteristics and Behaviors* », Rand Corporation
- « *ACT Gender Security Guidelines: threats to men, women and LGBTI staff* », ACT Alliance
- Aid in Danger database, Insecurity Insight (base de données des rapports d'incidents, y compris des rapports d'incidents de violence sexuelle)*
- « *CARE International: sexual harassment, exploitation and abuse transparency report* », CARE International
- « *Eight Principles for Building Trust through Feedback* », Bond
- Page thématique de l'EISF, '*Managing Sexual Violence against Aid Workers* »
- « *How Identity Affects the Internal Threats Aid Workers Face* », ICRC Humanitarian Law and Policy blog
- « *Humanitarian Experiences with Sexual Violence: Compilation of Two Years of Report the Abuse Data Collection* », Report the Abuse
- « *Managing the Security of Aid Workers with Diverse Profiles* », EISF
- « *Online Harassment of Women* », XYZ
- Protect (agence caritative britannique qui vient en aide aux lanceurs d'alertes et aux organisations)*
- « *Sexual Harassment in the Humanitarian Context* », Headington Institute (accessible sur la plateforme d'apprentissage DisasterReady)
- « *Stop the Sexual Assault against Humanitarian and Development Aid Workers* », Feinstein International Center
- « *The Violence Pyramid* », CCASA

2

Préparation



Il est primordial de se préparer à répondre à un incident de violence sexuelle pour pouvoir réagir avec efficacité le cas échéant. Étant donné la gravité de ce genre d'incidents, une réponse mal préparée pourrait mettre en danger des vies humaines.

Les organisations ont la possibilité de prendre différentes mesures pour mieux se préparer. Cette section doit être consultée conjointement avec la section 1.2., qui traite également des mesures que les organisations peuvent prendre pour améliorer leur préparation.

2.1. Élaborer des politiques et procédures

Le tableau 2 présente les mesures concrètes qu'une organisation peut prendre pour élaborer des politiques et procédures qui l'aideront à réagir efficacement en cas d'incident de violence sexuelle.

Tableau 2 : Se préparer à répondre à un incident de violence sexuelle

Domaine	Mesures envisageables
<p>Politiques et procédures de sauvegarde et de sécurité (plans d'urgence)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer des politiques et des plans d'urgence clairs qui présentent la marche à suivre si un incident de violence sexuelle est signalé, y compris comment gérer les auteurs présumés qui sont eux aussi des collaborateurs de l'organisation. • Veiller à ce que les politiques et les plans d'urgence tiennent compte des besoins et des risques supplémentaires posés aux collaborateurs nationaux et internationaux. • Mettre en œuvre des politiques et des procédures spécifiques à la violence sexuelle pour que tous les collaborateurs en aient connaissance. • Faire savoir clairement dans le code de conduite de l'organisation ce qui constitue un comportement inacceptable. • Mettre en œuvre des processus d'action à l'attention des collaborateurs qui sont les auteurs de la violence, des alliés ou des individus habitants de la violence sexuelle. • Déterminer si l'organisation peut accéder à des experts ou des professionnels capables de l'aider dans ce genre d'incidents, par exemple le service aux ressortissants britanniques du Haut-Commissariat du Royaume-Uni. • Instaurer des procédures opérationnelles standards (POS) en vue de renvoi à des mécanismes de redevabilité et des enquêtes, y compris aux protocoles régissant le recours à des conseillers ou des enquêteurs externes. • Préciser le soutien psychologique médical à la disposition des survivantes et de leurs accompagnants, y compris la durée et le niveau de ce soutien. • Veiller à ce que les documents politiques indiquent clairement qui est chargé des kits de prophylaxie post-exposition (PPE). Ces kits doivent être facilement disponibles ; les employés doivent avoir la possibilité d'en obtenir un auprès de l'organisation sans avoir à impliquer leur supérieur. Pour les collaborateurs qui préfèrent se le procurer ailleurs, ou si l'organisation ne dispose pas de kits, la politique devra indiquer l'endroit où ces kits peuvent être obtenus dans le pays (cliniques, autres établissements). Les organisations devront savoir ce que contiennent ces kits et en informer les survivantes. <p>► Voir section 3.1.2. Réponse médicale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passer en revue régulièrement toutes les coordonnées utiles – services de police, professionnels médicaux et psychologiques internationaux et locaux – et tenter de rencontrer les prestataires de services médicaux et autres une fois par an pour vérifier les accords et les dispositions pris par chaque bureau. • Préciser quelles polices d'assurance s'appliquent à quels groupes de personnels – par exemple, nationaux ou internationaux – et quels sont les traitements couverts, y compris les soins de longue durée. Tous les collaborateurs doivent avoir connaissance de leur couverture d'assurance en cas d'événement. Le fait de savoir ce qui est couvert et ce qui ne l'est pas est propice à la transparence et au signalement. • Informer et former les organisations partenaires locales quant aux protocoles à appliquer si un employé qu'elles accueillent subit ou commet un acte de violence. Les organisations doivent envisager d'inclure leurs attentes en cas de violence sexuelle dans leurs accords de partenariat. • Instaurer un examen annuel pour s'assurer que chaque programme pays dispose de politiques, procédures et mécanismes de renvoi actualisés pour répondre aux incidents de violence sexuelle. • Envisager d'effectuer des simulations de crise pour s'assurer que les processus fonctionnent bien.

Tableau 2 : suite

Domaine	Mesures envisageables
Mécanismes de signalement	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurer des procédures de signalement claires identifiant les individus à prévenir en cas d'incident afin de protéger la confidentialité de la survivante et indiquant la méthode sécurisée de stockage des informations. • Élaborer un protocole identifiant clairement qui doit se charger du suivi des signalements, quelles mesures prendre si un dossier n'est pas traité correctement et qui mène les enquêtes et fait partie du comité d'arbitrage (le cas échéant). • Mettre en œuvre un système publiquement accessible permettant aux individus internes et externes à l'organisation de signaler leurs préoccupations – de manière confidentielle, si nécessaire – quant à un comportement inacceptable. • Rendre les mécanismes de plainte accessibles à l'ensemble du personnel. La procédure de signalement devra être anonyme et confidentielle pour ceux qui portent plainte au sujet d'un incident de violence sexuelle actuel ou passé. <p>► Voir section 3.2.3. <i>Signalement des incidents.</i></p>
Briefing et formation du personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que tous les premiers intervenants potentiels soient formés. • Inclure les messages clés relatifs à la réponse de l'organisation en cas d'incident de violence sexuelle dans tous les programmes d'intégration initiale des nouveaux employés. • Veiller à ce que les outils et directives devant soutenir les intervenants soient à jour, accessibles, et prêts à être diffusés. • Veiller à ce que les informations sur les procédures médicales, médico-légales et juridiques – y compris les exigences en matière d'établissement de rapports et de protocoles locaux – soient documentées, accessibles et à jour. • Former tout le personnel aux risques qui se posent dans le contexte local et sur les précautions à prendre pour prévenir les incidents et en atténuer le risque, y compris les incidents de violence sexuelle. • Former tout le personnel à son rôle et à ses responsabilités, ainsi qu'à ses limites, lors d'un incident de violence sexuelle, y compris en tant que témoin. • Veiller à ce que tous les employés sachent comment et quand signaler un incident et comment protéger la confidentialité.
Des rôles et des responsabilités clairs	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce qu'un collaborateur formé soit disponible 24 heures sur 24 pour assurer une permanence dans chaque bureau afin de répondre aux incidents graves tels que des viols. Un roulement pourra éventuellement être organisé. Les employés qui souhaitent contacter quelqu'un dès qu'un incident s'est produit devraient avoir le choix entre au moins deux interlocuteurs. • Déterminer si le point focal sécurité d'un programme pays a les capacités et la formation requises pour traiter les cas de violence sexuelle. Bien qu'ils soient chargés des questions de sécurité, ils ne sont pas forcément les points focaux les plus pertinents pour les incidents de violence sexuelle.
Documentation, suivi et évaluation des incidents graves	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurer un processus de documentation pour le signalement des incidents de violence sexuelle, conformément à la politique de l'organisation – sauf si ces mesures sont incompatibles avec les exigences de confidentialité ou les souhaits de la survivante. Les procédures de signalement des incidents doivent être suffisamment souples pour pouvoir faire face à ce type d'incidents.

Tableau 2 : suite

Domaine	Mesures envisageables
Documentation, suivi et évaluation des incidents graves <i>suite</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un processus d'examen post-incident pour dresser un bilan des incidents avec la haute direction et le personnel pertinent (local et international) afin d'améliorer les futures réponses, y compris les stratégies d'évaluation et de réduction du risque et les processus de réponse et de communication. • Instaurer des procédures de gestion des dossiers pour assurer le suivi des auteurs, des mesures prises pour soutenir les survivantes, des statistiques d'incidents et des questions relatives aux incidents signalés. Inclure des protocoles relatifs à la conservation des données, à la publication des informations sur les incidents dans les dossiers des RH et à la communication de ces informations en interne et auprès de futurs employeurs.
Logistique	<ul style="list-style-type: none"> • Disposer d'un accès à plusieurs logements validés et sécurisés dotés de salles de bains privées. • Veiller à ce que la survivante et son accompagnant aient accès à un service de transport privé fiable. • Veiller à ce que des arrangements soient en place en vue d'un rapatriement confidentiel des survivantes internationales, à la demande, ou si besoin est. • Veiller à ce que des fonds soient disponibles pour couvrir les frais, aider les survivantes et favoriser leur réintégration dans un cadre de vie normal. À noter que les polices d'assurance ne couvrent pas forcément tous ces frais.

2.2. Briefing et formation du personnel

Le renforcement des capacités du personnel contribue à instaurer une communauté axée sur la cohésion et le soutien pour favoriser les efforts de prévention. En précisant le rôle et les responsabilités de chacun, cette démarche augmente aussi les chances qu'une réponse appropriée soit apportée en cas d'incident de violence sexuelle. Tout le personnel devra être formé dès son embauche – ou, concernant le personnel international, avant son déploiement – sur le contexte et la culture locale à l'égard de la violence sexuelle, de la sauvegarde, et des questions de sécurité relatives aux risques de violence sexuelle. Cette formation couvrira les principes, politiques et procédures organisationnels relatifs à toutes formes de violence sexuelle, y compris comment signaler un incident de manière confidentielle.



L'organisation doit clairement faire savoir à tout son personnel que la violence sexuelle n'est jamais acceptable et que la survivante ne doit jamais être mise en cause.

En abordant la question de savoir comment réagir à un incident, la formation devra se pencher sur les différents « rôles » des survivantes, des témoins, des collègues dont l'aide a été demandée, des premiers intervenants, des accompagnants de la survivante, des points focaux sécurité et des managers.



Outil 2

Intervention des témoins

Les collaborateurs doivent être habilités à intervenir en tant que témoins pour empêcher les incidents de dégénérer, répondre aux attaques et apporter un soutien immédiat à la survivante, par exemple en faisant appel aux points focaux de l'organisation pertinents.

► Voir section 2.3.6. *Témoins.*

La formation à la violence sexuelle inclura non seulement ce qu'il faut faire en cas d'incident, mais aussi la manière dont l'organisation doit y répondre, ce qu'elle doit faire si aucune mesure n'est prise par l'individu responsable, et ce qui devra se passer si l'agresseur est un collaborateur. La formation devra aussi couvrir la méthode à employer pour collecter et préserver les preuves au cas où la survivante souhaiterait porter l'affaire devant la justice, que ce soit immédiatement ou ultérieurement.

Étude de cas

Une organisation a fait savoir qu'elle avait reçu un retour positif de son personnel au sujet de sa formation à la sécurité interne, qui couvre les facteurs de risque et la démarche en cas d'incidents de violence sexuelle. Le personnel s'est senti plus autonome en sachant qu'un processus était en place et a affirmé apprécier un tel niveau de soutien et de confidentialité.

L'organisation a ainsi pu élargir le débat et aborder le harcèlement sexuel vécu au quotidien dans différents environnements, le signalement des incidents moins graves, les moyens de soutenir le personnel et les mécanismes permettant de gérer les parties prenantes externes impliquées dans les cas de harcèlement.

Les organisations devront s'assurer que l'ensemble du personnel et des formateurs externes chargés des briefings ou des formations se sentent à l'aise pour présenter cette thématique et exposer clairement, à différents auditoires, les principes régissant la politique de tolérance zéro de l'organisation à l'égard de la violence sexuelle. Les briefings et les formations sur ce thème doivent donc être sensibles au contexte et à la culture, tout en énumérant point par point les principes sous-jacents à la prévention de toutes les formes de violence sexuelle au sein de l'organisation, et la réponse à y apporter.

Pour respecter les normes et convictions culturelles, l'organisation pourra envisager de fournir des briefings et des formations à des groupes de personnes du même sexe pour que tous les participants se sentent à l'aise pour poser des questions, soulever des problèmes et participer activement au dialogue. Les avis et les normes relatifs au genre, à l'identité de genre, à la sexualité et à la violence sexuelle varient d'un contexte culturel à un autre.



« Il peut arriver qu'une discussion uniquement entre personnes du même sexe fractionne la conversation, alors mieux vaut n'y recourir que rarement ou conjointement avec d'autres méthodes. »

Les conceptions du genre et de la sexualité varient, et les discussions ouvertes sur les questions liées à la violence sexuelle ne constituent pas toujours la norme dans tous les contextes. Au lieu de restreindre la conversation, les attitudes locales peuvent contribuer à éclairer la stratégie de formation.

Les organisations doivent envisager de former certains de leurs membres (points focaux sécurité, représentants du personnel, premiers intervenants et accompagnants de la survivante, si possible) aux premiers secours psychologiques.

Premiers secours psychologiques

Les collaborateurs qui n'ont pas une formation de professionnels de la santé mentale peuvent recourir aux premiers secours psychologiques (PSP) pour aider les individus en détresse qui ont vécu un événement traumatisant. Les PSP sont à distinguer des débriefings psychologiques, car ils n'incluent pas une discussion détaillée au sujet de l'incident ; il s'agit plutôt d'aider la survivante à entamer un rétablissement de longue durée.

Principes clés des PSP :

- Écoute active ;
- Sensibilité culturelle ; et
- Compassion.

Les PSP reposent sur des réponses telles que :

- Soins et soutien pratiques ;
- Évaluation des besoins et des préoccupations, et réponse à ceux-ci ;
- Protection de tout nouveau préjudice ;
- Écoute et réconfort ; et
- Orientation vers une autre source de soutien.

2.3. Préciser les rôles et responsabilités

Certains employés ont des devoirs particuliers en matière de prévention de la violence sexuelle ou de réponse à y apporter. L'équipe dirigeante du pays, les RH et les points focaux sécurité peuvent être les premiers à devoir agir suite au signalement d'un incident de violence sexuelle visant un employé, tout en veillant à la sécurité de la survivante et des autres collaborateurs.

Il est important que tous les employés comprennent leurs rôles et responsabilités individuels, ainsi que les limites de ces rôles, et le moment à

partir duquel ils devront faire appel à des spécialistes.

Les principaux rôles à assumer au niveau de chaque bureau (siège social, pays et terrain) doivent être clairement définis pour les points suivants :

- Gestion des soins sanitaires et de la sécurité ;
- Gestion de l'information ;
- Gestion de la communication et des médias ;
- Démarches suite à une violence sexuelle ;
- Soutien psychosocial ; et
- Enquêtes et bilans.

Tout employé qui a un rôle spécifique, y compris l'accompagnant de la survivante, doit être formé (y compris au moyen de formations de remise à niveau régulières), supervisé et aidé à développer ses compétences, faire preuve de fiabilité et d'efficacité dans les situations complexes et en cas de traumatisme. La supervision et le soutien sont également importants pour le bien-être du personnel qui assume d'autres responsabilités et peut être exposé à des récits ou des situations pénibles.

L'organisation devra prévoir des directives claires sur les responsabilités liées aux incidents de violence sexuelle pour les rôles abordés dans les sections 2.3.1. – 2.3.8.

2.3.1. Premier intervenant

Si un incident de violence sexuelle est signalé formellement conformément au protocole de signalement des incidents, le premier intervenant devra être un employé formé qui affiche les connaissances et les compétences nécessaires pour réagir immédiatement à l'incident en suivant le protocole organisationnel établi. Il pourrait par exemple s'agir d'un point focal sauvegarde.

Il se peut toutefois que la survivante se confie d'abord à un ami ou un collègue proche. Avec l'accord de la survivante, cet individu devra immédiatement chercher à obtenir le soutien d'un point focal désigné, par exemple un premier intervenant formé, pour orienter la survivante lors des premières étapes. Si la survivante n'a pas consenti à ce que d'autres parties soient impliquées, cet individu devra éventuellement prendre l'initiative d'informer la survivante sur les démarches recommandées par l'organisation et, si l'accord de la survivante est obtenu, l'aider à travers ce processus. Les organisations devront être prêtes à cette éventualité en permettant à ces premiers intervenants d'accéder aux conseils, aux informations et aux ressources dont ils ont besoin pour appuyer le processus de réponse, tout en maintenant l'anonymat de la survivante.

► Voir section 3.1.1. Présentation générale des mesures immédiates.

2.3.2. Accompagnant de la survivante

Selon la situation et sa relation avec la survivante, un premier intervenant peut être prié de devenir « accompagnant » – autrement dit être la personne avec laquelle la survivante aura le plus de contacts après l'événement et dont le travail consistera à soutenir la survivante et à servir d'intermédiaire entre la survivante et l'organisation.

L'accompagnant de la survivante est généralement identifié suite à un incident grave de violence sexuelle, par exemple un viol ou une autre forme d'attaque sexuelle. Notez toutefois que chaque incident est unique, et qu'il peut être utile d'identifier un accompagnant pour d'autres incidents de violence sexuelle, par exemple en cas de harcèlement sexuel, selon les besoins de la survivante.

Les organisations peuvent encourager les survivantes à choisir une personne pour les accompagner ou les aider après un incident. Dans certains cas, les organisations chargeront un employé formé d'être accompagnant si la survivante donne son accord. Cela peut être bénéfique car ces individus connaissent les protocoles de réponse de l'organisation et ont été formés pour accompagner la survivante, par exemple ayant suivi une formation aux premiers secours psychologiques.

La survivante doit avoir le droit de choisir son accompagnant, par exemple un collègue en qui elle a confiance, un accompagnant formé, un membre de sa famille ou un ami.

Chaque incident étant différent, il faut conserver une certaine souplesse à l'égard des accompagnants. Les dirigeants devront envisager de former tout le personnel au rôle d'accompagnant, cette responsabilité pouvant échoir à n'importe qui. Si la survivante choisit un ami ou un membre de sa famille, l'organisation devra fournir des conseils appropriés et, si possible, une formation pour soutenir cet individu dans ce rôle d'accompagnant.



Tous les membres du personnel doivent savoir que faire si un collègue ou un ami leur signale un incident de manière confidentielle.



Outil 5

Directives à l'attention des accompagnants des survivantes

Il est conseillé aux organisations de fournir des conseils écrits aux accompagnants, notamment sur :

- Se tenir à disposition de la survivante ;
- Apporter un soutien élémentaire ;
- Écouter la survivante ;
- Respecter la confidentialité et la vie privée ;
- Apporter des premiers secours psychologiques à la survivante ; et

- Rôle et relations avec les autres acteurs de l'organisation, et nécessité de respecter les souhaits de la survivante.



« Vous devez bien comprendre la nécessité pour l'accompagnant de respecter le droit à la vie privée et à la confidentialité. Quand lui faudrait-il faire un signalement ? Uniquement quand d'autres employés seront également en danger ? Comment le déterminer ? Quel est le « seuil de risque » pour les autres collaborateurs de votre organisation ? »



Un accompagnant risque d'être exténué et d'avoir besoin d'importantes ressources émotionnelles. Si besoin est, les organisations pourront proposer un autre accompagnant pour le remplacer.

Concernant les accompagnants, les organisations sont encouragées à réfléchir aux points suivants :

- Si c'est l'organisation qui désigne l'accompagnant, devra-t-il être un employé local, régional ou du siège social ?
- Quels autres critères doivent influencer ce choix ?
- De quelles informations et formations l'accompagnant a-t-il besoin avant et après l'incident ?
- Dans quels cas de figure l'accompagnant doit-il faire appel à un soutien externe de la part des points focaux formés de l'organisation ?
- Que doit faire l'organisation si l'accompagnant formé semble entretenir un lien avec l'auteur présumé du délit ?



« Soyez clairs et transparents quant aux loyautés des employés. Un manager chargé d'enquêter sur des allégations ne devrait pas avoir à soutenir la survivante en même temps. Il s'agirait là d'un conflit d'intérêts. »

2.3.3. Point focal sécurité

Le rôle des points focaux sécurité à la gestion d'un incident de violence sexuelle variera d'une organisation à une autre. Il se manifestera surtout à travers l'aide qu'ils apporteront dans les domaines suivants : efforts de prévention et de préparation par le biais d'évaluations du risque, stratégies d'atténuation du risque, politiques et processus de mise en œuvre, formation et participation aux processus de recrutement RH, le cas échéant.

S'agissant de violence sexuelle, le personnel de sécurité doit être en mesure de :

- Identifier et analyser les facteurs de risque relatifs aux attaques sexuelles (en recourant à une stratégie identitaire inclusive) ;

- Concevoir et mettre en œuvre des mesures d'atténuation du risque de manière consensuelle et respectueuse avec le personnel, quel que soit son profil ;
- Présenter un briefing pour faire comprendre la menace, proportionnellement au risque, et les mesures de réduction du risque ;
- Mettre un terme aux conversations, comportements et blagues déplacés et aux abus en ligne ;
- Faire attention aux indicateurs sociaux qui mettent en évidence des cadres de travail sexuellement hostiles ;
- Être un témoin autonome dans tous les environnements et encourager les autres à en faire autant en recourant à des techniques de communication puissantes et en montrant l'exemple ; et
- Élaborer un plan d'urgence centré sur la survivante et spécifique au contexte dont les principes directeurs sont la sécurité, la confidentialité, le respect et la non-discrimination.

2.3.4. Point focal sauvegarde

Pour améliorer le signalement des incidents de violence sexuelle, certaines organisations ont instauré un point focal sauvegarde, un médiateur ou une fonction similaire, chargé de conférer au personnel un moyen confidentiel de signaler des incidents ou de faire part de ses préoccupations. Ces individus peuvent devenir des premiers intervenants dans certaines circonstances et auront alors besoin de suivre une formation adaptée.

La présence d'un point focal sauvegarde permet de s'assurer que les employés expriment leurs préoccupations même s'ils estiment que le problème n'est pas suffisamment grave pour justifier un signalement formel. Il est crucial d'avoir connaissance de ces préoccupations pour mettre en évidence les cadres de travail pouvant faire l'objet d'atteintes graves au code de conduite.



Le point focal sécurité, le responsable des ressources humaines ou le conseiller sur les questions de genre ne doivent pas être automatiquement envisagés pour assumer la fonction de point focal sauvegarde. Ce rôle exige des compétences, des connaissances et une formation spécifiques, qui permettront à l'employé de savoir qu'il peut lui faire confiance pour traiter des questions graves de manière confidentielle et efficace.

Un point focal sauvegarde doit être suffisamment autonome pour pouvoir recevoir des signalements, et y répondre, de manière confidentielle, sans être contraint de signaler l'incident à la direction. Cet individu servira

d'intermédiaire entre la survivante et l'organisation jusqu'à l'identification d'un accompagnant officiel.

Les points focaux sauvegarde doivent être :

- Formés ;
- Avoir une sensibilité culturelle ;
- Disponibles ;
- Ouverts et compatissants à l'égard de tous les profils identitaires ;
- Au courant des protocoles de signalement ;
- Respectueux de la confidentialité et de la vie privée ; et
- Habilités à prendre des mesures dès que des préoccupations ou des incidents leur sont signalés, en respectant les souhaits de la survivante.



Certaines organisations disposent d'une équipe sauvegarde au siège social et de points focaux dans chaque bureau pays. Il est recommandé d'avoir deux points focaux sauvegarde dans chaque bureau (un homme et une femme).

2.3.5. Ressources humaines

Le personnel des ressources humaines peut jouer un rôle clé en influant sur les politiques et les pratiques relatives à la violence sexuelle. Il peut être amené à :

- Soutenir ou diriger le développement et la diffusion du code de conduite ;
- Élaborer des politiques relatives au « duty of care » envers la survivante, l'accompagnant, les collègues et les auteurs du délit (si ces derniers sont des collaborateurs) ;
- Émettre des commentaires sur la gestion de l'information relative aux incidents ;
- Orienter le processus de réponse confidentielle à un incident de violence sexuelle ; et
- Diriger ou soutenir l'enquête interne sur l'incident.

Le rôle que peut jouer le personnel RH en matière d'incidents de violence sexuelle doit être extrêmement clair dans les politiques et plans d'urgence de l'organisation.



Les RH jouent un rôle extrêmement important, premièrement, en veillant à ne pas embaucher de prédateurs sexuels grâce à des vérifications des antécédents adaptées et, deuxièmement, en empêchant les prédateurs sexuels de passer d'une organisation à une autre, en assurant la présence de politiques et procédures internes appropriées régissant les mesures disciplinaires, les enquêtes et les références.

2.3.6. Témoins

Les témoins sont des individus qui assistent à un incident de violence sexuelle. Ils peuvent jouer un rôle important en aidant les survivantes et en promouvant un cadre de travail positif. Inversement, si des collègues ne s'expriment pas alors qu'ils ont assisté à un événement gênant au travail, la survivante risque de douter d'elle-même et de ne pas signaler l'incident.

Le niveau d'intervention d'un témoin dépend de la situation et de ses capacités. En cas d'incident grave, ou d'un déséquilibre du pouvoir très marqué, il peut être dangereux que les témoins interviennent.

Dans la plupart des cas de violence sexuelle, cependant, les témoins peuvent apporter une contribution positive importante tout simplement en faisant stopper le harcèlement ou en condamnant des propos déplacés sur le lieu de travail.



Outil 2

Intervention
des témoins



« On se rend de plus en plus compte qu'il est important d'autonomiser les témoins si l'on veut prévenir, préparer et répondre aux incidents de violence sexuelle ; c'est la raison pour laquelle cette question est désormais abordée en salle de formation. »

2.3.7. Enquêteurs internes

L'individu ou le comité d'enquête doit être entièrement indépendant :

- De la survivante ;
- De l'auteur présumé ; et
- De la ligne hiérarchique de la survivante et de l'auteur présumé.

Le service RH doit être en mesure de soutenir une enquête interne.

► Voir section 4.3. Enquête.

2.3.8. Équipes dirigeantes

Les équipes dirigeantes peuvent jouer un rôle important dans la préparation et la prévention en lançant une stratégie réaliste de tolérance zéro et en éclairant les principales politiques et procédures. Ces équipes ne doivent pas s'impliquer directement dans la réponse à l'incident de violence sexuelle, mais veiller à ce que le processus soit centré sur la survivante autant que faire se peut, à ce que chaque fonction puisse observer la politique et la procédure et à ce que le processus d'enquête soit indépendant.

Pour s'assurer d'être prêtes en cas d'incident et de réagir rapidement, les équipes dirigeantes de l'organisations devront se poser les questions suivantes avant même qu'un incident ne se produise :

- Que signifie « tolérance zéro » pour l'organisation ?
- L'organisation dispose-t-elle des compétences internes nécessaires pour traiter les incidents en tous lieux ?
- Les employés savent-ils qu'il existe des processus de réponse, qui seront gérés efficacement ?
- L'organisation serait-elle dès à présent capable de traiter efficacement un incident grave et pourrait-elle déployer des ressources de manière optimale ?
- Que ferait l'organisation si l'auteur présumé d'un incident et la survivante étaient tous les deux des employés ?
- L'organisation est-elle disposée à clore des projets ou à réduire des budgets ou des programmes pour aider un employé qui a subi une violence sexuelle, si nécessaire ?
- L'organisation est-elle disposée à clore des projets ou à réduire des budgets ou des programmes si l'auteur est un employé, un partenaire ou un bailleur de fonds ?



Outil 1

Scénarios à l'attention de l'équipe dirigeante

Les organisations doivent envisager d'organiser des ateliers de planification de scénarios avec l'équipe dirigeante pour appuyer les activités de préparation. Les dirigeants seront ainsi bien informés et confiants quant au degré de préparation de l'organisation pour faire face à différents incidents de violence sexuelle.

2.4. Comprendre l'environnement juridique

Les organisations doivent veiller à bien comprendre l'environnement juridique dans lequel elles opèrent, surtout en matière d'incidents de violence sexuelle. Notez que des poursuites judiciaires extraterritoriales sont possibles en cas de violence sexuelle commise par ou à l'encontre d'un collaborateur international.



Les exigences juridiques d'un plan d'urgence devront tenir compte de la réponse à apporter tant pour les personnels nationaux qu'internationaux.

Lorsqu'elles se préparent à faire face à un éventuel incident de violence sexuelle, les organisations doivent :

- Savoir si la loi exige d'elles qu'elles signalent un incident de violence sexuelle aux services de police ;
- Savoir si une survivante ou un auteur présumé doit ou devrait rester dans le pays si la survivante porte plainte dans un commissariat ;
- Savoir si le fait de signaler un incident à la police peut affecter la sécurité de la survivante ;
- Savoir si le fait de signaler un incident à la police peut affecter la sécurité de l'auteur présumé (surtout si cet individu est un employé) ;
- Avoir les coordonnées – ou mieux, un mandat de représentation – d'un avocat pénaliste local dans chaque pays d'opération qui sera disponible rapidement si une survivante souhaite impliquer la justice ou si un employé est arrêté ;
- Comprendre la situation juridique si l'auteur présumé ou la survivante est un employé international ;
- Comprendre les implications juridiques et de confidentialité associées aux différents traitements sanitaires, par exemple l'accès à une contraception d'urgence ou à un kit PPE, qui peut se limiter à certains cliniques et hôpitaux gouvernementaux spécifiques et ne pas être disponible dans des contextes particuliers ; et
- Comprendre la situation juridique si la survivante veut intenter un procès dans son propre pays ou dans le pays où se situe le siège social de l'organisation.



Les grandes ambassades ont une liste de juristes locaux de confiance qui pourront vous aider à mieux comprendre le paysage juridique local.

Lorsqu'un incident se produit, l'organisation doit pouvoir informer la survivante des choix dont elle dispose, en lui expliquant notamment :

- Les conséquences potentielles d'un signalement de l'incident auprès du commissariat local ;
- La manière dont sont traités les incidents de violence sexuelle en droit pénal, en droit civil et dans la pratique juridique du pays ; et

- Ce qui constitue un délit pénal dans un contexte donné, qui peut être considéré coupable et quels critères doivent être remplis pour pouvoir intenter un procès.



Dans certains pays, les survivantes risquent de s'exposer à un danger accru si elles signalent un incident de violence sexuelle à la police locale. Elles pourraient en effet se faire agresser ou être sanctionnées pour avoir entretenu des relations sexuelles hors mariage (bien qu'elles n'aient pas été consenties). Il se peut même qu'on leur demande de présenter un témoin pour pouvoir porter plainte.

Les organisations doivent comprendre les conséquences de la décision d'une survivante de porter plainte auprès des services de police, et elles peuvent s'y préparer en répondant aux questions suivantes pour chaque bureau et pays où elles opèrent :

- Quel commissariat est responsable, et où la plainte doit-elle être déposée ?
- Est-il possible de demander à la police de se rendre auprès de la survivante ?
- Dans quels délais la plainte doit-elle être déposée ?
- Y a-t-il des restrictions en termes de collecte de preuves médico-légales ?
- Combien de temps ce processus prend-il ?
- Combien de fois la survivante devra-t-elle répéter le récit de l'événement ?
- Dans quelles langues la plainte peut-elle être déposée et comment l'organisation peut-elle trouver des traducteurs ?
- Si le signalement doit être fait par la survivante en personne, quels sont les examens médicaux reconnus par la police (y compris faits dans quelle clinique) ?
- La police a-t-elle besoin de faire ses propres examens médicaux ? Si oui, où et comment ?
- Quelles démarches sont attendues de la survivante au titre de la procédure pénale, et quelles tâches d'autres acteurs, par exemple l'organisation ou un avocat, peuvent-ils prendre en charge pour le compte de la survivante ?



Il peut être très éprouvant pour la survivante de signaler un incident de violence sexuelle et d'aller jusqu'au bout de la procédure judiciaire. Elle aura éventuellement besoin d'un important soutien psychologique et social pour faire face à toute action impliquant la police locale ou les tribunaux.



Outil 3

Questionnaire sur l'environnement juridique

L'organisation devra également tenir compte de l'impact d'une procédure judiciaire sur l'auteur présumé. Cela vaut en particulier si l'organisation a un « duty of care » à l'égard de l'auteur présumé, par exemple s'il s'agit d'un employé. L'impact d'une procédure judiciaire sur l'auteur présumé devra également être pris en compte si celui-ci s'expose à un risque très élevé de subir un préjudice grave, qui pourrait constituer une violation des droits humains ou être contraire aux valeurs de l'organisation.

La quête de justice ne doit pas toujours passer par le système juridique ; en effet, avec l'accord de la survivante, elle peut être obtenue par l'intermédiaire des chefs communautaires locaux. Il est alors important de s'interroger sur les possibilités que le signalement de l'incident auprès d'une personne qui assume des responsabilités au sein de la communauté, par exemple un ancien, risque de mettre en danger la survivante ou l'auteur présumé.

2.5. Instaurer un réseau de prestataires

Les organisations doivent instaurer un réseau de prestataires compétents dans tous les pays où elles opèrent pour fournir des services en cas d'incident de violence sexuelle. Ce réseau pourra se composer de prestataires de services médicaux et psychologiques.



« Lorsque vous cherchez à trouver des services qui conviennent à vos besoins, voyez si le prestataire s'engage à répondre à la survivante et à la voir dans un délai donné, par exemple, sous 24 heures. Il ne faudrait pas que les survivantes d'une violence sexuelle aient à attendre une semaine avant de voir ce prestataire. Les prestataires doivent comprendre qu'il s'agit d'une urgence et être prêts à accorder la priorité à ces patients. »

2.5.1. Prestataires de services médicaux

Il est recommandé d'identifier un prestataire de services médicaux dans le pays d'opération pour aider le personnel international et national en cas d'incident de violence sexuelle. Auparavant, les organisations devront vérifier le type de soutien que l'assureur peut fournir dans un tel cas et quels traitements sont pris en charge ; il s'agira notamment de savoir si la survivante sera prise en charge pour une évacuation sanitaire si les préjudices physiques sont limités. Il est important de déterminer quels problèmes de santé nécessitent un soutien en dehors du pays et de savoir s'il existe des polices distinctes pour les personnels internationaux et nationaux.

Les organisations devront aussi identifier les prestataires de services médicaux qui peuvent fournir des kits PPE accessibles rapidement et en toute confidentialité en cas d'incident. Lorsque vous évaluez des infrastructures médicales en termes d'accès aux kits PPE, il est conseillé de demander si elles remettront un kit aux survivantes qui ne souhaitent pas subir un examen médical pour réunir des preuves ou qui ne souhaitent pas qu'une enquête de police soit menée.

De même, les organisations devront se renseigner à l'avance sur les options et les limitations des enquêtes médico-légales dans le pays et savoir vers qui se tourner si un régime plus robuste est requis. Les organisations devront essayer d'identifier au préalable des lieux sécurisés dans chaque pays d'opération où un examen médical pourra être effectué conformément aux souhaits de la survivante. Les infrastructures médicales locales sont susceptibles de ne pas convenir à ce genre d'examen, et il pourrait être pertinent de s'entretenir avec d'autres organisations actives dans la région pour connaître les options disponibles.

Les organisations devront instaurer des procédures pour orienter la survivante vers des professionnels internationaux du corps médical qui soient à la fois compétents et bienveillants. Ces procédures devront tenir compte des questions techniques pouvant entraver certains types de soutien, y compris l'inadéquation du réseau de communication en vue d'un soutien à distance.

► Voir section 3.1.2. Réponse médicale.

2.5.2. Prestataires de services psychologiques

L'organisation doit établir des procédures pour orienter la survivante vers des psychologues professionnels locaux ou internationaux à la fois compétents et bienveillants et qui comprennent la culture et le travail de l'organisation. L'organisation devra ainsi disposer d'un processus pour valider les thérapeutes et autres professionnels de la santé mentale et s'assurer qu'ils disposent des références et de l'expérience requises pour aider une survivante à un moment critique.

Le tableau 3 présente les principes directeurs que l'organisation doit suivre lorsqu'elle fait passer des entretiens ou qu'elle sélectionne un professionnel en santé mentale. Ces principes sont énumérés par ordre d'importance. À noter qu'ils ne sont donnés qu'à titre indicatif, car il peut être difficile, selon le contexte, de trouver des individus affichant précisément les références, l'expérience et la formation demandées.

Certaines organisations estiment qu'un prestataire qui parle la langue locale et comprend la culture et les coutumes sera propice au rétablissement des collaborateurs nationaux. Il peut être utile de conclure des accords avec des prestataires dans différentes régions. Dans l'idéal, un contrat ou accord indiquera que le prestataire s'engage à répondre sous 24 heures et à organiser un rendez-vous avec la survivante le plus rapidement possible.

Ces contrats devront indiquer la portée, le nombre et le type de séances que l'organisation est disposée à prendre en charge, ainsi que le mode de paiement. Le fait de clarifier cette question bénéficiera aux survivantes d'un traumatisme, qui font l'objet d'une grande incertitude, laquelle peut provoquer des réactions émotives. Il est recommandé aux organisations d'expliquer les politiques et procédures aux survivantes – ainsi qu'aux professionnels en santé

Tableau 3 : Principes directeurs pour sélectionner un prestataire de services de santé mentale

Principe directeur	Considérations
Références	En général, une maîtrise de psychologie, de soutien psychologique ou dans un domaine connexe est un minimum. Un diplôme de psychiatrie peut aussi être approprié. À noter que les personnes qui ont suivi une formation médicale (contrairement aux psychologues, aux travailleurs sociaux ou aux thérapeutes) sont susceptibles de mettre davantage l'accent sur les symptômes ou le trouble psychiatrique, ce qui risque d'être moins utile pour traiter des troubles post-traumatiques aigus ou de longue durée. Les psychiatres priorisent généralement un traitement médicamenteux plutôt qu'une thérapie parlée. Or les survivants d'un traumatisme, y compris les survivantes de violence sexuelle, bénéficient énormément d'une thérapie parlée.
Expérience	Il peut être utile de faire appel à un praticien en santé mentale « généraliste » qui soit à la fois chevronné, compétent et bienveillant pour évaluer et traiter le personnel exposé à un événement traumatisant. Cependant, il est fortement recommandé que ce praticien ait l'expérience du travail auprès de survivants de traumatismes, et plus spécifiquement de survivantes d'actes de violence sexuelle. Ce genre de travail est en effet délicat et sensible et nécessite d'exercer un bon jugement et d'avoir une formation et une expérience de qualité. Lorsque vous faites passer un entretien à des professionnels en santé mentale, interrogez-les sur leur expérience du traitement des survivantes de violence sexuelle et sur les méthodes qu'ils emploient.
Formation	Pour ce genre de travail, on aurait tort de s'appuyer uniquement sur le critère « formation » pour identifier un prestataire local. En effet, de nombreux professionnels en santé mentale aux États-Unis, dans les pays du Commonwealth et, dans une certaine mesure, en Europe, ont suivi un certain niveau de formation, généralement axée sur des « séances de verbalisation suivant un incident critique ». Notez que le niveau et l'intensité de la formation varient, de même que l'expertise et l'expérience des formateurs. D'une manière générale, le programme de formation et les modèles sur lesquels il s'appuie ont tendance à être plutôt restreints et rigides. Dans l'idéal, l'organisation devra identifier un professionnel en santé mentale qualifié et formé aux premiers secours psychologiques et aux thérapies efficaces et axées sur les preuves les plus communes pour traiter le traumatisme, dont la thérapie du processus cognitif (TPC) et la thérapie par exposition prolongée (EP). Les psychothérapeutes formés à une pratique axée sur les preuves sont généralement mieux à même de prendre en charge des survivantes de traumatismes mais, dans certains contextes, il peut être difficile de trouver des spécialistes qui ont ce profil.

mentale. Le nombre de séances autorisées affectera directement la manière dont le professionnel interviendra auprès de la survivante.



« D'une manière générale, deux séances ne permettront que d'apporter une stabilisation basique, de donner quelques conseils et de renvoyer le patient vers un autre spécialiste. Quatre à six séances donneront plus de temps pour traiter les symptômes du traumatisme et aider plus directement au rétablissement de la survivante. »

L'ONG doit aussi envisager de dresser un contrat avec une organisation qui dispose de professionnels en santé mentale capables d'apporter des services compétents à l'échelle internationale. Certaines proposent aux travailleurs humanitaires qui se trouvent dans des lieux reculés des services de soutien psychologique à distance au moyen d'un logiciel de conférence vidéo.

► Voir section 3.2.2. Réponse psychologique.

2.6. Gérer la communication

En cas d'incident grave de violence sexuelle, les organisations auront d'importantes décisions à prendre en termes de communication, qu'il vaudra mieux avoir prévues à l'avance.

Principales questions :

- Quel protocole de communication interne sera suivi en cas d'incident ?
- Quel protocole de communication externe sera suivi en cas d'incident ?
- L'organisation partagera-t-elle l'information avec d'autres organisations pour éviter que des incidents similaires ne se produisent ?
- Quelles sont les informations sur l'auteur présumé qui peuvent être partagées avec d'autres organisations ?

En partageant des informations sur l'incident auprès d'individus et d'institutions externes, l'organisation s'expose davantage aux risques suivants :

- que la survivante connaisse un autre traumatisme ;
- que la confidentialité de l'information sur la survivante soit compromise ;
- que la survivante s'expose à une attention importune voire à un danger (de la part de l'auteur présumé, par exemple) ;
- que le personnel soit contacté par des journalistes en quête d'informations ;
- que la police se serve des commentaires publiés sur les réseaux sociaux ou que cela gêne les enquêtes internes ou de la police ; et
- que les messages publiés sur les réseaux sociaux par le personnel, la survivante ou l'auteur présumé servent de preuves lors d'un procès civil.



« Les organisations doivent respecter le désir de confidentialité d'une survivante, mais elles doivent aussi veiller à ce qu'elle n'ait pas honte de ce qui lui est arrivé et empêcher d'autres d'en être informés. Une survivante a ainsi déclaré que, tandis que son employeur était très strict en matière de confidentialité, estimant qu'il protégeait ainsi sa vie privée, elle avait reçu pour consigne de ne rien dire à ses collègues, ce qui lui avait donné l'impression qu'elle avait quelque chose à se reprocher. »



Les organisations doivent être prêtes au cas où la survivante souhaite parler ouvertement de l'incident.

Les survivantes ont le droit de s'exprimer sur l'incident si elles le souhaitent, et les organisations doivent se préparer à cette éventualité. Le personnel touché est susceptible de se tourner vers des amis ou des membres de sa famille à l'issue d'un incident. Ce type de contacts peut accroître le risque que des inconnus – y

compris des journalistes – trouvent, copient voire publient l'information, surtout si ces prises de contact se passent dans les réseaux sociaux.

Les organisations devront élaborer des principes directeurs pour appuyer les survivantes qui souhaitent s'exprimer. Les survivantes doivent sentir qu'elles peuvent prendre leurs propres décisions, tout en pouvant s'entretenir de manière confidentielle avec un point focal qualifié de l'organisation sur les raisons qui les poussent à parler et sur les répercussions éventuelles. Un point focal sauvegarde ou communication formé à cette éventualité devra être identifié lors des travaux de préparation.



Personne d'autre que la survivante ne doit partager sur les réseaux sociaux des informations quelles qu'elles soient sur un incident de violence sexuelle.



Ressources complémentaires

« *Crisis Management of Critical Incidents* », EISF

« *Critical Incident Protocol* », CARE

« *Gender and Security: guidelines for mainstreaming gender and security risk management* », EISF

Good Practice Tools, Report the Abuse (pour faire face à la violence sexuelle dans les organisations humanitaires)

« *Managing the Message* », EISF

Online training overview, the Headington Institute

« *Peace Corps Manual* », Peace Corps (ressources sur la préparation et la réponse à apporter en cas de violence sexuelle)

« *Prevention, Policy and Procedure Checklist* », Report the Abuse

« *Protection from Sexual Exploitation and Abuse by Our Own Staff* », the IASC PSEA Taskforce

« *PSEA Basics Training Guide* », InterAction

« *Psychological First Aid: guide for field workers* », OMS, War Trauma Foundation et World Vision International

RAINN (Rape, Abuse & Incest National Network)

« *Rape and Sexual Assault Abroad: returning to the UK* », the UK Foreign and Commonwealth Office

Page Resources sur le site Internet de Thrive Worldwide

« *Security Incident Information Management Handbook* », RedR UK, Insecurity Insight et EISF

« *Trauma & Critical Incidents* », the Headington Institute

3

Apporter une réponse



Cette partie couvre les principales mesures qu'une organisation doit envisager de prendre suite à un incident de violence sexuelle, en particulier à un viol ou d'autres formes d'attaque sexuelle. Pour les incidents de violence sexuelle moins graves, les conseils figurant dans cette section devront être adaptés aux circonstances.



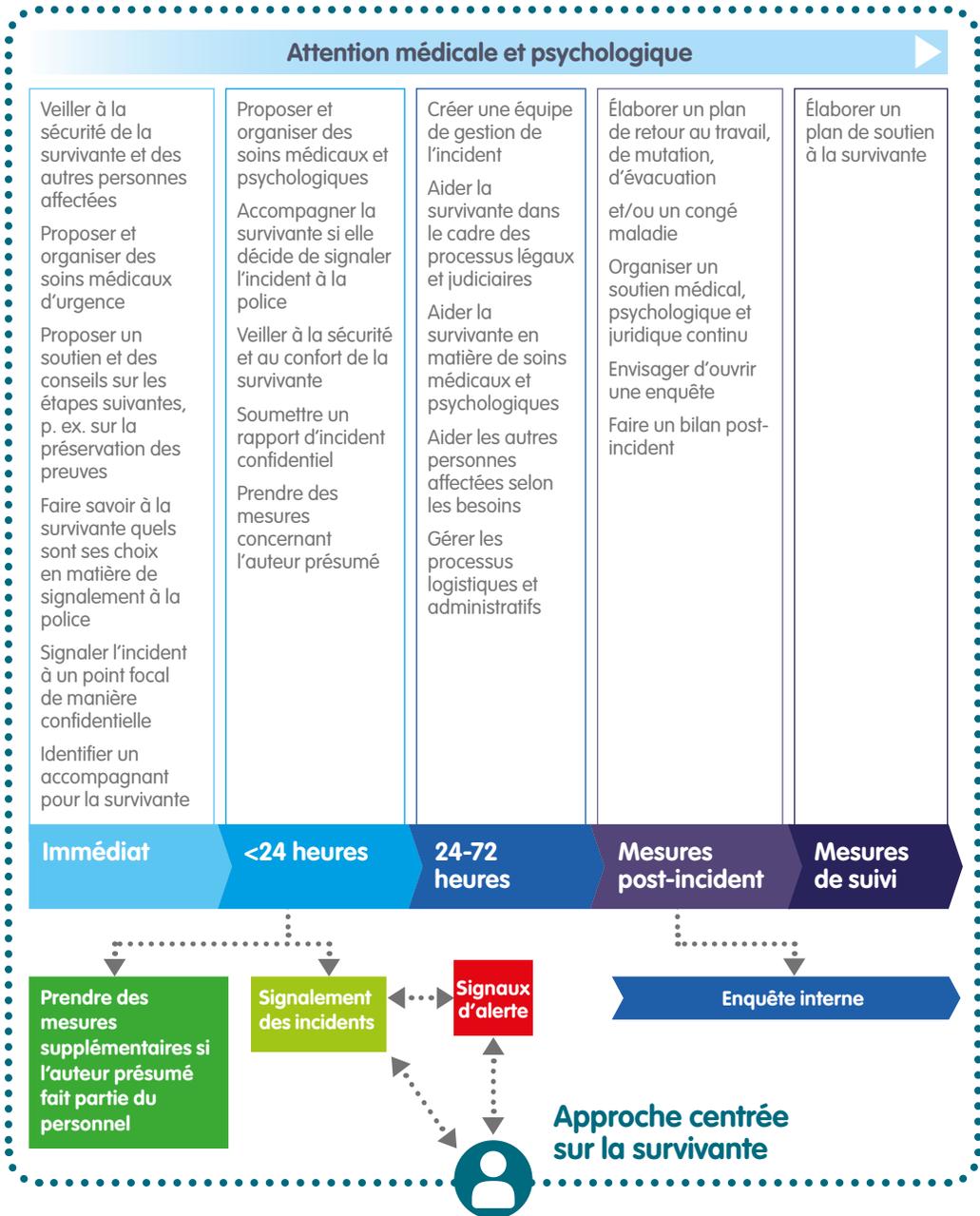
Outil 4

Liste des tâches liées à la réponse à une violence sexuelle

Cette section du manuel couvre les trois étapes initiales de la réponse à apporter (voir figure 4). Les mesures de suivi et de soins post-incident sont abordées de manière plus détaillée en quatrième partie.

Les échéanciers et mesures suggérés ici visent à promouvoir la sécurité et le bien-être de la survivante, la préservation des preuves physiques (le cas échéant) et la mise à disposition rapide de soins médicaux et psychologiques appropriés immédiatement après l'incident. À noter que ces conseils doivent être adaptés aux circonstances.

Figure 4 : Échéancier des réponses à apporter suite à un incident de violence sexuelle





« Les conseils donnés doivent tenir compte du profil de la survivante (est-elle une employée locale, par exemple ?) et du contexte local, y compris de la question de savoir si une action en justice pourrait se solder par un préjudice accru pour la survivante. Au Moyen-Orient, par exemple, un signalement pourrait avoir pour conséquence que la survivante soit poursuivie pour avoir eu des rapports sexuels hors-mariage, commis un adultère, ou les deux. Au Pakistan et dans certaines régions de l'Inde, la survivante pourrait être de nouveau violée en guise de punition. N'encouragez pas les survivantes à préserver les preuves si cela ne peut leur être d'aucune utilité à long terme. »

Cette section couvre aussi les principales mesures à prendre si l'identité de l'auteur présumé est connue, et notamment s'il s'agit d'un collaborateur.

La répartition entre employés des différentes mesures à prendre variera selon l'organisation. Il est cependant important de s'assurer que ceux qui sont le mieux qualifiés pour exécuter chaque tâche soient soutenus et que la sécurité et le bien-être de la survivante se situent au cœur de cette démarche.



La réponse de l'organisation doit constamment être centrée sur la survivante.

Toutes les mesures prises suite à un incident doivent respecter le besoin de confidentialité de la survivante et des autres personnes touchées, y compris de l'auteur présumé.



« Si la survivante et les autres personnes affectées ne reçoivent pas de soins confidentiels, ils risquent de recourir à l'automutilation ou au suicide. Il est crucial de maintenir la confidentialité. »

Le fait de donner du pouvoir aux survivantes suite à un incident de violence sexuelle lors duquel leur droit de choisir n'a pas été honoré peut faciliter leur guérison et rendre le signalement de l'incident et l'obtention d'une aide moins traumatisants.



Il est essentiel de respecter les souhaits des survivantes, surtout lors de la phase initiale de réponse.

Si des décisions doivent être prises qui vont à l'encontre des souhaits des survivantes – par exemple s'il est décidé de les envoyer vers un lieu plus sûr pour leur éviter de subir d'autres préjudices –, ces décisions devront bien leur être expliquées, l'objectif étant de leur rendre autant d'autonomie que possible. Le fait de former les accompagnants à l'identification des « signaux d'alerte » permettra aux survivantes de recevoir des soins d'urgence au moment où elles en auront le plus besoin.

Signaux d'alerte

Les signaux d'alerte (« red flags » en anglais) indiquent qu'un individu (par exemple une survivante, un accompagnant ou l'auteur présumé) a besoin d'être immédiatement vu par un professionnel spécialisé, même si elle a fait savoir qu'elle ne souhaitait pas recevoir de soutien médical ou psychologique professionnel.

Des soins et un soutien d'urgence doivent être apportés aux individus qui :

- ont subi des blessures physiques et ont besoin de soins médicaux d'urgence ;
- risquent de faire du mal à d'autres personnes ;
- risquent de se faire du mal à eux-mêmes (coupures, brûlures ou autres moyens) ;
- sont incapables de prendre soin d'eux-mêmes ou d'autres personnes (par exemple s'ils ne se nourrissent pas régulièrement, s'ils ne peuvent pas faire leur toilette ou maintenir un minimum d'hygiène personnelle, ou s'ils se mettent dans des situations à haut risque) ;
- présentent des symptômes de dissociation, y compris s'ils se sentent en dehors de leur corps, s'ils éprouvent une sensation de conscience limitée ou de « flou », s'ils s'isolent ou s'ils passent beaucoup de temps à regarder dans le vide ;
- démontrent une colère intense ou menacent d'être violents ;
- parlent de suicide ou du fait qu'« il vaudrait mieux qu'ils soient morts » ;
- pleurent ou affichent de vives émotions en permanence ;
- font preuve d'imprudence, d'un comportement impulsif, ou prennent des risques ou ;
- consomment des substances de manière abusive (alcool ou stupéfiants), par exemple en buvant jusqu'à être inconscients ; et
- deviennent paranoïaques ou craintifs dans un contexte professionnel.

3.1. Réponse immédiate

PRINCIPALES MESURES

En cas d'incident de violence sexuelle, l'organisation devra immédiatement :

- Veiller à la sécurité de la survivante et des membres de l'équipe ;
- Proposer d'organiser des soins médicaux d'urgence confidentiels, avec l'accord de la survivante ;
- Proposer d'organiser un transport vers un lieu sûr si un danger est imminent ou si la survivante souhaite changer d'endroit ;
- Veiller à ce que la survivante sache que l'organisation croit son récit des événements ;
- Assurer la survivante que ses souhaits seront respectés autant que possible et que l'organisation est là pour le ou la conseiller et le ou la soutenir et pas pour prendre des décisions à sa place ;
- Proposer de mettre la survivante en relation avec des amis et des membres de sa famille, si tel est son souhait ;
- Demander à la survivante qui elle choisit pour être son accompagnant et proposer un accompagnant formé interne à l'organisation si telle est l'option retenue par la survivante ;
- Proposer d'autres formes de soutien et de conseils sur les prochaines étapes, selon les besoins ;
- Conseiller la survivante sur les choix dont elle dispose pour préserver les preuves physiques et l'aider à préserver ces preuves si tel est son souhait ;
- Suivre le protocole de signalement approprié tout en maintenant la confidentialité et en ne fournissant des informations que selon le principe du « besoin d'en connaître » ;
- Renseigner la survivante sur le protocole de signalement ; et
- Démarrer un registre confidentiel de toutes les communications et décisions relatives au processus de réponse, avec l'accord de la survivante.

3. Réponse

3.1.1. Présentation générale des réponses immédiates

L'un des éléments clés de la réponse initiale consiste à fournir à la survivante toute l'information et tout le soutien dont elle a besoin pour prendre des décisions éclairées.



« Les survivantes peinent souvent à se sortir de ce sentiment de perte de contrôle. Si vous leur donnez de la certitude quant aux prochaines étapes, elles se sentiront peut-être moins perdues. »

La figure 5 présente les mesures à prendre immédiatement après l'incident ; la majorité d'entre elles seront sans doute prises par un premier intervenant.

Il est important de se souvenir que le premier intervenant peut être un ami ou un collègue et pas forcément un collaborateur formé à la prise en charge de ce type d'incidents. Le tableau 4 aidera les premiers intervenants à tous les niveaux, y compris ceux qui n'ont pas suivi de formation préalable dans ce domaine.

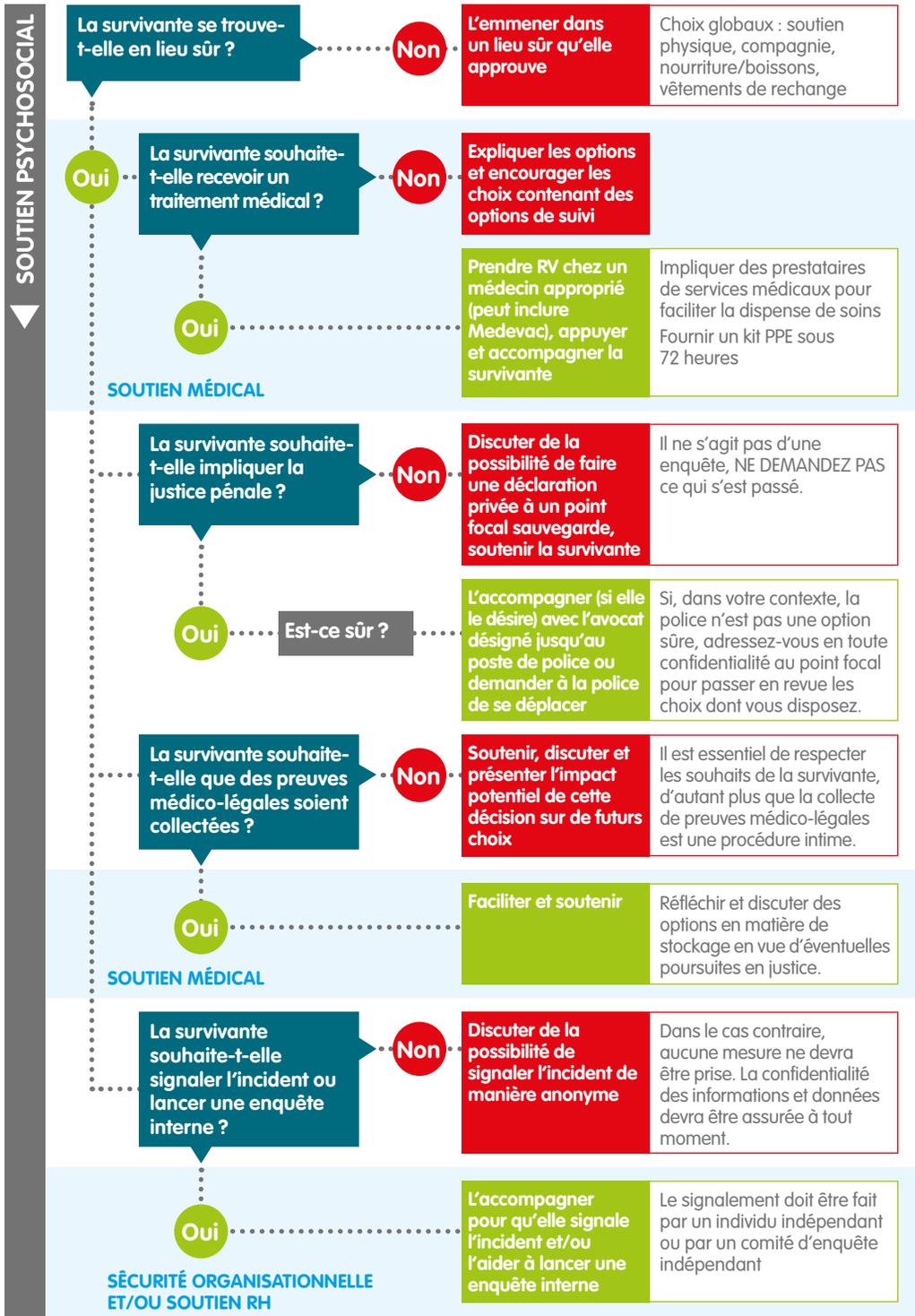


Outil 5

Directives à l'attention des accompagnants des survivantes

Le premier intervenant peut lui-même devenir l'accompagnant ou confier des tâches à celui-ci pendant et après ces premières étapes. Les accompagnants devront ensuite prendre une série de mesures spécifiques pour soutenir la survivante.

Figure 5 : Étapes de la réponse initiale



3. Réponse

Adapté de GIZ Catherine Plumridge, « Algorithm for Post-assault Management in the Field »

Tableau 4 : Conseils génériques à l'attention des premiers intervenants

Objectif	À faire	À dire	À ne PAS faire ni dire
<p>Répondre aux besoins initiaux de la survivante en termes de sécurité et de soutien</p>	<ul style="list-style-type: none"> Faites preuve d'empathie et montrez à la survivante que vous croyez son récit. Assurez sa sécurité en priorité. Si le signalement s'est fait par téléphone, demandez à la survivante si elle est en sécurité et qui est avec elle. Si votre conclusion est qu'elle n'est pas en lieu sûr, aidez-la en organisant son transport, en appelant les services d'urgence (s'il en existe là où il se trouve) ou un contact local fiable que la survivante connaît et approuve. Cherchez à savoir si la survivante est blessée ou si elle a besoin de soins médicaux d'urgence. Les soins médicaux d'urgence sont fortement conseillés en cas d'échange de fluides corporels (sang ou sperme). Faites savoir à la survivante qu'il est important qu'elle reçoive des soins de toute urgence, puis prenez les dispositions nécessaires. Cette démarche doit être réalisée dans le respect des souhaits de la survivante. Si la survivante est réticente à l'idée de recevoir des soins médicaux, mais que sa sécurité sanitaire est clairement préoccupante, envisagez d'obtenir une aide confidentielle auprès d'un point focal ou d'un prestataire de services médicaux qui pourra s'entretenir directement avec la survivante pour discuter des risques. La survivante devra donner son accord pour recevoir des soins médicaux ou prendre une décision éclairée si elle les refuse. Respectez autant que possible les souhaits de la survivante, du moment où ces souhaits ne la mettent pas en danger. Demandez-vous s'il se pourrait que d'autres employés soient dans une situation de risque et prenez des mesures pour garantir leur sécurité. Impliquez le point focal sécurité de l'organisation si ce n'est pas encore le cas, mais ne partagez pas plus d'informations que nécessaire sur l'incident de violence sexuelle. 	<p>« Je suis désolé de ce qui vous arrive. Sachez que vous n'êtes pas seule, et que nous sommes là pour vous aider. »</p> <p>« Où vous trouvez-vous à l'heure actuelle ? Etes-vous blessée ? »</p> <p>« De quoi avez-vous besoin/que voulez-vous dans l'immédiat ? »</p> <p>« Vous n'êtes pas obligée d'entrer dans les détails. »</p> <p>« Savez-vous où se trouve désormais l'auteur de cet acte ? »</p> <p>« Que pouvons-nous faire pour que vous vous sentiez plus en sécurité ? »</p> <p>« De quoi pensez-vous avoir besoin ? »</p> <p>« Avez-vous un plan pour les 24 prochaines heures pour prendre soin de vous ? Y a-t-il quelqu'un qui pourrait rester avec vous ? »</p> <p>« Quelles informations trouveriez-vous utiles dans l'immédiat ? »</p> <p>Si le signalement s'est fait par téléphone :</p> <p>« Puis-je vous rappeler si nous sommes coupés ? »</p> <p>« Etes-vous en sécurité là où vous êtes ? »</p> <p>« Etes-vous seule ou avec une personne de confiance ? »</p>	<p>Ne rejetez PAS la responsabilité de ce qui s'est passé sur la survivante.</p> <p>NE DITES PAS :</p> <p>« Pourquoi vous trouviez-vous à cet endroit-là ? »</p> <p>« Aviez-vous bu ? »</p> <p>« Comment étiez-vous habillée ? »</p> <p>« Comment vous comportiez-vous ? »</p> <p>« Était-ce votre faute ? »</p> <p>« L'avez-vous cherché ? »</p> <p>« Comment avez-vous bien pu avoir une telle idée ? »</p> <p>« Etes-vous sûr que tout cela s'est bien passé ? »</p> <p>« Que s'est-il passé ? »</p>

Tableau 4 : suite

Objectif	À faire	À dire	À ne PAS faire ni dire
<p>Offrir un soutien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selon les circonstances, proposer un soutien téléphonique ou, si possible, en personne. • Si vous êtes un point focal pour ce type d'incidents, demandez à la survivante si elle souhaite que vous demandiez à quelqu'un d'être auprès de lui, par exemple un ami proche, un collègue ou un membre de sa famille, qui pourra lui servir d'accompagnant. • Permettez à la survivante de choisir la personne qui lui apportera soutien et compagnie. <p> Voir outil 5 : Directives à l'attention des accompagnants des survivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faites savoir à la survivante que vous êtes prêt à l'écouter, sans la forcer à parler de détails sensibles. • Assurez-vous que la survivante comprend les mesures de routine que l'organisation doit prendre (p. ex. le placer en lieu sûr, prendre un rendez-vous pour une évaluation médicale/psychologique, informer d'autres individus et élaborer une équipe de soutien de la survivante). • Notez que la survivante est susceptible de se sentir dépassée et nerveuse, et qu'elle pourrait avoir du mal à se souvenir des étapes suivantes. • Employez des messages clairs et simples, répétez l'information déjà donnée, si nécessaire, et restez patient et calme. • Parlez sur un ton calme et faites bien comprendre à la survivante que vous et l'organisation la soutenez et pouvez l'aider à réduire ses craintes. 	<p><i>« Je vais rester en contact avec vous par téléphone, et vous pourrez toujours joindre quelqu'un à ce numéro. »</i></p> <p>[Au téléphone, si cela est possible] <i>« Voulez-vous que je vienne auprès de vous ? »</i></p> <p><i>« Voulez-vous que je demande à quelqu'un de vous rejoindre – un ami, un collègue ou un parent ? »</i></p> <p><i>« Voulez-vous que j'appelle [XYZ] pour qu'il vous rejoigne ? »</i> (Recommandez un accompagnant si la survivante ne sait pas qui suggérer.)</p> <p><i>« D'après ce que vous me dites, il serait bon que vous consultiez un médecin, et nous vous conseillons de venir à [XYZ] pour ce traitement. »</i> (En l'absence de soutien médical au niveau local, faites savoir que plus le kit PPE est utilisé tôt, mieux cela vaudra.)</p> <p><i>« Savez-vous à quoi vous attendre maintenant ? Les prochaines étapes vous semblent-elles claires ? »</i></p> <p><i>« Y a-t-il quelque chose d'autre qui vous préoccupe actuellement et dont nous n'avons pas parlé ? »</i></p>	<p>Ne forcez PAS une survivante à accepter un soutien ou de la compagnie.</p> <p>Ne forcez PAS une survivante à parler de détails pénibles relatifs à l'incident.</p> <p>NE DITES PAS :</p> <p><i>« Vous êtes traumatisée, il ne faut pas que vous restiez seule. »</i></p> <p><i>« Si vous restez seule, vous risquez de vous faire du mal, ou de faire du mal à quelqu'un d'autre. »</i></p> <p><i>« Il faut que nous envoyions un collaborateur pour vous évaluer et assister à votre examen médical. »</i></p>

Tableau 4 : suite

Objectif	À faire	À dire	À ne PAS faire ni dire
<p>Conseiller la survivante sur la préservation des preuves physiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquez à la survivante que si elle souhaite poursuivre en justice l'agresseur sexuel, des preuves médico-légales, par exemple un rapport des blessures et une collecte d'ADN, devront être réunies rapidement. • Informez la survivante sur ces droits légaux dans le pays où s'est produit l'incident et sur la manière de préserver des preuves physiques au cas où elle souhaiterait intenter une action en justice (immédiatement ou ultérieurement). • Expliquez-lui que la collecte de preuves ne l'engage pas à intenter une action en justice, mais qu'il lui sera possible de le faire si elle en décide ainsi. • Veillez à ce que vos conseils correspondent aux souhaits de la survivante ainsi qu'aux législations locales. <p>► Voir section 2.4. Comprendre l'environnement juridique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • N'oubliez pas qu'il peut être très déstabilisant de ne pas pouvoir se laver, aller aux toilettes ou changer de vêtements après une attaque sexuelle, tant que l'examen médical n'a pas eu lieu, pour préserver les preuves. • Notez qu'un examen peut être très éprouvant pour la survivante. • Si la survivante est disposée à se faire examiner, soutenez-la tout au long du processus. • Sachez (et informez-en la survivante) que, dans certains contextes, les seuls professionnels médicaux disponibles sont susceptibles d'être des hommes. <p> Voir outil 6 : Préservation des preuves physiques.</p>	<p><i>« Vous n'êtes pas obligée de décider tout de suite si vous voulez signaler l'incident à la police, mais il y a un certain nombre de choses que vous pouvez faire dès à présent pour vous assurer de pouvoir le signaler plus tard si tel est votre souhait. »</i></p> <p><i>« Si vous n'avez pas encore fait votre toilette, si vous ne vous êtes pas encore brossé les dents, changé, si vous n'avez pas encore fait une toilette intime, essayez d'attendre l'examen médical avant de le faire. »</i></p> <p><i>« Essayez de ne rien déplacer, laver ou jeter là où l'incident s'est produit. Essayez de garder tout article sanitaire ou contraceptif. »</i></p> <p><i>« Si vous avez envie d'uriner, essayez de le faire dans un bocal stérile. »</i></p>	<p>Ne forcez PAS la survivante à lancer des poursuites en justice si elle ne souhaite pas le faire. Contentez-vous de la conseiller sur la démarche à suivre pour préserver son choix en la matière.</p> <p>NE DITES PAS :</p> <p><i>« Vous vous devez de protéger d'autres personnes face à cet agresseur en le poursuivant en justice. »</i></p>

Tableau 4 : suite

Objectif	À faire	À dire	À ne PAS faire ni dire
<p>Informé autrui, conformément au protocole de signalement et aux souhaits de la survivante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suivez le processus de signalement des incidents de violence sexuelle de l'organisation pour renseigner les points focaux pertinents sur l'incident. • Fournissez les rapports d'incidents demandés de manière confidentielle. • Expliquez clairement et concrètement à la survivante quelles informations seront partagées et avec qui. • Assurez à la survivante qu'à chaque étape, sa vie privée et sa confidentialité seront protégées. • Si vous apportez un soutien par téléphone, expliquez qu'après avoir raccroché, vous vous entretenez avec les points focaux pertinents, et dites-lui quand vous la rappellerez. • Donnez à la survivante une liste de tout le personnel qui est au courant de l'incident, en précisant qui connaît l'identité des personnes impliquées et les détails de ce qui s'est passé. • Soyez prudent lorsque vous décidez de parler de l'incident à autrui, surtout si vous connaissez l'auteur présumé et s'il entretient des relations avec les individus que vous êtes censé informer. Dans ce cas, demandez-vous s'il est réellement bien pertinent d'informer ces individus. • Évitez de placer la survivante dans une situation de risque supplémentaire du fait des informations que vous partagez. • Ouvrez un registre confidentiel de toutes les communications et décisions relatives au processus de réponse, avec l'accord de la survivante. 	<p><i>« Nous allons tout faire pour protéger votre vie privée, mais nous voulons que vous ayez le meilleur soutien possible. C'est la raison pour laquelle je vais éventuellement devoir informer quelques personnes de l'organisation – par exemple les RH et le point focal sauvegarde – pour trouver le meilleur moyen de vous aider. »</i></p> <p><i>« Nous signalons tous les incidents graves à des hauts responsables spécifiques dans le cadre de notre protocole de réponse aux crises. Mais nous ne révélerons pas votre nom dans ces rapports, pour protéger votre confidentialité. Les détails relatifs à ce qui s'est passé et votre nom ne sont partagés qu'avec certains individus selon le principe du besoin d'en connaître. L'information sera partagée avec le moins de personnes possible. »</i></p> <p><i>« Autour de vous, en privé, à vous de décider avec qui vous souhaitez partager cette information. »</i></p>	<p>Ne partagez d'information avec aucune personne qui n'a pas absolument besoin d'être au courant de l'incident, y compris les détails privés dont la survivante vous a fait part ou des informations permettant d'identifier la survivante.</p> <p>NE DITES PAS :</p> <p><i>« Je promets de ne le répéter à personne. »</i></p>



3.1.2. Réponse médicale

Le tableau 5 contient une liste des mesures d'ordre médical que l'Organisation Mondiale de la Santé et d'autres directives européennes recommandent de prendre à l'issue d'un incident de violence sexuelle.

Les organisations devront obtenir des conseils médicaux professionnels pour éclairer leur réponse médicale, les mesures devant être adaptées en fonction de l'incident, du profil personnel de la survivante et du contexte dans lequel l'incident s'est produit.

Toutes les décisions et mesures relatives au traitement médical doivent être prises avec l'accord de la survivante.

Tableau 5 : Mesures à prendre au titre de la réponse médicale

Domaine	Mesures
Blessure physique	<ul style="list-style-type: none">• Demander à un professionnel de la santé d'effectuer un examen et de donner les premiers secours, y compris de traiter toute blessure physique.
Médecin légiste	<ul style="list-style-type: none">• En consultation avec la survivante et un professionnel de la santé, décider s'il convient d'entamer une procédure médico-légale spécifique, un examen, des tests ou des rapports au cas où la survivante déciderait d'impliquer la police.• Organiser un rendez-vous entre la survivante et un médecin légiste s'il s'agit d'une exigence juridique spécifique, si la survivante envisage d'impliquer la police et/ou si l'organisation n'est pas en mesure de fournir ce service.
Risque de transmission d'une maladie	<ul style="list-style-type: none">• En consultation avec la survivante, prendre les dispositions nécessaires pour qu'un professionnel de la santé évalue la nécessité de donner un traitement préventif de type prophylaxie post-exposition au VIH (PPE), un traitement pour lutter contre les infections sexuellement transmissibles (IST) (p. ex. chlamydia, blennorragie) et d'autres maladies, telles que l'hépatite B.• Veiller à ce que la survivante comprenne que la PPE et d'autres traitements de prévention sont sans effets sur une éventuelle grossesse.• Avec l'accord de la survivante, prendre les dispositions nécessaires pour qu'un professionnel de la santé lui fournisse le traitement nécessaire afin de réduire le risque de maladie.
Grossesse	<ul style="list-style-type: none">• Proposer à la survivante de faire un test de grossesse.• Si la survivante souhaite prendre un contraceptif d'urgence pour éviter une grossesse pouvant résulter d'un incident de violence sexuelle, mettre à disposition ce traitement et ces services, y compris un soutien psychologique si nécessaire. Il faudra veiller à tenir compte des points suivants :<ul style="list-style-type: none">• de l'environnement juridique local ;• de toute position éthique de la survivante et/ou de l'organisation.

Tableau 5 : suite

Domaine	Mesures
Santé mentale et ajustement psychologique	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre des professionnels de la santé mentale à la disposition de la survivante. • Avec l'accord de la survivante, prendre les dispositions nécessaires pour que des professionnels de la santé mentale évaluent l'état psychologique de la survivante. • Si nécessaire, proposer des services de soutien psychologique – localement si possible, ou à distance. • Faire savoir à la survivante que le fait de bénéficier d'un soutien psychologique ne l'engage aucunement à discuter de l'incident si elle n'est pas prête ou si elle estime que cela ne l'aidera pas. Lui expliquer qu'une thérapie doit servir à la soutenir et à la renseigner sur le traumatisme et les comportements positifs à adopter pour faire face à la situation.
Soins médicaux continus et suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer à la survivante des soins médicaux continus jusqu'à la fin du traitement ou le plus longtemps possible (discuter d'une date de fin du traitement avec la survivante). • Fournir à la survivante un suivi médical continu pour assurer son bien-être physique et psychologique. • S'il n'est pas possible de trouver localement des soins et un soutien médical ou psychologiques adaptés, discuter de la possibilité de recourir à des services à distance, de rapatrier la survivante ou de la muter.



Tous les traitements médicaux et psychologiques doivent être dispensés par un professionnel qualifié.

Prophylaxie post-exposition au VIH (PPE)

La PPE est un traitement qui peut réduire le risque qu'une survivante à une violence sexuelle contracte le VIH. Si la PPE rend une infection par le VIH moins probable, elle n'est pas efficace à 100 %, et elle le sera d'autant moins si elle est prise 72 heures après l'exposition au VIH. Dans l'idéal, la PPE devra être prise dans les 24 heures suivant l'incident. Le traitement dure plusieurs semaines.

Ce traitement peut rendre les patients très malades. Les effets secondaires incluent notamment : de la fatigue, des maux de tête, des nausées, des diarrhées et des vomissements. Ces patients devront être suivis régulièrement par un professionnel de la santé. L'organisation devra donc s'assurer d'impliquer des médecins ou des infirmières.

Dans le cadre des efforts déployés par l'organisation pour se préparer aux incidents de violence sexuelle, il sera essentiel qu'elle veille à ce que des kits PPE soient facilement et rapidement accessibles.

3.2. Mesures à prendre dans un délai de 24 heures

PRINCIPALES MESURES

Dans les 24 heures qui suivent le signalement d'une violence sexuelle, le personnel de soutien de l'organisation est encouragé à :

- Prendre les dispositions nécessaires pour qu'une évaluation et des soins médicaux et psychologiques soient organisés, avec l'accord de la survivante ;
- Accompagner la survivante dans son choix de signaler l'incident à la police ;
- Veiller à ce que la survivante se sente en sécurité et aussi à l'aise que possible ;
- Rappeler à la survivante et à son accompagnant l'information relative à la conservation des preuves au cas où la survivante souhaiterait rassembler ces preuves ;
- Prendre des mesures à l'égard de l'auteur présumé (si son identité est connue) ; et
- Soumettre un rapport d'incident conformément au règlement interne et informer les personnes nécessaires tout en respectant les demandes de confidentialité de la survivante.

3. Réponse

3.2.1. Présentation générale des mesures à prendre dans un délai de 24 heures

Le tableau 6 présente les mesures à prendre dans l'idéal au plus tard 24 heures après l'incident.



Respectez les souhaits de la survivante, du moment où ses souhaits ne l'exposent pas à d'autres dangers. Impliquez la survivante et coopérez avec elle dans toutes les décisions et fournissez des informations sur le processus décisionnel et un soutien en la matière.

Tableau 6 : Mesures que l'organisation doit prendre dans les 24 heures qui suivent le signalement d'un incident de violence sexuelle

Mesure	Conseil	Remarques
Prendre les dispositions nécessaires pour organiser une évaluation et des soins médicaux et psychologiques	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que la survivante ait la possibilité de bénéficier le plus rapidement possible d'une évaluation et de soins médicaux et psychologiques (dans l'idéal, dans les heures qui suivent, et quoi qu'il en soit dans un délai de 24 heures) auprès de praticiens compétents et bienveillants. Cette étape devra inclure la PPE, qui devra être administrée dans les 72 heures après l'incident. ▶ Voir section 3.1.2. Réponse médicale. • Avec l'accord de la survivante, contacter les praticiens médicaux et psychologiques identifiés au préalable et avec lesquels l'organisation a conclu des accords. ▶ Voir section 2.5. Instaurer un réseau de prestataires. • Organiser le transport de la survivante si elle a besoin de se déplacer pour une évaluation et des soins médicaux. • Aider la survivante à prendre des décisions éclairées sur le traitement qu'elle souhaite suivre et dans quelle clinique. • Avec l'accord de la survivante, prendre les dispositions nécessaires pour que son accompagnant reste en contact avec le médecin traitant et le prestataire de services de santé mentale pour veiller à l'adéquation des soins et à la clarté des étapes suivantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le soutien et les soins psychologiques (tels que les premiers secours psychologiques - PSP) dispensés par des collaborateurs désignés, un accompagnant formé ou une personne choisie par la survivante peuvent grandement contribuer au rétablissement de la survivante. • Si des services de soutien psychologique de qualité existent localement, les proposer à la survivante. • Proposer à la survivante des consultations à distance afin d'évaluer son traumatisme, mais ne pas la forcer à recourir à un soutien psychologique ou à des soins médicaux. • La survivante doit pouvoir accéder à un traitement médical et psychologique sans complications ni obstacles logistiques. • Les survivantes qui font partie du personnel international sont susceptibles d'avoir accès à des services, un soutien et une assistance par l'intermédiaire de leur ambassade.
Accompagner la survivante dans son choix de signaler l'incident à la police	<ul style="list-style-type: none"> • Informer la survivante sur l'environnement juridique local et sur les exigences juridiques en vue d'éventuelles poursuites. • Accompagner la survivante et la soutenir si elle décide de signaler l'incident à la police. • Utiliser les informations obtenues au préalable sur l'environnement juridique local pour éclairer les interactions de la survivante et de l'organisation avec la police. • Pour les examens médicaux, utiliser des cliniques privées réputées et fiables afin d'éviter que des preuves soient recueillies ou que l'incident soit automatiquement signalé aux autorités si la survivante décide de ne pas porter plainte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les collaborateurs internationaux peuvent décider de ne pas signaler l'incident à la police car cela les forcerait à rester dans le pays jusqu'au procès, ce qui peut prendre plusieurs années.

Tableau 6 : suite

Mesure	Conseil	Remarques
<p>Accompagner la survivante dans son choix de signaler l'incident à la police <i>suite</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si la police doit interroger la survivante, veiller à lui fournir un soutien de qualité. • Si possible, attendre que la survivante soit prête et disposée à faire un signalement et à être interrogée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Noter que, dans certains pays, l'organisation devra porter plainte conformément aux modalités juridiques locales ou au droit national et que certaines cliniques signalent automatiquement les survivants à la police. • L'organisation doit être prête à recueillir des informations sur l'environnement juridique local afin d'accélérer et d'éclairer le processus de signalement auprès de la police. • Pour les entretiens réalisés par la police, il peut être possible de bénéficier de la présence de deux accompagnants – le principal accompagnant et un autre point focal. Envisager de convoquer un professionnel externe qui connaît cette procédure dans l'environnement local. <p>► Voir section 2.4. Comprendre l'environnement juridique.</p>
<p>Veiller à ce que la survivante se sente en sécurité et soit aussi à l'aise que possible</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que la survivante soit hébergée dans un lieu sûr et confortable. Ce logement devra être d'une qualité supérieure à ce qui est généralement considéré comme étant approprié pour les collaborateurs de l'organisation, et devra inclure une chambre privée avec sa propre salle de bains. Il se peut que la survivante souhaite loger dans un hôtel. • Proposer à la survivante de partager une chambre avec son accompagnant ou d'avoir deux chambres séparées mais attenantes. • Assurer la sécurité de la survivante, par exemple en ne divulguant pas le lieu où elle se trouve. • Héberger la survivante dans un lieu proche des personnes qui peuvent lui apporter un soutien, y compris des prestataires de services de soins médicaux et des experts juridiques. • Si la survivante ne se sent pas en sécurité, prendre les dispositions nécessaires pour la déplacer sans discuter. • Lorsque la survivante est prête, lui demander si elle souhaite rester au même endroit, être mutée ou évacuée (personnel international), et si elle veut prendre un congé maladie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne déplacer la survivante que si tel est son souhait ou si elle risque de faire l'objet de préjudices supplémentaires en restant au même endroit. • Tenir à disposition différents services pour assurer son confort, y compris un room-service et un accès à des divertissements.

Tableau 6 : suite

Mesure	Conseil	Remarques
Rappeler à la survivante et à son accompagnant la nécessité de préserver les preuves	 <p>Voir outil 6 : Préservation des preuves physiques.</p>	
Submit an incident report and inform those who need to know	<ul style="list-style-type: none"> • Convenir avec la survivante des informations qui peuvent être transmises à certains managers et autres points focaux en vue de la mise à disposition de services de soutien supplémentaires. • Avec l'accord de la survivante, compléter un rapport d'incident conformément au processus de signalement des incidents de violence sexuelle de l'organisation, lequel devra prévoir un plus grand nombre de mesures de protection de la confidentialité que le processus standard de signalement des incidents. • Écouter la survivante raconter l'incident si elle est prête à partager des informations. Il pourrait être maladroit de prendre des notes pendant ce récit initial mais, avec l'accord de la survivante, un récit écrit pourrait être rédigé à un moment opportun puis montré à la survivante pour quelle le valide. <p>► Voir section 3.2.3. Signalement des incidents.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à toujours dire à la survivante quelles personnes seront mises au courant de quels aspects de l'incident. • Observer les règles de confidentialité et les souhaits de la survivante dans toute la mesure du possible. • Ne pas exposer la survivante à un risque supplémentaire du fait du signalement ou du partage d'informations. • Faire preuve de jugement professionnel lors du signalement, surtout si l'auteur présumé fait partie du personnel et a accès aux rapports d'incident ou est proche de personnes qui y ont accès. • Ne pas exercer de pressions sur la survivante pour qu'elle donne des détails ou qu'elle relise le rapport écrit de l'incident si elle préfère ne pas le faire. • Éviter de traumatiser la survivante une nouvelle fois en lui demandant des informations qu'elle n'est pas prête à partager. • Il ne faut pas confondre la collecte initiale d'informations, qui sert à dresser un rapport d'incident, et l'enquête. • Dans l'idéal, la survivante doit pouvoir accéder aux services de soutien essentiels sans avoir à demander l'accord de l'équipe de gestion et sans que celle-ci ait à être au courant de l'incident.

Tableau 6 : suite

Mesure	Conseil	Remarques
Prendre des mesures à l'égard de l'auteur présumé (si son identité est connue)	<ul style="list-style-type: none"> • Essayer de savoir si la survivante connaissait l'agresseur et s'il s'agit d'un collaborateur ou d'une personne affiliée à l'organisation. • Si l'auteur présumé travaille pour une organisation partenaire ou une autre ONG, prendre les mesures nécessaires pour informer sa direction et prendre des précautions pour protéger les employés et toute autre personne. • Si l'auteur présumé est un collaborateur, prendre les mesures nécessaires pour qu'il quitte l'environnement dans lequel il pourrait faire courir un risque à la survivante ou à toute autre personne (p. ex. veiller à ce qu'il loge dans un lieu différent et à ce qu'il soit accompagné à tout moment). • Si l'auteur présumé est un collaborateur, suspendre tous ses activités/objectifs professionnels si les allégations sont graves. • Veiller à traiter l'auteur présumé avec neutralité et, s'il fait partie du personnel, charger un point focal indépendant et formé de lui poser des questions sur l'incident. Prendre des notes et demander à l'auteur présumé de valider le rapport écrit. • Si l'auteur présumé est un collaborateur et a besoin d'un soutien juridique, prendre les dispositions nécessaires. • Étudier les éventuelles répercussions pour l'auteur présumé, y compris l'issue et la peine pouvant résulter d'une procédure juridique, et le risque qu'il s'expose à des violences, y compris des violences sexuelles, pendant qu'il sera en prison. L'organisation peut décider de passer en revue ces répercussions même si l'auteur présumé n'est pas un collaborateur. <p>► Voir section 3.2.4. Si l'auteur présumé est un collaborateur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'organisation aura éventuellement à exercer un « duty of care » à l'égard de l'auteur présumé et devra ainsi bien étudier ces mesures avant de les appliquer afin d'assurer le bien-être et la sécurité de l'auteur présumé. • Le fait de se rapprocher de l'auteur présumé peut faire courir un risque supplémentaire pour la survivante. • Veiller à ce que des mesures soient en place pour protéger la survivante ou toute autre personne responsable du signalement avant de prendre quelque initiative que ce soit impliquant l'auteur présumé. • Dans l'idéal, ne pas se rapprocher de l'auteur présumé sans l'accord de la survivante, sauf si celle-ci ou d'autres individus s'exposent à un risque supplémentaire considérable.

3. Réponse

3.2.2. Réponse psychologique

L'organisation doit disposer de règles claires quant au soutien psychologique qu'elle apporte aux survivantes, et tenir ces ressources à disposition. Dans l'idéal, le soutien psychologique ne devrait pas être tributaire du fait que la survivante a signalé un incident ou non. Le nouveau personnel devra être informé de l'existence d'un tel soutien lors de sa formation d'intégration, puis régulièrement lors des différentes formations, et ainsi savoir qu'il peut y accéder directement et en toute confidentialité.



Les survivantes auront peut-être du mal à demander de l'aide, si elles éprouvent de la honte, par exemple. Une bureaucratie trop lourde ou une démarche trop longue pour accéder aux soins psychologiques risque de les dissuader de se faire soigner.

► Voir section 4.2. Plan de soutien à la survivante.

Les organisations doivent aussi être prêtes à apporter un soutien psychologique aux autres individus affectés par des incidents de violence sexuelle. Les accompagnants, les premiers intervenants, les amis proches et les collègues de la survivante sont en effet susceptibles de subir un traumatisme secondaire.

Traumatisme indirect

Stress post-traumatique secondaire : série de symptômes (cauchemars, crises d'anxiété) ressentie par un individu qui s'exprime pour le compte d'une survivante ou lui apporte une aide, et résultant de son exposition indirecte au traumatisme de la survivante.

Traumatisme vicariant : changement profond de perspective résultant d'une exposition indirecte répétée aux traumatismes d'autres individus ; ce phénomène concerne souvent les premiers intervenants tels que les ambulanciers.



N'oubliez pas que les auteurs présumés qui relèvent du « duty of care » de l'organisation peuvent eux aussi avoir besoin d'un soutien psychologique.

3.2.3. Signalement des incidents

Chaque organisation a une démarche qui lui est propre en matière de signalement des incidents de violence sexuelle. Il est conseillé de concevoir et d'utiliser un processus distinct pour les incidents de violence sexuelle, et de ne pas utiliser un processus unique pour tous les types d'incidents. Étant donné que les survivantes d'un incident de violence sexuelle peuvent avoir le sentiment que leur vie privée, leur sécurité et leur bien-être ont été bafoués, la réponse de l'organisation devra veiller à ne pas entraîner de nouvelles violations de leur vie privée. Tout le personnel doit connaître et observer les protocoles en vigueur pour maintenir la confidentialité des survivantes.



Dans un souci de confidentialité, les organisations doivent veiller à informer aussi peu de personnes que possible sur l'incident.

L'organisation doit concilier le besoin de confidentialité et la nécessité d'informer les personnes pouvant :

- assurer la sécurité de la survivante ;
- fournir un soutien propice à la santé mentale et physique de la survivante ; et
- veiller à ce que d'autres personnes ne s'exposent pas un risque similaire du fait du même auteur.

La figure 6 présente un modèle pouvant servir de point de départ à l'élaboration d'un protocole de signalement.

Figure 6 : Modèle de protocole de signalement

Signalement confidentiel de l'incident au point focal désigné	Devoir d'enquête	Respect de la confidentialité
<ul style="list-style-type: none"> • Premiers intervenants • Accompagnant (dans certains cas prédéterminés) 	<ul style="list-style-type: none"> • Point focal sauvegarde • Ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionnels de la santé médicale et mentale • Autres



L'organisation n'est pas tenue de fournir des renseignements sur l'incident aux prestataires de services médicaux ou psychologiques. Il incombe aux survivantes de décider d'en faire part à ces individus ou non.

Le personnel doit savoir que pour pouvoir apporter une réponse adéquate à un incident de violence sexuelle grave, certaines personnes devront en être informées. Cependant, seul le médecin traitant et un point focal désigné doivent connaître le nom de la survivante et les détails de ses blessures. D'autres intervenants internes sont susceptibles d'être au courant de l'incident, mais ils ne devraient pas connaître l'identité de la survivante.

L'équipe en charge des communications devra suivre les réseaux sociaux sans pour autant connaître le nom de la survivante.

Si une organisation ou un individu fournit des détails sur un incident, la survivante risque d'être identifiable, surtout au sein d'une communauté étroite. Les risques associés à la communication de cette information doivent faire partie intégrante du processus décisionnel.

Avant de déterminer avec qui partager des informations sur l'incident, et de quelle manière, les intervenants doivent aussi tenir compte de l'identité de l'auteur présumé. Dans certains cas, les auteurs présumés ont des alliés au sein de l'organisation qui pourraient les aider et porter préjudice à la survivante.

Le tableau 7 présente les principales questions qui se posent pour gérer la communication dans le contexte d'incidents de violence sexuelle

Tableau 7 : Questions relatives au signalement des incidents de violence sexuelle

Question	Conseil
<p>Qui doit être au courant de l'incident ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seules les personnes qui doivent absolument être au courant devront être informées des détails pertinents (nom de la survivante, état physique et émotionnel, projets en matière de soins et de soutien à court et long terme). • La survivante doit savoir qui est au courant de l'incident, et quelles informations ont été communiquées. Si possible, obtenir l'autorisation de la survivante avant de transmettre des informations. • Si une équipe de gestion de l'incident est mise en place, ses membres devront savoir où s'est produit l'incident et quelles en ont été les grandes lignes. Ils ne devront pas connaître le nom de la survivante ou des détails autres que ceux qui sont absolument nécessaires. • Il se peut que vous deviez informer les bailleurs de fonds, selon l'accord de financement ; veiller à donner le minimum d'informations et à ne pas indiquer le nom ou d'autres détails sur la survivante. L'organisation devra avoir conclu des accords de confidentialité stricts avec les bailleurs de fonds indiquant ce que ceux-ci devront faire des informations portées à leur connaissance. • Le maintien de la confidentialité ne signifie pas qu'un seul collaborateur est chargé de gérer l'intégralité de l'incident et de n'en parler à personne. D'autres membres de l'organisation devront être au courant des détails anonymes de base pour fournir le meilleur soutien possible à la survivante. • Si un incident grave n'est pas signalé, d'autres collaborateurs peuvent s'exposer à un danger. La décision relative à la manière de partager l'information est extrêmement délicate, et il s'agira de concilier sécurité et confidentialité. Une évaluation du risque sécurité devra être réalisée pour éclairer cette démarche. <p>► Voir des exemples de personnes à informer dans le tableau 8.</p>

Tableau 7 : suite

Question	Conseil
Si d'autres personnes sont au courant de l'incident, quelles sont leurs responsabilités en termes de confidentialité ?	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les personnes au courant de l'incident se doivent de protéger la confidentialité et la vie privée de la survivante. Son identité et les détails de l'incident ne doivent être divulgués à aucune autre personne si elle n'a pas besoin de les connaître. • Aucune information sur l'incident ne doit être diffusée dans les réseaux sociaux. Seule la survivante peut décider de diffuser ou non cette information, dans l'idéal après qu'un conseiller lui aura expliqué les implications d'une déclaration publique. • Tous les collaborateurs devront avoir conscience de l'importance de la confidentialité et ne pas partager d'informations sur les réseaux sociaux. <p>► Voir section 2.6. Gérer la communication.</p>
Quelles sont les exigences légales en matière de signalement ?	<ul style="list-style-type: none"> • Dans certains pays, il est obligatoire de signaler les incidents de violence sexuelle, tels que les viols. • L'organisation devra connaître les exigences légales du pays et en tenir compte. Son règlement sur le signalement externe devra aussi prendre en compte l'éventuelle hostilité de la police, du personnel médical ou du système juridique à l'égard des survivantes de violences sexuelles. <p>► Voir section 2.4. Comprendre l'environnement juridique.</p>
De quelle manière et pour quelles raisons les incidents de violence sexuelle doivent-ils être documentés ?	<ul style="list-style-type: none"> • Il est recommandé de documenter l'incident depuis son premier signalement jusqu'à la clôture du dossier. Il est souvent pertinent de documenter mot pour mot les déclarations de la survivante. Il peut toutefois être inapproprié de prendre des notes lors du signalement initial. • En documentant l'incident, l'organisation veille à avoir une trace écrite fiable des détails pour pouvoir s'y référer ultérieurement ; cela permet également de briefer correctement les personnes qui doivent être informées de l'incident, y compris les collaborateurs susceptibles de se charger des soins et du soutien de la survivante ou de son suivi. • Les intervenants qui documentent l'incident doivent éviter d'interpréter les sentiments, de donner leur avis ou d'ajouter des remarques personnelles ; ils doivent enregistrer l'information telle qu'elle leur est présentée (heure, date, noms des personnes présentes). Certaines survivantes préféreront consigner leur récit par écrit au lieu d'en parler à quelqu'un ; cette option doit leur être proposée.
Comment l'organisation peut-elle garantir la sécurité et la confidentialité des documents relatifs à la violence sexuelle ?	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les documents écrits doivent être sécurisés et confidentiels à tout moment. Ils peuvent être gardés dans une armoire verrouillée ou dans une partie sécurisée d'un serveur (protégée par un mot de passe), l'accès n'étant donné qu'à certaines personnes. • Si l'affaire passe devant les tribunaux, il se peut fort que l'organisation doive présenter des dossiers clairs qui n'ont pas été modifiés.

Tableau 7 : suite

Question	Conseil
Le processus de signalement est-il différent en cas de harcèlement sexuel ?	<ul style="list-style-type: none">• Les principes directeurs présentés dans ce tableau s'appliquent à tous les incidents de violence sexuelle, y compris au harcèlement sexuel.• N'oubliez pas que la gravité avec laquelle votre organisation perçoit l'incident ne sera pas forcément égale à la sévérité du traumatisme éprouvé par la survivante. Tous les incidents de violence sexuelle doivent donc être traités comme des incidents graves.• Certains collaborateurs ne savent pas précisément ce qui constitue un incident de harcèlement sexuel à signaler. Les survivants et les témoins devront être clairement informés de la démarche à suivre pour signaler l'incident.• Certains individus sont susceptibles de vouloir signaler un incident de harcèlement sexuel alors qu'ils ne le jugent pas suffisamment grave pour déclencher une intervention complète. Il se peut ainsi que les personnels nationaux souhaitent parler d'un incident sans pour autant vouloir que des mesures soient prises, car ils pourraient se retrouver dans une situation plus risquée au sein de leur communauté. Les témoins sont susceptibles de signaler un comportement inapproprié même s'ils ne pensent pas que l'agresseur doit être discipliné de manière formelle.• Le système de signalement doit être souple et permettre aux points focaux de répondre aux incidents de manière informelle, si la situation l'exige.

L'organisation doit se doter d'une liste des personnes devant impérativement être informées. Tout partage d'information devra être discuté et réalisé avec l'accord de la survivante. Il pourrait être utile de passer en revue cette liste avec la survivante pour qu'elle sache qui doit être informé de quoi, et qu'elle puisse donner son accord. Le tableau 8 identifie les catégories de personnes susceptibles d'être incluses dans cette liste.

Tableau 8 : Individus susceptibles d'être inclus dans la liste des personnes devant impérativement être informées

Type d'information à transmettre	Détails complets (identité, blessures, etc.)	Lieu de l'incident et impact sur la survivante et le programme (sans informations permettant d'identifier la survivante)	Description générale de l'incident, mais sans informations permettant d'identifier la survivante	Description générale de l'incident uniquement avec l'accord de la survivante
Personnes à mettre au courant	<ul style="list-style-type: none"> • Médecin traitant (seulement si le traitement l'exige) • S'il est informé par la survivante lui-même, l'accompagnant • Point focal sauvegarde 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur pays • Accompagnant • Autres collaborateurs occupant un poste à responsabilité (choisis avec la participation de la survivante) qui pourraient devoir se charger de la gestion de l'incident si la situation perdure (si leur implication est jugée comme propice au soutien de la survivante) 	<ul style="list-style-type: none"> • Point focal sécurité au siège de l'organisation • Équipe de gestion des incidents • Bailleur de fonds (seulement si le bailleur de fonds l'exige et s'il existe un processus de confidentialité très strict régissant ce que le bailleur de fonds pourra faire de l'information) • Autres organisations de la région où l'incident s'est produit si des risques se posent également pour leurs collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Autorités locales, dont la police • Famille de la survivante • Autres intervenants internes • Prestataires de services médicaux, psychologiques ou juridiques

Les renseignements qui figurent dans la description générale de l'incident et qui peuvent être partagés auprès des principales parties prenantes varient d'une organisation à une autre. Lors de la phase de préparation, l'équipe dirigeante doit préciser lesquels inclure dans la description générale pour éviter tout malentendu.

3.2.4. Si l'auteur présumé est un collaborateur

Si la survivante identifie l'auteur de l'incident de violence sexuelle comme

faisant également partie du personnel de l'organisation, celle-ci a une obligation de sécurité à la fois envers la survivante et l'auteur présumé. Des mesures devront être prises à l'égard de l'auteur présumé dans les 24 heures suivant le signalement de l'incident. Si l'auteur présumé est un employé de la même organisation, des mesures devront être prises immédiatement, ou le plus rapidement possible.



Les signalements risquent de ne pas être aussi bien traités si les auteurs présumés sont des membres du personnel. Ce risque devra être pris en compte dans le processus de réponse aux incidents.

Si un collaborateur a été identifié comme étant l'auteur de l'agression, l'organisation devra envisager les mesures suivantes :

Protection de la survivante et d'autres individus

- Si les allégations sont graves, prendre les dispositions nécessaires pour suspendre du programme l'auteur présumé ou le mettre en congé administratif pendant la durée de l'enquête, mais essayer de ne pas divulguer la raison de son absence.
- Envisager de déplacer l'auteur présumé vers un lieu sécurisé s'il présente un risque pour d'autres personnes vivant au même endroit. Il faudra éventuellement l'accompagner pendant son séjour en attendant la fin de l'enquête interne ou externe.
- Veiller à ce que l'auteur présumé et la survivante ne rentrent pas en contact si les allégations sont graves. Pour les plaintes de harcèlement, discuter avec la survivante de restrictions se rapportant à d'éventuels contacts.

Protection de l'auteur présumé

- Identifier le « duty of care » de l'organisation envers l'auteur présumé, y compris le soutien juridique, médical et psychologique.
- Veiller à ce que l'équipe dirigeante ait abordé la question de savoir à quel moment doit cesser son « duty of care » envers des auteurs présumés ou reconnus coupables. Cette décision devra être prise avant qu'un incident ne se produise.
- Réfléchir à la manière dont les mesures destinées à soutenir la survivante peuvent affecter le bien-être de l'auteur présumé.
- Si une enquête pénale est ouverte, veiller à la protection de l'auteur présumé. Obtenir des conseils professionnels sur la démarche à suivre pour le protéger s'il est arrêté et incarcéré.
- Dans certains pays, les procédures juridiques sont tellement déficientes, ou bien les peines infligées en cas d'agression sexuelle sont si graves,

que l'organisation devra potentiellement prendre des mesures supplémentaires pour protéger l'auteur présumé.

- Proposer un soutien psychologique confidentiel à l'auteur présumé. Lui aussi peut éprouver un sentiment de détresse lors de l'enquête, pouvant entraîner de la colère, une dépression, des crises d'anxiété et, dans certains, des pensées ou un comportement suicidaires ou d'automutilation.
- Apporter des soins urgents et immédiats aux auteurs présumés qui présentent des signaux d'alerte.

► Voir l'encadré sur les signaux d'alerte dans la 3^{ème} partie.



Outil 7 Enquête

Processus de réponse et d'enquête interne

- Rester neutre. Lors des phases initiales, il n'existera peut-être pas de preuves permettant de confirmer ou de nier l'allégation. Il incombera aux enquêteurs ou aux forces de l'ordre, le cas échéant, d'établir les faits.
- Éviter que les commérages et les rumeurs concernant la survivante et l'auteur présumé ne se répandent.
- Créer un bureau du médiateur ou une équipe d'enquête indépendante dont les membres ne font pas partie de la même structure hiérarchique que la survivante ou l'auteur présumé. Pour empêcher les conflits d'intérêt, charger des niveaux hiérarchiques plus élevés de superviser cette démarche.
- Renseigner la survivante et l'auteur présumé sur le déroulement de l'enquête interne, l'échéancier et l'importance de la confidentialité pour toutes les parties impliquées pendant et après l'enquête.
- Si l'auteur présumé souhaite passer par un processus de collecte de preuves pour démontrer son innocence, se demander d'abord si le fait d'autoriser une telle démarche risquerait de causer un préjudice supplémentaire.
- Envisager d'élaborer des procédures opérationnelles standard (POS) pour déterminer le moment à partir duquel des enquêteurs externes doivent être impliqués. Cela évitera de donner l'impression d'un parti pris dans le déroulement de l'enquête.

Résultat de l'enquête interne

- Concevoir un plan de soutien destiné à l'auteur présumé pour faciliter son rétablissement et, le cas échéant, les étapes qui suivront l'enquête.
- Si l'auteur est démis de ses fonctions suite à une enquête internationale, envisager de donner la raison de son congédiement tout en cherchant à protéger la survivante et l'auteur.
- Conformément aux obligations relatives à la vie privée, veiller à ce que des informations appropriées soient partagées à titre d'information afin d'empêcher que les auteurs ne commettent un nouveau délit.

3.3. Mesures à prendre dans un délai de 24–72 heures

PRINCIPALES MESURES

Dans un délai de 24 à 72 heures suivant le signalement d'un incident de violence sexuelle auprès de l'organisation, des dispositions doivent être prises pour :

- Instaurer une équipe de gestion de l'incident, y compris des fonctions de soutien destinées à la famille et aux communications ;
- Aider la survivante dans les démarches juridiques ;
- Aider la survivante à obtenir un soutien médical et psychologique continu ;
- Aider l'accompagnant et d'éventuels autres individus selon la situation ;
- Gérer la logistique et le soutien administratif ; et
- Informer les compagnies d'assurance.

3.3.1. Présentation générale des mesures à prendre dans un délai de 24-72 heures

Le tableau 9 renseigne sur le soutien à fournir dans les 24 à 72 heures qui suivent l'incident. La survivante et l'accompagnant sont susceptibles d'avoir d'autres besoins logistiques, que l'organisation se devra de remplir.

Tableau 9 : Mesures que l'organisation doit prendre dans les 24 à 72 heures après le signalement d'un incident de violence sexuelle

Mesure	Conseil	Remarque
Instaurer une équipe de gestion de l'incident, y compris des fonctions de soutien destinées à la famille et aux communications	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter le protocole de réponse de l'organisation ; il pourra notamment s'agir de créer une équipe de gestion de l'incident (EGI) selon la gravité de l'incident. • Par l'intermédiaire de l'EGI, instaurer un mécanisme de soutien de la famille de la survivante. Désigner un responsable du soutien familial, qui sera le principal interlocuteur de la famille et du conjoint de la survivante. Fournir un soutien et une aide logistique en fonction des besoins. • Par l'intermédiaire de l'EGI, concevoir la communication à mettre en place pour répondre à l'incident, y compris préparer une réponse aux questions des médias. • Surveiller les réseaux sociaux et les autres modes de communication pour garantir la confidentialité autour de l'incident et réagir en cas de violation des renseignements. <p>► Voir section 2.6. Gérer la communication.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si des renseignements sur l'incident circulent déjà parmi le personnel, faire savoir aux individus en question qu'ils doivent en maintenir la confidentialité. • Avec l'accord de la survivante, mettre à disposition de la famille et du partenaire de la survivante, ainsi que d'autres individus (p. ex. représentants juridiques et médecins) une ligne téléphonique dédiée pour contacter l'organisation.

Tableau 9 : suite

Mesure	Conseil	Remarque
Aider la survivante dans les démarches juridiques	<ul style="list-style-type: none"> • Parler du processus juridique avec la survivante pour l'aider à prendre une décision éclairée. • Soutenir la survivante en permanence dans le cadre des processus juridiques, conformément à ses souhaits et aux cadres juridiques en vigueur (locaux ou internationaux). • Veiller à ce que la représentation juridique de la survivante soit de qualité en vue d'éventuelles poursuites en justice, et l'aider à comprendre les législations, coutumes et procédures locales. • Envisager de proposer une représentation juridique pour l'auteur présumé si celui-ci relève du « duty of care » de l'organisation. <p>► Voir section 3.2.4. Si l'auteur présumé est un collaborateur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faire appel à des experts juridiques dans le pays. • Fournir des services de traduction si nécessaire. • Le processus juridique peut être extrêmement éprouvant pour la survivante et l'auteur présumé. • Un soutien psychologique supplémentaire pourrait être nécessaire pendant toute la durée du processus juridique.
Aider la survivante à obtenir un soutien médical et psychologique continu	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir à la survivante un soutien concret (par exemple de nature logistique) et émotionnel, accompagné de soins médicaux et psychologiques continus. • Proposer à la survivante les services d'un psychologue dans le pays où elle se trouve, si des soins de qualité sont disponibles. Il pourra s'agir de professionnels locaux identifiés par le biais d'une ambassade (selon la nationalité de la survivante) ou d'autres réseaux. <p>► Voir section 2.5. Instaurer un réseau de prestataires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'il n'existe pas dans le pays de soins psychologiques de qualité, adaptés à la culture de la survivante, proposer un service à distance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir l'assureur informé conformément aux accords en vigueur afin de permettre à la survivante d'accéder à un soutien médical et psychologique. • Surveiller tout signe (signaux d'alerte) indiquant que la survivante doit immédiatement consulter un professionnel spécialisé. <p>► Voir l'encadré sur les signaux d'alerte dans la 3ème partie.</p>
Aider l'accompagnant et d'éventuels autres individus selon la situation	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les besoins des autres collaborateurs en termes de support (soutien général, formation, supervision par les managers ou soutien professionnel). • Fournir à la survivante une supervision régulière et lui proposer des services de soutien psychologique confidentiels et facultatifs. • Proposer à l'accompagnant une formation dédiée à sa fonction et aux premiers secours psychologiques, si cela est possible. • Proposer un soutien psychologique à la famille et au conjoint de la survivante si cela semble approprié. • Réfléchir aux besoins et proposer un soutien, y compris des soins psychologiques, à l'auteur présumé s'il relève du « duty of care » de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les incidents de violence sexuelle peuvent être douloureux pour certaines personnes en plus de la survivante, par exemple le personnel qui a par le passé fait l'objet de violences sexuelles. • Certains collaborateurs sont susceptibles d'être particulièrement préoccupés par leur sécurité dans la région, et les non-locaux pourraient se demander s'il est raisonnable de rester dans le pays. • Le risque de traumatisme secondaire parmi les accompagnants est très élevé. • Tous les individus qui apportent un soutien à la survivante peuvent également être bouleversés par ce qu'ils voient et entendent.

Tableau 9 : suite

Mesure	Conseil	Remarque
	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer au personnel affecté par la réponse apportée à l'incident ou impliqué dans celle-ci un accès à un soutien psychologique. • Si des collaborateurs savent qu'un incident de violence sexuelle a été commis, envisager de proposer un soutien et une réunion d'information pour fournir certains renseignements limités en groupes, en consultation avec la survivante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les sessions en groupes pour les collaborateurs qui ont connaissance de l'incident peuvent contribuer à dissiper les rumeurs, conférer un espace pour exprimer ses préoccupations, rassurer et permettre aux points focaux formés ou à la direction d'expliquer ce qui est fait pour assurer la sécurité et le bien-être de tout le personnel.
Gérer la logistique et le soutien administratif	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir des indemnités quotidiennes pour la survivante et son accompagnant, ainsi que d'éventuelles activités en guise de divertissement, pour réduire leur niveau de stress. • Prévoir la logistique – par exemple le transport privé – de la survivante, de son accompagnant et des autres collaborateurs qui répondent à l'incident afin de faciliter la démarche. • Suspendre tous les objectifs/activités professionnels de la survivante, de son accompagnant et des autres individus impliqués dans la réponse à l'incident, selon les besoins. • Convenir avec la survivante de la raison qui sera donnée à ses collègues pour justifier son absence et du mode de communication à employer. • Instaurer un calendrier de pointages réguliers avec la survivante et/ou l'accompagnant pour discuter des besoins, des préoccupations et d'autres points. 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que la survivante soit satisfaite des différents arrangements pris. • Tenir la survivante régulièrement informée des mesures prises par l'organisation suite à l'incident.
Informers les compagnies d'assurance	<ul style="list-style-type: none"> • Si nécessaire, et avec l'accord de la survivante, faire savoir à la compagnie d'assurance qu'un incident s'est produit pour permettre à la survivante d'obtenir un soutien médical et psychologique approprié. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se référer aux accords concernant le minimum d'information à communiquer à l'assureur pour qu'il apporte son soutien en cas d'incident de violence sexuelle. • Cette étape se produira tout au début ou plus tard, selon les accords en place.



Ressources complémentaires

« *Guidelines for Medico-legal Care for Victims of Sexual Violence* », OMS

[fã paraître] « *Guidelines for Private Security Providers on Preventing and Addressing Sexual Exploitation and Abuse* », International Code of Conduct Association (ICoCA)

Gynopedia (ressource portant sur la santé sexuelle, reproductive et féminine)

« *Peace Corps Manual* », Peace Corps

Rape Crisis Counseling Platform (conseils sur le soutien à apporter à une survivante)

« *Resources: Kate Puzey Volunteer Protection Act of 2011* », Peace Corps

« *Responding to Intimate Partner Violence and Sexual Violence against Women* », OMS

« *UK National Guidelines on the Management of Adult and Adolescent Complainants of Sexual Assault 2011* », British Association of Sexual Health and HIV

4

Mesures et suivi post-incident



Il est conseillé aux organisations d'élaborer un plan visant à soutenir la survivante à long terme en termes de soins médicaux et psychologiques et de soutien juridique, ainsi que pour l'aider dans son choix de reprendre son travail, d'être mutée, d'être évacuée et/ou de prendre un congé maladie. Envisagez d'ouvrir une enquête sur l'incident, organisez un suivi pour la survivante et d'autres individus, et effectuez un bilan post-incident.

4.1. Présentation générale des mesures et du suivi post-incident

PRINCIPALES MESURES

Plusieurs mesures de suivi doivent être prises une fois que la réponse initiale à l'incident de violence sexuelle est terminée. Notamment :

- Élaborer un plan avec la survivante concernant son retour au travail, sa mutation, son évacuation ou son départ en congé maladie ;
- Organiser un suivi et un soutien médicaux psychologiques et/ou juridiques ;
- Prévoir un suivi de la survivante et des autres personnes pertinentes ;
- Envisager d'ouvrir une enquête ; et
- Effectuer un bilan post-incident.

Tableau 10 : Mesures post-incident que l'organisation doit prendre à l'issue d'un incident de violence sexuelle

Mesure	Conseil	Remarque
Élaborer un plan avec la survivante concernant son retour au travail, sa mutation, son évacuation ou son départ en congé maladie	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontrer la survivante pour élaborer un plan en vue de son retour au travail, de sa mutation, de son évacuation ou de son départ en congé maladie. • Veiller à ce que la survivante sache qu'elle est susceptible d'être mutée ou évacuée immédiatement pour bénéficier de soins, selon ses besoins médicaux, psychologiques, sécuritaires et personnels. • Veiller à ce que les survivantes qui ne sont pas immédiatement évacuées ou délocalisées puissent accéder à des soins médicaux de qualité jusqu'à ce que les premières étapes de l'évaluation, des examens et du traitement soient terminées. • Une évacuation ou une mutation/délocalisation est fortement recommandée pour les personnels nationaux et internationaux si : <ul style="list-style-type: none"> • Des soins médicaux et une expertise psychologique appropriés ne sont pas disponibles localement ; • Des kits PPE ne sont pas disponibles localement ; • L'environnement local est stressant ou hostile ; • Le réseau de soutien local se compose de professionnels qui ne sont disponibles que pendant une courte durée chaque jour (en raison de leurs autres obligations professionnelles) ; • L'équipe et/ou le bureau pays ne peut pas rester juste et objectif face à ce qui s'est passé ; et • Les efforts déployés par l'équipe et la direction pour lutter contre les remises en cause de la victime sont inadéquats ou inefficaces. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réfléchissez aux différentes options en fonction des politiques de l'organisation qui régissent le personnel national et international. • Soyez prêt à participer à un processus coopératif de longue haleine avec la survivante et le bureau local car la survivante mettra peut-être un certain temps à choisir entre un rapatriement, une mutation et une reprise de son travail. • Reconnaissez que les décisions relatives à sa délocalisation et à son évacuation dépendent principalement de ses besoins sanitaires et sécuritaires, et de ses souhaits (à condition que ceux-ci ne lui fassent pas courir un risque supplémentaire). • La décision de reprendre le travail dépend essentiellement des besoins et des souhaits de la survivante, tout en tenant compte des conseils relatifs aux questions sanitaires et de sécurité.

Tableau 10 : suite

Mesure	Conseil	Remarque
	<ul style="list-style-type: none"> • Instaurer un plan de réintégration si la survivante souhaite reprendre le travail et si le prestataire de services médicaux et le point focal de l'organisation trouvent cette décision appropriée. • Si la survivante a repris le travail, faire preuve de souplesse, p. ex. transport privé, bureau différent et journées de travail plus courtes. • Rester régulièrement en contact avec la survivante si elle décide de rentrer chez elle et veiller à ce qu'elle ait accès à des services appropriés localement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il peut arriver que l'organisation estime que la décision de la survivante de reprendre le travail soulève des risques sécuritaires et psychologiques qui l'emportent sur les intérêts de la survivante ou de l'organisation. Celle-ci doit être prête à gérer ce genre de situations.
Organiser un suivi et un soutien médicaux, psychologiques et/ou juridiques	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer à la survivante qu'un suivi médical peut prendre de trois semaines à un an, selon la gravité de l'agression et si un kit PPE a été administré. • Prendre les mesures nécessaires pour que la survivante accède à des soins médicaux continus en fonction des besoins. • Garantir à la survivante un accès à un soutien psychologique pendant au moins un an après l'incident de violence sexuelle. • Veiller à ce que la survivante sache qu'elle peut demander un soutien plusieurs mois après l'incident, et l'informer d'éventuelles dates-limites pour solliciter ces services. • Faire savoir à la survivante comment accéder directement à un soutien psychologique, car il se peut qu'elle ne travaille alors plus pour la même organisation. • Soutenir la survivante tout au long du processus juridique. Les procédures peuvent prendre beaucoup de temps et être stressantes pour la survivante. Envisager d'apporter une assistance et un soutien tout au long du processus et jusqu'à sa conclusion, si possible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un soutien et un suivi psychologiques continus permettent aux survivantes d'être évaluées et traitées pour d'éventuels symptômes post-traumatiques et des difficultés d'adaptation après un incident de violence sexuelle. • Certaines survivantes peuvent présenter des symptômes du syndrome de stress post-traumatique longtemps après l'incident. Ceux-ci sont très éprouvants et peuvent entraver leur capacité à opérer normalement au quotidien et au travail.
Prévoir un suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan de soutien à la survivante avec celle-ci pour identifier ses besoins à long terme et le soutien que l'organisation apportera. • Proposer et organiser un soutien de longue durée (p. ex. des soins psychologiques) aux autres personnes impliquées dans l'incident, selon les besoins, par exemple l'accompagnant, des membres de sa famille, des intervenants au sein de l'organisation et l'auteur présumé. <p>► Voir section 4.2. Plan de soutien à la survivante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La direction devra faire savoir sans équivoque à la survivante et aux autres personnes concernées la mesure dans laquelle l'organisation peut apporter des soins de suivi.

Tableau 10 : suite

Mesure	Conseil	Remarque
Envisager d'ouvrir une enquête	<ul style="list-style-type: none"> Envisager d'ouvrir une enquête interne et/ou de contribuer à une enquête externe. <p>► Voir section 4.3. Enquête.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les enquêtes internes ne doivent être menées que par des individus indépendants et dûment formés.
Effectuer un bilan post-incident	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer un bilan post-incident avec les personnes impliquées dans la réponse à l'incident, conformément aux souhaits de la survivante concernant la confidentialité. Chercher à connaître l'impact qu'a eu l'incident sur les individus, le bureau local et la communauté locale. Étudier les facteurs pouvant réduire le risque que des incidents similaires ne se produisent à l'avenir. Évaluer ce qui a été bien fait et ce qu'il faudrait améliorer lors de futures réponses. Traduire les enseignements tirés de l'incident en actions concrètes pour éclairer et améliorer la prévention des violences sexuelles, la préparation à ce type d'incidents et les activités à mettre en œuvre pour y répondre. Évaluer l'impact de l'incident sur de futurs programmes. <p>► Voir section 4.4. Bilan post-incident.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Certains incidents peuvent avoir un très fort impact sur la planification de programme. <p> Voir outil 1 : Scénarios à l'attention de l'équipe dirigeante.</p>

4.2. Plan de soutien à la survivante

À l'issue d'un incident de violence sexuelle, il est important de concevoir un plan de soutien à la survivante de longue durée conjointement avec la survivante et les prestataires de services médicaux et psychologiques. Le niveau de suivi requis dépendra de la gravité du traumatisme. Ce plan permettra à la survivante de mieux comprendre et maîtriser ses plans pour l'avenir.

Le plan devra couvrir les points suivants :

- Les évaluations requises (psychologiques et physiques) ;
- Les thérapies et traitements physiques, médicaux et psychologiques requis ;
- Les processus logistiques nécessaires pour permettre le suivi ;
- Une évaluation des options s'offrant à la survivante pour son travail (travailler au même endroit, pour le même programme, ou dans un autre endroit, sur un autre programme, pour une autre organisation, ou à un poste différent) ;
- Un plan de réintégration professionnelle basé sur les futurs plans de la survivante ;

- Une transition depuis la gestion des services de soutien médicaux et psychologiques à long terme jusqu'à la survivante directement ;
- Un calendrier des communications et des réunions de suivi avec la survivante (même si elle a quitté l'organisation) ; et
- Les dates-limites de la mise à disposition d'un soutien et d'investissements dans de futurs plans.

Ce plan de soutien devra être suffisamment souple pour s'adapter aux changements de situation. En effet, des éléments déclencheurs du traumatisme peuvent se déclarer plusieurs mois voire plusieurs années après l'incident, et il n'est pas toujours possible de prévoir leur manifestation ou leur cause. Par exemple, une survivante peut devenir anxieuse en consommant certains aliments qui lui rappellent ce qu'elle avait mangé le jour de l'incident.



Le taux de Syndrome de Stress Post Traumatique (SSPT) est bien plus élevé parmi les survivantes d'un viol que parmi les individus qui ont subi un autre traumatisme.



« Les survivantes sont susceptibles de se sentir obligées de reprendre le travail ou de commencer un nouvel emploi avant d'être prêtes car, malheureusement, la couverture de l'assurance-santé se termine souvent le dernier jour du contrat. Pour la majorité des survivantes qui ont des besoins de longue durée, le fait de les forcer à reprendre le travail sera néfaste. »

Si la survivante est une collaboratrice internationale ou un membre national délocalisé qui décide de rentrer chez elle à l'issue d'un incident, veillez à ce qu'elle ait accès à des services adaptés dans son pays, si possible. Insistez sur l'importance d'un accès précoce à des services médicaux et autres après une mutation ou un rapatriement. En cas de doutes concernant la sécurité de la survivante, l'organisation devra directement contacter ces prestataires pour que des soins appropriés soient dispensés.

L'organisation doit s'assurer que la survivante sache comment accéder à des ressources et des soins psychologiques même si elle sollicite ce soutien de nombreux mois après l'incident ou après la fin de son contrat de travail. Dans l'idéal, il faudra qu'elle puisse facilement obtenir un soutien psychologique, sans avoir à obtenir au préalable l'accord de l'organisation.

La capacité de l'organisation à intervenir et soutenir la survivante diminuera au fil du temps et, par conséquent, l'organisation devra clairement indiquer dans ses politiques pendant combien de temps elle pourra apporter ce soutien. Cette date-limite devra être clairement communiquée à la survivante.

Si l'auteur présumé passe devant les tribunaux, le plan de soutien devra également refléter le soutien requis sur les plans juridique et psychologique.

Les procédures peuvent prendre beaucoup de temps et être extrêmement éprouvantes pour la survivante ; il faudra tenir compte de cela dans le plan de soutien à la survivante.



En plus d'aider les survivantes de violences sexuelles, les organisations devraient envisager de fournir un soutien continu aux autres individus affectés par l'incident, par exemple les amis, les collègues et l'accompagnant de la survivante.

4.3. Enquête

Si l'auteur présumé fait partie du personnel de l'organisation, celle-ci devra ouvrir une enquête interne pour examiner les faits et les enseignements à tirer, et déterminer si des sanctions doivent être imposées. L'organisation pourra aussi décider de mener une enquête interne en cas d'incidents perpétrés par des individus qui ne font pas partie du personnel mais sont néanmoins très proches d'elle, par exemple des bénéficiaires, des chefs communautaires, des partenaires ou des bailleurs de fonds.

Les conseils suivants sont conçus pour aider les organisations à mener une enquête interne ; ils devront être adaptés en fonction de l'incident, de l'organisation et du contexte.

Une enquête judiciaire pénale est différente d'une enquête menée au niveau de l'organisation. Le niveau de preuves nécessaire pour condamner un individu est différent de celui qui est requis pour licencier un employé. Les enquêtes internes doivent être rigoureuses, mais elles ne suivent généralement pas les normes policières.

Un enquêteur indépendant peut décider de tenir une audience disciplinaire si le critère de la « prépondérance des probabilités » indique que les allégations sont susceptibles d'être exactes. Cette démarche est à distinguer de celle consistant à tenter de prouver des allégations « au-delà de tout doute raisonnable », qui n'est pertinente que dans le contexte d'une affaire pénale.



Toutes les enquêtes internes doivent être menées par un individu ou un comité indépendant dûment formé.



« Si la mauvaise personne – autrement dit, quelqu'un qui n'est pas indépendant ou qui n'a pas reçu de formation adaptée – se charge de l'enquête, le risque de traumatiser une nouvelle fois la survivante est bien plus élevé. En outre, les auteurs présumés s'exposent à un risque élevé de blessure physique et psychologique – émanant d'autrui ou d'eux-mêmes. »

Lorsqu'elle sélectionne les enquêteurs ou les membres d'un comité d'enquête, l'organisation doit veiller à ce que ceux-ci :

- Soient formés à la procédure d'enquêtes sur des allégations de violence sexuelle ;
- N'aient pas été impliqués dans l'incident (collaborateurs qui ont appuyé l'instauration d'un climat propice, ou ont assisté à l'incident) ;
- Ne soient pas les personnes qui seront chargées des éventuelles audiences disciplinaires relatives aux atteintes au code de conduite et des auditions de la plainte après l'enquête.



Tant que l'enquête est en cours, l'auteur présumé, s'il est un collaborateur de l'organisation, a le droit de bénéficier du même niveau de « duty of care » que tout autre employé.

Les enquêteurs devront avoir des contacts limités avec les individus impliqués dans l'incident, mais ils devront tenir les individus affectés par l'enquête au courant de la procédure, des résultats, des conclusions et des raisons. Un système devra être mis en place pour permettre ce type de communication tout en maintenant une distance entre l'enquêteur et les individus qu'il informe.

Voici certaines des plaintes souvent formulées lors d'enquêtes :

- La procédure n'a pas été suivie ou est inéquitable.
- L'enquête est mal documentée.
- L'enquêteur a fait preuve de parti-pris.
- L'enquêteur n'a pas évalué tous les éléments de preuve.
- Les recommandations émises après l'enquête n'étaient pas réalistes.
- L'enquête a pris trop de temps et les échéances ont manqué de transparence.



Outil 7 Enquête

Une enquête de mauvaise qualité peut être très préjudiciable pour la survivante, l'auteur présumé et les autres personnes affectées par l'incident. Un effet similaire se produira si aucune mesure n'est prise à l'issue de l'enquête. L'organisation devra traiter les réclamations ou les plaintes en investissant le temps et les ressources nécessaires à une enquête exhaustive.

4.4. Bilan post-incident

L'organisation devra envisager de dresser un bilan interne de sa réponse aux incidents de violence sexuelle. Ces bilans post-incidents observeront les mêmes protocoles de confidentialité que ceux qui s'appliquaient pendant la réponse à l'incident.

Le bilan post-incident est le meilleur moyen de savoir si un incident est attribuable à une culture de travail négative propice à la commission de l'acte. S'il est estimé que cela pourrait être le cas, ce point devra être pris en charge immédiatement pour éviter que de nouveaux incidents de violence sexuelle soient perpétrés.

Cette démarche axée sur le bilan et la réflexion aidera l'équipe dirigeante de l'organisation et les individus chargés d'empêcher, de se préparer et de répondre aux incidents de violence sexuelle à :

- Comprendre l'impact de l'incident sur chaque personne impliquée (survivante, intervenants, amis et collègues) et sur la communauté de l'organisation dans son ensemble ;
- Faire une évaluation honnête et critique de la manière dont l'incident a été géré et identifier les facteurs de risque évitables ;
- Décrire les aspects qui se sont bien déroulés et ce qui pourrait être amélioré à l'avenir ;
- Réviser les politiques et procédures de réponse aux incidents de violence sexuelle, y compris la gestion du signalement et de l'information ;
- Réviser l'efficacité et l'adéquation des mesures de prévention en vigueur ;
- Passer en revue l'efficacité et l'adéquation des mesures de préparation en vigueur, y compris les programmes d'intégration du nouveau personnel et les formations ;
- Identifier le soutien à long terme dont aura besoin le personnel impliqué dans l'incident ; et
- Déterminer comment améliorer la prévention, la préparation et la réponse.



Les organisations doivent concevoir des mécanismes de retour pour permettre au personnel impliqué dans un incident d'évaluer la réponse donnée, le processus d'enquête et tout autre aspect pertinent. Les enseignements tirés devront venir alimenter les efforts déployés en matière de prévention et de préparation.

Il peut être utile d'organiser une réunion de débriefing avec toutes les personnes impliquées dans l'incident, y compris la survivante, à condition que cela ne risque pas de la traumatiser de nouveau.

Si un examen externe est demandé, éventuellement par la survivante ou l'auteur présumé, les points focaux pertinents devront accéder à cette requête au plus tôt. La survivante est susceptible de vouloir un examen

externe ; ses souhaits à cet égard devront être respectés dans la mesure du possible.

Les recommandations basées sur un examen interne ou externe devront être étudiées rapidement et toute modification apportée selon les besoins afin d'empêcher de futurs incidents et de s'y préparer.



Ressources complémentaires

« *Guidelines for Investigations* », CHS Alliance

Psychological support resources, Thrive Worldwide
(sur le site Internet de l'organisation)

« *Tool 6: How to conduct a factual debrief* » in « *Security Incident Information Management Handbook* », RedR UK, Insecurity Insight et EISF



Outils

Cette partie présente les différents outils à la disposition des organisations qui cherchent à empêcher des incidents de violence sexuelle, à s'y préparer ou à y répondre :

Outil 1 : Scénarios à l'attention de l'équipe dirigeante

Outil 2 : Intervention des témoins

Outil 3 : Questionnaire sur l'environnement juridique

Outil 4 : Liste des tâches liées à la réponse à une violence sexuelle

Outil 5 : Directives à l'attention des accompagnants des survivantes

Outil 6 : Préservation des preuves physiques

Outil 7 : Enquête

Versions à télécharger
et à adapter disponibles
sur www.gisf.ngo



Outil 1

Scénarios à l'attention de l'équipe dirigeante

Cet outil présente quatre scénarios qu'une équipe de direction peut utiliser pour orienter une discussion afin de se demander « et si ? » et « que feriez-vous si ? » dans le contexte d'incidents de violence sexuelle affectant le personnel.

Les politiques et processus en vigueur peuvent ne pas être suffisants si la direction de l'organisation n'est pas entièrement d'accord sur les mesures à prendre en réponse à un incident grave, surtout si ces mesures sont incompatibles avec les objectifs de la haute direction. Pour favoriser le processus de réponse et démontrer que la direction adoptera une position morale appropriée dans des situations difficiles, il est important que toute l'organisation ait conscience du fait que les gestionnaires appuient pleinement les politiques établies. Il est également important que les managers comprennent que les incidents ne sont pas toujours faciles à régler.

Scénario 1

Vous avez appris qu'une nouvelle employée de votre organisation, jeune et inexpérimentée, qui travaille sur un projet phare doté d'un important financement institutionnel, a été violée par l'un des anciens de la ville lors d'une réunion de collaboration à laquelle seuls eux deux assistaient. Les anciens de la ville n'éprouvent aucun remords et accusent l'employée d'être une prostituée.

Principaux points à garder en tête pour ce scénario :

- Le pays d'opération est un élément central de la vision géographique stratégique de l'organisation pour la région.
- Le travail en collaboration avec les anciens de la ville est un élément clé du projet, et sans leur adhésion, tout le projet s'effondrera.

suite

- En cas d'échec ou de fermeture du projet, les fonds devront être rendus aux bailleurs, mais l'argent a déjà été dépensé lors de la phase de démarrage (ce remboursement représenterait donc un coût substantiel pour l'organisation).
- Devoir rembourser ces fonds pourrait entraîner pour l'organisation un recul de plusieurs années par rapport à sa stratégie à long terme.
- Le lieu et les anciens intéressent des bailleurs de fonds et d'autres organisations pour des travaux similaires.
- La survivante s'attend à ce que l'équipe dirigeante de l'organisation fasse quelque chose.
- Le directeur pays a déclaré que l'employée avait agi stupidement et s'était mise dans une situation à risque.
- Il semblerait également que ce genre d'incidents se soit déjà produit avec les mêmes anciens, mais aucune mesure n'a été prise par l'organisation alors affectée, et les donateurs n'ont pas été dissuadés de collaborer avec les anciens.
- Le système judiciaire et chargé de l'application des lois du pays fait qu'il est impossible de traduire en justice les anciens.
- Le directeur pays a également déclaré que le fait de parler aux donateurs ou aux organisations pour tenter de dissuader les anciens de se comporter de la sorte exposerait le personnel local à des risques de représailles.

Questions essentielles :

- Quelles mesures l'équipe dirigeante devrait-elle prendre ?
- L'équipe dirigeante est-elle prête à quitter le programme ou la zone ?
- Que fera l'équipe dirigeante pour soutenir la survivante de l'incident ?
- Quelles mesures devraient être prises en termes de communication ?

Scénario 2

Votre organisation gère plusieurs projets représentant des fonds de 15 millions de livres sterling sur cinq sites à travers le pays. Vous avez appris qu'un ministre de premier plan du gouvernement a violé l'une de vos bénévoles internationales lors d'un événement de networking. La bénévole est gravement traumatisée par ce qui s'est passé.

Principaux points à garder en tête pour ce scénario :

- Le ministre bénéficie d'un fort soutien de la part du gouvernement et du public et il protège farouchement sa réputation.
- En raison de sa position, il pourrait fermer une grande partie de l'accès de l'organisation et augmenter ses coûts opérationnels.
- Ce ministre ayant du pouvoir, il est pratiquement impossible d'engager une action pénale ou légale contre lui.
- Le directeur pays craint que le fait de le confronter ou d'essayer d'agir contre le ministre entraîne l'expulsion du personnel, son arrestation, ou sa détention pour des raisons douteuses.
- Un partenaire a déclaré que de nombreuses personnes ne croiraient pas cette histoire car le ministre est puissant et considéré comme « désirable », il n'aurait donc aucunement besoin de forcer quelqu'un à avoir des rapports sexuels avec lui.
- Les bailleurs de fonds entretiennent de bonnes relations avec le ministre et ont mené avec lui des activités publicitaires. Ces accusations pourraient être gênantes pour eux.
- Le financement du projet dans ce pays représente une part importante des revenus de l'organisation ; perdre ces fonds l'obligerait à réduire la taille de ses équipes internationales et au siège.
- La bénévole n'a plus aucune confiance dans le directeur pays et voudrait que l'équipe dirigeante de l'organisation fasse quelque chose. La famille de la bénévole envisage de rendre publics l'incident et la réponse donnée par l'organisation.

Questions essentielles :

- Quelles mesures l'équipe dirigeante devrait-elle prendre ?
- L'équipe dirigeante est-elle prête à quitter le programme et la zone ?
- Que fera l'équipe dirigeante pour soutenir la survivante de l'incident ?
- Quelles mesures devraient être prises en termes de communication ?

Scénario 3

Vous apprenez qu'un collaborateur a soumis un autre collaborateur à une attaque sexuelle grave. La survivante souhaite se rendre au poste de police pour porter plainte. Le directeur pays vous a fait savoir que l'auteur présumé risquait fort de faire l'objet d'attaques, d'être lui-même victime de violence sexuelle, voire tué pendant sa garde à vue, car il est bien connu que les agresseurs sexuels présumés se font attaquer par la police et les autres détenus.

Principaux points à garder en tête pour ce scénario :

- L'auteur présumé bénéficie du même « duty of care » de la part de l'organisation que la survivante.
- L'auteur présumé est un collaborateur international, et il souhaite quitter le pays avant de se faire arrêter.
- Le directeur pays redoute que si cet individu quitte le pays, d'autres collaborateurs risquent de se faire arrêter pour avoir aidé un agresseur sexuel à fuir le pays.
- La survivante sait quelles pourraient être les conséquences si l'auteur présumé était arrêté, mais insiste pour que la police locale soit impliquée.

Questions essentielles :

- Quelles mesures l'équipe dirigeante devrait-elle prendre ?
- L'équipe dirigeante est-elle prête à respecter les souhaits de la survivante si l'autre collaborateur est placé dans une situation de risque extrême ?
- Que fera l'équipe dirigeante pour soutenir la survivante et l'auteur présumé de l'incident ?
- Quelles mesures devraient être prises en termes de communication interne et externe ?

Scénario 4

Une employée d'un programme pays signale avoir fait l'objet d'avances sexuelles déplacées de la part d'un collaborateur haut placé qui est souvent considéré comme le visage public de l'organisation. Une enquête informelle sur la situation soulève des préoccupations quant aux relations entre cet individu et plusieurs bénéficiaires. Les principales bénéficiaires des projets de l'organisation dans le pays sont des adolescentes. Le collaborateur haut placé en question est régulièrement en contact avec ces bénéficiaires. Les parents de plusieurs adolescentes impliquées dans ces projets ont signalé que leur fille présentait des signes de traumatisme psychologique après avoir passé du temps en compagnie de l'individu en question.

Principaux points à garder en tête pour ce scénario :

- Si l'organisation dispose de mesures de protection pour empêcher les collaborateurs de se retrouver seuls avec des enfants et des adultes vulnérables, il semblerait que cet individu apportait à ces jeunes filles un soutien à titre privé pendant son temps libre.
- L'une des adolescentes a raconté à ses parents que l'individu l'avait forcée à avoir des relations sexuelles avec lui et lui avait dit d'obéir si elle voulait qu'il l'aide.
- La famille demande réparation et veut que des mesures soient prises à l'encontre de l'auteur présumé.
- La famille a très peu d'influence et ne sait pas comment signaler l'incident.
- L'image de l'organisation pourrait être gravement affectée si cet individu était accusé de violence sexuelle.
- L'employée qui avait initialement porté plainte ne souhaite plus être impliquée dans la réponse.
- Il semblerait également que des plaintes similaires relatives à un harcèlement aient été faites ces trois dernières années pendant d'autres missions du collaborateur.

Questions essentielles :

- Quelles mesures l'équipe dirigeante devrait-elle prendre ?
- L'équipe dirigeante est-elle prête à condamner publiquement les actes de son collaborateur haut placé ?
- Que fera l'équipe dirigeante pour soutenir les survivantes sur le site actuel et ceux qui ont signalé des incidents similaires au cours des trois dernières années ?
- Quelles mesures devraient être prises en termes de communication interne et externe ?



Outil 2

Intervention des témoins

Améliorer la réaction des témoins peut contribuer à réduire les incidents de violence sexuelle au sein de l'organisation.

Les témoins ont peu de chance d'être présents lorsque des délits graves sont commis. Mais s'ils interviennent face à des de commentaires ou des attouchements déplacés, ils contribuent à réduire la probabilité que des incidents plus graves de violence sexuelle ne se produisent.

Les témoins peuvent suivre les cinq étapes suivantes pour intervenir lors d'un incident :

- 1. Remarquer l'événement ;**
- 2. Déterminer si la situation nécessite une intervention ;**
- 3. Faire preuve de responsabilité ;**
- 4. Décider de la manière d'agir pour aider la personne ; et**
- 5. Intervenir.**

La formation dédiée à l'intervention des témoins aidera les individus à comprendre ces cinq étapes, présentées dans le tableau 11 ci-dessous.

Table 11: Les cinq étapes de l'intervention des témoins

Étape	Remarque
1 Remarquer l'événement	Les témoins doivent comprendre à quels facteurs de risque il convient de prêter attention. Il s'agit notamment de facteurs de risques individuels, organisationnels et externes d'agression. Il est peu probable qu'une personne visée par des violences sexuelles demande de l'aide à qui que ce soit, mais les témoins pourraient éventuellement déterminer si une conversation met cette personne mal à l'aise. Les témoins doivent prêter attention à ces indicateurs.
2 Déterminer si la situation est appropriée à une intervention	Tenir compte des facteurs de risque et déterminer s'il s'agit d'une situation qui exige une intervention. Si un événement justifie une intervention, évaluez la situation en vous posant les questions suivantes : <ul style="list-style-type: none">• Risquez-vous vous-même de subir une violence sexuelle ou autre si vous intervenez ?• L'intervention se soldera-t-elle par un regain de violence à l'égard de la survivante ?

Table 11: suite

Étape	Remarque
<p>2 <i>suite</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quelqu'un d'autre qui se trouve à proximité pourrait-il intervenir ? • Est-il plus efficace de fuir et signaler l'incident ou de confronter l'agresseur immédiatement ? <p>Chaque situation est unique. Il peut être important d'intervenir si un collègue ou un ami est vulnérable ou incapable de prendre de bonnes décisions (par ex. s'il est sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants). Il est important d'intervenir chaque fois qu'il y a un risque élevé de violence sexuelle grave, si possible.</p>
<p>3 Faire preuve de responsabilité</p>	<p>Une fois qu'un incident a été identifié comme nécessitant une intervention, le témoin doit faire preuve de responsabilité.</p> <p>Le témoin a plus de chances d'intervenir s'il est le seul témoin. Il en a en revanche moins s'il estime que d'autres personnes présentes pourraient intervenir à sa place. Le risque que personne ne fasse preuve de responsabilité est donc plus élevé quand il y a plusieurs témoins ; par conséquent, il est important que le témoin prenne sa responsabilité même quand d'autres personnes sont présentes et pourraient également intervenir. Des séances de formation axées sur l'intervention des témoins donneront à ceux-ci l'autonomie dont ils ont besoin pour se sentir à même de prendre la décision d'intervenir.</p>
<p>4 Décider de la manière d'agir pour aider la personne</p>	<p>Le niveau d'intervention d'un témoin variera beaucoup d'une personne à une autre, selon la situation ; les capacités, la puissance et la force du témoin ; et la réaction probable de l'agresseur.</p> <p>Les témoins peuvent apporter une aide directe ou indirecte, sur le moment ou ultérieurement. Par exemple, ils peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'adresser à l'agresseur sur le moment afin de le dissuader de continuer de harceler sa victime ou de la soumettre à d'autres activités, ou afin de le distraire ; • S'adresser à la cible de la violence sexuelle sur le moment afin de savoir comment elle va et éventuellement de l'encourager à quitter les lieux en compagnie d'une personne de confiance ; • Signaler l'incident immédiatement à une personne d'autorité, par exemple un membre du personnel de sécurité ou un officier de police ; • S'adresser à la survivante ultérieurement et l'encourager à signaler l'incident à un point focal ; • Signaler l'incident directement à un moment ultérieur, par exemple au point focal sécurité ou sauvegarde ; ou • S'adresser à l'agresseur ultérieurement et ouvrir une discussion sur l'incident et sur les raisons pour lesquelles il devrait essayer d'éviter d'initier des incidents similaires à l'avenir. <p>Les témoins ne devraient prendre cette mesure que s'ils estiment que l'incident est mineur et qu'ils n'ont pas peur d'aborder l'agresseur directement, par exemple s'ils sont amis.</p>
<p>5 Intervenir</p>	<p>Lors d'une intervention, il est important de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le faire tout en veillant à sa propre sécurité et à celle d'autrui ; • Demander de l'aide si possible, par exemple en intervenant conjointement ou en trouvant une personne mieux placée pour intervenir ; et • Chercher à calmer la situation plutôt qu'à l'envenimer.



Voir « *What Is Bystander Intervention* », Lehigh University.



Outil 3

Questionnaire sur l'environnement juridique

Cet outil consiste en une liste de questions clés auxquelles l'organisation devra répondre concernant l'environnement juridique du pays en question, ce afin de contribuer aux efforts de préparation aux incidents de violence sexuelle.

Les questions suivantes devront être adaptées en fonction de l'environnement juridique où une procédure pourrait avoir lieu. La survivante peut engager des poursuites dans le pays où l'incident s'est produit, dans son propre pays, dans celui de l'auteur présumé, ou dans celui du siège social de l'organisation. Les questions suivantes sont données à titre indicatif et ne constituent aucunement une liste exhaustive.

Questions d'ordre général

- Comment se définissent du point de vue juridique les agressions sexuelles / viols dans l'État exerçant les poursuites ?
- En quoi consiste le processus complet de poursuite en cas de viols / d'agressions sexuelles ?
- Comment la survivante doit-elle porter plainte ?
- Où la plainte est-elle déposée ?
- La plainte doit-elle être écrite ou orale ?
- Après de qui la plainte est-elle déposée ?
- Dans quels délais le signalement doit-il être fait après l'incident ?
- Y a-t-il un délai de prescription en cas de poursuites liées à un viol / une agression sexuelle ?
- Le gouvernement a-t-il la responsabilité des poursuites ?
- Quel rôle la survivante joue-t-elle en requérant des poursuites ?

- À quel moment le rapport et/ou les poursuites deviennent-ils un document public ?
- La loi protège-t-elle l'identité de la survivante ?

Preuves médico-légales

- Quelles preuves médico-légales sont requises pour que des poursuites aboutissent ?
- Quelles sont les capacités au niveau local en matière de collecte et d'analyse des preuves ?
- Qu'impose la loi concernant la collecte de ces preuves ?
- Les preuves doivent-elles être collectées par un individu spécifique (par exemple un gynécologue certifié par l'État) ou en présence d'un individu particulier ?
- De quelle manière les preuves doivent-elles être traitées et justifiées une fois collectées ? Doivent-elles être sécurisées ? Comment se passe la procédure en laboratoire ? Qui est chargé du maintien de la « chaîne de contrôle » ?

Arrestations et procédures judiciaires

Si l'auteur présumé est un collaborateur, les questions suivantes devront également être envisagées de son point de vue. Noter que l'organisation a un « duty of care » à l'égard de la survivante comme de l'auteur présumé.

- En cas d'arrestation, l'accusé peut-il être libéré sous caution après son inculpation ?
- Quelles accusations peuvent être portées à l'encontre de l'auteur présumé ?
- La police dispose-t-elle d'une unité dédiée aux crimes sexuels violents ?
- La survivante doit-elle identifier l'auteur présumé avant qu'il soit accusé d'un crime ?
- En quoi consiste le processus d'identification ? S'agit-il d'une parade d'identification ? L'identité de la survivante est-elle protégée ?
- La survivante peut-elle se faire accompagner d'un avocat ou d'un autre représentant ?
- Quel type de procès est utilisé ? (Procès devant jury ? Sans jury ? Autre ?)
- La survivante doit-elle témoigner devant le tribunal et/ou en présence du défendeur (autrement dit de son agresseur) ?

- La partie défenderesse a-t-elle le droit de soumettre la survivante à un contre-interrogatoire ?
- Y a-t-il des sujets à propos desquels la partie défenderesse ne peut poser de questions concernant la survivante ?
- À quels risques l'accusé s'expose-t-il s'il est arrêté (p. ex. risque de se faire agresser pendant son incarcération) ?
- Quelle peine l'accusé encoure-t-il s'il est reconnu coupable ?
- La procédure peut-elle se poursuivre si la survivante ne réside plus dans le pays ? Si la survivante ne veut plus continuer, une action judiciaire peut-elle être engagée contre elle ?
- Des poursuites de ce type ont-elles abouti récemment dans ce pays ?
- Quelles sont les chances qu'une condamnation ait lieu dans ce cas particulier ?
- Le gouvernement soutiendra-t-il ce type de poursuites ?
- La procédure juridique de ce pays peut-elle être traumatisante pour la survivante et l'auteur présumé ?
- Quelles sont les implications culturelles de ce dossier ? (Par exemple, si c'est un homme qui formule l'accusation ? Si une femme accuse un homme ? Si un visiteur dans le pays accuse un ressortissant de ce pays ?)
- Quelles sont les implications culturelles et juridiques d'une accusation de violence sexuelle entre personnes de même sexe ?
- Y a-t-il des implications potentielles pour la sécurité de la survivante qui décide d'intenter des poursuites ?
- Sa décision d'intenter des poursuites fera-t-elle courir un risque à d'autres collaborateurs ?
- Quelles seront les éventuelles répercussions si la survivante décide de ne pas intenter de poursuites ?
- Quels liens entretiennent généralement la survivante, l'avocat de la survivante et la partie civile ?
- Quelles seront les implications juridiques s'il est décidé que l'auteur présumé, qui est un collaborateur, doit quitter le pays où l'incident s'est produit pour des raisons de sécurité / de protection ?



Outil 4

Liste des tâches liées à la réponse à une violence sexuelle

Le tableau ci-après résume les conseils donnés dans les troisième et quatrième parties de ce manuel. Il est conseillé aux organisations de consulter ce tableau lors des quatre grandes étapes qui font suite à un incident de violence sexuelle – immédiatement après l’incident, dans un délai de 24 heures, dans les premières 24 à 72 heures, et dans le cadre du suivi post-incident. À noter que cet outil n’est pas exhaustif et que les tâches devront éventuellement être prises en charge par différents points focaux et dans un autre ordre.

Toutes les mesures doivent être prises avec l’accord éclairé de la survivante. Il existe toutefois des exceptions à cette règle, par exemple si la politique de l’organisation l’oblige à signaler l’incident à certains individus de l’organisation ou à des services médicaux et psychologiques externes pour assurer la sécurité de la survivante et d’autres personnes.

Tableau 12 : Liste des réponses à apporter en cas de violence sexuelle

Délais	Tâches	✓
Immédiatement	Confirmer le lieu où se trouve la survivante et sa situation, et déterminer si elle est en sécurité. Lui proposer différents conseils et options quant à la manière de gagner un lieu sécurisé si un danger est imminent ou si elle souhaite changer d’endroit. Proposer de la conduire en lieu sûr.	
	Savoir si elle est blessée et si elle a besoin de soins médicaux urgents.	
	Informar la survivante sur les infrastructures médicales disponibles, lui faire comprendre combien il est important qu’elle reçoive rapidement des soins d’urgence, et proposer d’organiser ces soins avec son accord.	
	Chercher à savoir si d’autres personnes sont en danger du fait de la menace actuelle (personnel et individus externes). Dans l’affirmative, prendre immédiatement des mesures pour leur sécurité en respectant la confidentialité de la survivante et des autres personnes.	
	Veiller à ce que la survivante sache que l’organisation croit son récit des événements et qu’elle est ouverte et prête à l’aider. L’assurer que ses besoins seront respectés dans toute la mesure du possible.	

Tableau 12 : suite

Délais	Tâches	✓
Immédiatement <i>suite</i>	Proposer de mettre la survivante en relation avec des amis et des membres de sa famille, si tel est son souhait.	
	Demander à la survivante de choisir son accompagnant. Proposer un accompagnant formé interne à l'organisation si telle est l'option retenue par la survivante.	
	Proposer d'autres formes de soutien et de conseils sur les prochaines étapes, selon les besoins. Expliquer à la survivante le processus de collecte des preuves, la nécessité d'agir rapidement et l'importance de ces preuves pour pouvoir entamer des poursuites (immédiatement ou ultérieurement). Décrire les étapes du processus de collecte des preuves mais bien lui faire comprendre que c'est à elle de décider si elle veut que des preuves soient collectées ou non.	
	Conseiller la survivante sur les choix dont elle dispose pour préserver les preuves physiques et l'aider à préserver ces preuves si tel est son souhait.	
	Suivre le protocole de signalement approprié tout en maintenant la confidentialité et en ne fournissant des informations que selon le principe du « besoin d'en connaître ». Renseigner la survivante sur ce protocole de signalement et répondre à toute préoccupation avant de partager une quelconque information.	
	Démarrer un registre confidentiel de toutes les communications et décisions relatives au processus de réponse, avec l'accord de la survivante.	
Premières 24 heures	Veiller à ce que la survivante ait la possibilité de bénéficier le plus rapidement possible d'une évaluation et de soins médicaux et psychologiques (dans l'idéal, dans les heures qui suivent, et quoi qu'il en soit dans un délai de 24 heures) auprès de praticiens compétents et bienveillants. Cette étape devra inclure la PPE, à administrer sous 72 heures.	
	Avec l'accord de la survivante, contacter les praticiens médicaux et psychologiques identifiés au préalable et avec lesquels l'organisation a passé un accord.	
	Organiser le transport de la survivante si elle a besoin de se déplacer pour une évaluation et des soins médicaux.	
	Aider la survivante à prendre des décisions éclairées sur le traitement qu'elle souhaite suivre et dans quelle clinique.	
	Avec l'accord de la survivante, prendre les dispositions nécessaires pour que son accompagnant reste en contact avec le médecin traitant et le prestataire de services de santé mentale afin de veiller à l'adéquation des soins et à la clarté des étapes suivantes.	
	Informar la survivante sur l'environnement juridique local et sur les exigences juridiques en vue d'éventuelles poursuites.	
	Accompagner la survivante et la soutenir si elle décide de signaler l'incident à la police.	
	Utiliser les informations obtenues au préalable sur l'environnement juridique local pour éclairer les interactions de la survivante et de l'organisation avec la police.	

Tableau 12 : suite

Délais	Tâches	✓
Premières 24 heures <i>suite</i>	Pour les examens médicaux, utiliser des cliniques privées réputées et fiables afin d'éviter que des preuves soient recueillies ou que l'incident soit automatiquement signalé aux autorités si la survivante décide de ne pas porter plainte.	
	Si la police doit interroger la survivante, veiller à lui fournir un soutien de qualité.	
	Si possible, attendre que la survivante soit prête et disposée à faire un signalement et à être interrogée.	
	Veiller à ce que la survivante soit hébergée dans un lieu sûr et confortable. Ce logement devra être d'une qualité supérieure à ce qui est généralement considéré comme étant approprié pour les collaborateurs de l'organisation, et devra inclure une chambre privée avec sa propre salle de bains. Il se peut que la survivante souhaite loger dans un hôtel.	
	Proposer à la survivante de partager une chambre avec son accompagnant ou d'avoir deux chambres séparées mais attenantes.	
	Assurer la sécurité de la survivante, par exemple en ne divulguant pas le lieu où elle se trouve.	
	Héberger la survivante dans un lieu proche des personnes qui peuvent lui apporter un soutien, y compris des prestataires de services de soins médicaux et des experts juridiques.	
	Si la survivante ne se sent pas en sécurité, prendre les dispositions nécessaires pour la déplacer sans aucune discussion.	
	Lorsque la survivante est prête, lui demander si elle souhaite rester au même endroit, être mutée ou évacuée (personnel international), et si elle veut prendre un congé maladie.	
	Rappeler à la survivante et à son accompagnant la nécessité de préserver les preuves.	
	Convenir avec la survivante des informations qui peuvent être transmises à certains managers et autres points focaux en vue de la mise à disposition de services de soutien supplémentaires.	
	Avec l'accord de la survivante, compléter un rapport d'incident conformément au processus de signalement des incidents de violence sexuelle de l'organisation, qui devra prévoir un plus grand nombre de mesures de protection de la confidentialité que le processus standard de signalement des incidents.	
	Écouter la survivante raconter l'incident si elle est prête à partager des informations. Il pourrait être maladroit de prendre des notes pendant ce récit initial mais, avec l'accord de la survivante, un récit écrit pourrait être rédigé à un moment opportun puis montré à la survivante pour qu'elle le valide.	
	Essayer de savoir si la survivante connaissait l'agresseur et s'il s'agit d'un collaborateur ou d'une personne affiliée à l'organisation.	
Si l'auteur présumé travaille pour une organisation partenaire ou une autre ONG, prendre les mesures nécessaires pour informer sa direction et prendre des précautions pour protéger les employés et toute autre personne.		

Tableau 12 : suite

Délais	Tâches	✓
Premières 24 heures <i>suite</i>	Si l'auteur présumé est un collaborateur, prendre les mesures nécessaires pour qu'il quitte l'environnement dans lequel il pourrait faire courir un risque à la survivante ou à toute autre personne (p. ex. veiller à ce qu'il loge dans un lieu différent et à ce qu'il soit accompagné à tout moment).	
	Si l'auteur présumé est un collaborateur, suspendre tous ses activités/objectifs professionnels si les allégations sont graves.	
	Veiller à traiter l'auteur présumé avec neutralité et, s'il fait partie du personnel, charger un point focal indépendant et formé de lui poser des questions sur l'incident. Prendre des notes et demander à l'auteur présumé de valider le rapport écrit.	
	Si l'auteur présumé est un collaborateur et a besoin d'un soutien juridique, prendre les dispositions nécessaires.	
	Étudier les éventuelles répercussions pour l'auteur présumé, y compris l'issue et la peine pouvant résulter d'une procédure juridique, et le risque qu'il s'expose à des violences, y compris des violences sexuelles, pendant qu'il sera en prison. L'organisation peut décider de passer en revue ces répercussions même si l'auteur présumé n'est pas un collaborateur.	
24-72 heures	Respecter le protocole de réponse de l'organisation ; il pourra notamment s'agir de créer une équipe de gestion de l'incident (EGI) selon la gravité de l'incident.	
	Par l'intermédiaire de l'EGI, instaurer un mécanisme de soutien de la famille de la survivante. Désigner un responsable du soutien familial, qui sera le principal interlocuteur de la famille et du conjoint de la survivante. Fournir un soutien et une aide logistique en fonction des besoins.	
	Par l'intermédiaire de l'EGI, concevoir la communication à mettre en place pour répondre à l'incident, y compris préparer une réponse aux questions des médias.	
	Surveiller les réseaux sociaux et les autres modes de communication pour garantir la confidentialité autour de l'incident et réagir en cas de violation des renseignements.	
	Parler du processus juridique avec la survivante pour l'aider à prendre une décision éclairée.	
	Soutenir la survivante en permanence dans le cadre des processus juridiques, conformément à ses souhaits et aux cadres juridiques en vigueur (locaux ou internationaux).	
	Veiller à ce que la représentation juridique de la survivante soit de qualité en vue d'éventuelles poursuites en justice, et l'aider à comprendre les législations, coutumes et procédures locales.	
	Envisager de proposer une représentation juridique pour l'auteur présumé si celui-ci relève du « duty of care » de l'organisation.	
	Fournir à la survivante un soutien concret (par exemple de nature logistique) et émotionnel, accompagné de soins médicaux et psychologiques continus.	
Proposer à la survivante les services d'un psychologue dans le pays où elle se trouve, si des soins de qualité sont disponibles. Il pourra s'agir de professionnels locaux identifiés par le biais d'une ambassade (selon la nationalité de la survivante) ou d'autres réseaux.		

Tableau 12 : suite

Délais	Tâches	✓
24–72 heures <i>suite</i>	S'il n'existe pas dans le pays de soins psychologiques de qualité, adaptés à la culture de la survivante, proposer un service à distance.	
	Évaluer les besoins des autres collaborateurs en termes de support (soutien général, formation, supervision par les managers ou soutien professionnel).	
	Fournir à la survivante une supervision régulière et lui proposer des services de soutien psychologique confidentiels et facultatifs.	
	Proposer à l'accompagnant une formation dédiée à sa fonction et aux premiers secours psychologiques, si cela est possible.	
	Proposer un soutien psychologique à la famille et au conjoint de la survivante si cela semble approprié.	
	Réfléchir aux besoins et proposer un soutien, y compris des soins psychologiques, à l'auteur présumé s'il relève du « duty of care » de l'organisation.	
	Proposer au personnel affecté par la réponse apportée à l'incident ou impliqué dans celle-ci un accès à un soutien psychologique.	
	Si des collaborateurs savent qu'un incident de violence sexuelle a été commis, envisager de proposer un soutien et une réunion d'information pour fournir certains renseignements limités en groupes, en consultation avec la survivante.	
	Prévoir des indemnités quotidiennes pour la survivante et son accompagnant, ainsi que d'éventuelles activités en guise de divertissement, pour réduire leur niveau de stress.	
	Prévoir la logistique – par exemple le transport privé – de la survivante, de son accompagnant et des autres collaborateurs qui répondent à l'incident afin de faciliter les démarches.	
	Suspendre tous les objectifs/activités professionnels de la survivante, de son accompagnant et des autres individus impliqués dans la réponse à l'incident, selon les besoins.	
	Convenir avec la survivante de la raison qui sera donnée à ses collègues pour justifier son absence et du mode de communication à employer.	
	Instaurer un calendrier de pointages réguliers avec la survivante et/ou l'accompagnant pour débattre des besoins, des préoccupations et d'autres points.	
	Si nécessaire, et avec l'accord de la survivante, faire savoir à la compagnie d'assurance qu'un incident s'est produit pour permettre à la survivante d'obtenir un soutien médical et psychologique approprié.	
Mesures et suivi post-incident	Rencontrer la survivante pour élaborer un plan en vue de son retour au travail, de sa mutation, de son évacuation ou de son départ en congé maladie.	
	Veiller à ce que la survivante sache quelle est susceptible d'être mutée ou évacuée immédiatement pour bénéficier de soins, selon ses besoins médicaux, psychologiques, sécuritaires et personnels.	
	Veiller à ce que les survivantes qui ne sont pas immédiatement évacuées ou délocalisées puissent accéder à des soins médicaux de qualité jusqu'à ce que les premières étapes de l'évaluation, des examens et du traitement soient terminées.	

Tableau 12 : suite

Délais	Tâches	✓
Mesures et suivi post-incident <i>suite</i>	Instaurer un plan de réintégration si la survivante souhaite reprendre le travail et si le prestataire de services médicaux et le point focal de l'organisation trouvent cette décision appropriée.	
	Si la survivante a repris le travail, faire preuve de souplesse, p. ex. transport privé, bureau différent et journées de travail plus courtes.	
	Rester régulièrement en contact avec la survivante si elle décide de rentrer chez elle et veiller à ce qu'elle ait accès à des services appropriés localement.	
	Expliquer à la survivante qu'un suivi médical peut prendre de trois semaines à un an, selon la gravité de l'agression et si un kit PPE a été administré.	
	Prendre les mesures nécessaires pour que la survivante accède à des soins médicaux continus en fonction des besoins.	
	Garantir à la survivante un accès à un soutien psychologique pendant au moins un an après l'incident de violence sexuelle.	
	Veiller à ce que la survivante sache qu'elle peut demander un soutien plusieurs mois après l'incident, et l'informer d'éventuelles dates limites pour solliciter ces services.	
	Faire savoir à la survivante comment accéder directement à un soutien psychologique, car il se peut qu'elle ne travaille alors plus pour la même organisation.	
	Soutenir la survivante tout au long du processus juridique. Les procédures peuvent prendre beaucoup de temps et être stressantes pour la survivante. Envisager d'apporter une assistance et un soutien tout au long du processus et jusqu'à sa conclusion, si possible.	
	Envisager d'ouvrir une enquête interne et/ou de contribuer à une enquête externe.	
	Élaborer un plan de soutien à la survivante avec celle-ci pour identifier ses besoins à long terme et le soutien que l'organisation apportera.	
	Proposer et organiser un soutien de longue durée (p. ex. des soins psychologiques) aux autres personnes impliquées dans l'incident, selon les besoins, par exemple l'accompagnant, des membres de sa famille, des intervenants au sein de l'organisation et l'auteur présumé.	
	Effectuer un bilan post-incident avec les personnes impliquées dans la réponse à l'incident, conformément aux souhaits de la survivante concernant la confidentialité.	
	Chercher à connaître l'impact qu'a eu l'incident sur les individus, le bureau local et la communauté locale.	
	Étudier les facteurs pouvant réduire le risque que des incidents similaires ne se produisent à l'avenir.	
	Évaluer ce qui a été bien fait et ce qu'il faudrait améliorer lors de futures réponses.	
	Traduire les enseignements tirés de l'incident en actions concrètes pour éclairer et améliorer la prévention des violences sexuelles, la préparation à ce type d'incidents et les activités à mettre en œuvre pour y répondre.	
Évaluer l'impact de l'incident sur de futurs programmes.		



Outil 5

Directives à l'attention des accompagnants des survivantes

Cet outil consiste en des conseils à l'attention des accompagnants. Il peut compléter (sans s'y substituer) un programme structuré de formation et de soutien. Il peut servir à apporter un appui provisoire à l'accompagnant choisi par la survivante (plutôt que désigné par l'organisation) en attendant que l'organisation prenne les dispositions nécessaires pour dispenser une formation adéquate si possible.

Il est conseillé à l'organisation de charger une personne de rencontrer l'accompagnant afin de passer en revue le détail des étapes présentées dans cette partie. La personne ainsi désignée devra ajouter les noms et coordonnées pertinents dans ces directives avant la réunion et remettre à l'accompagnant une copie papier et électronique des directives à la fin de la réunion.

Ces directives se composent d'une introduction et de sept chapitres. L'introduction formule les remerciements de l'organisation, quelques commentaires sur la prestation d'une formation et les principales attentes par rapport à l'accompagnant. Les sept chapitres contiennent des conseils plus détaillés :

- I. Principaux points à garder en tête**
- II. Respecter la politique et les procédures, et guider la survivante au fil des prochaines étapes**
- III. Prendre soin de soi-même**
- IV. Comprendre les réactions à la violence sexuelle**
- V. Savoir ce qu'il faut faire et ne pas faire**
- VI. Vous n'êtes pas seul**
- VII. Coordonnées des interlocuteurs**

Conseils à l'attention des accompagnants des survivantes

Merci d'avoir accepté de soutenir votre collègue en ces temps difficiles. Veuillez nous aider en l'écoutant et en la soutenant au cours des prochaines heures, des prochains jours, semaines et mois. Nous sommes d'avis que pour se remettre d'un événement comme celui-ci, il est très important de se sentir à l'aise avec un accompagnant. Il se peut que la survivante se sente vulnérable, seule, confuse, angoissée ou en colère, c'est la raison pour laquelle un environnement sécurisé et un accompagnant solidaire sont importants à ce stade. Si la survivante vous a choisi pour se confier à vous ou vous a demandé de la soutenir, n'oubliez pas qu'il s'agit là d'une démarche importante pour elle, et qu'elle vous fait confiance pour l'aider et assurer la confidentialité des informations.

Si vous avez reçu une formation au rôle d'accompagnant d'une survivante, merci de l'exploiter. Si vous n'avez pas été formé, l'organisation s'efforcera de vous former le plus vite possible pour vous aider à assumer ce rôle au cours des prochains jours, semaines et mois.

Nous vous demandons de rester aux côtés de la survivante, de l'écouter et de l'aider du mieux possible, sans porter de jugement. Il se peut également que vous deviez l'accompagner au poste de police ou à un examen médico-légal. Il est important qu'elle se sente épaulée et en sécurité, et qu'elle ait le sentiment de mieux maîtriser la situation et de pouvoir faire des choix. Si le fait de devoir l'aider vous pose problème (dans votre travail ou votre vie privée), veuillez prévenir immédiatement

[Nom du point focal de l'organisation chargé de ce type d'incidents]

pour que l'organisation puisse vous soutenir.

I. Principaux points à garder en tête

- Votre principale tâche consiste à soutenir la survivante.
- Votre principal interlocuteur au sein de l'organisation est

*[Nom du point focal de l'organisation chargé de ce type d'incidents
(p. ex. le point focal sauvegarde)]*

- Soyez aux côtés de la survivante, écoutez-la et aidez-la de votre mieux, sans porter de jugement.
- Votre rôle consiste à orienter la survivante au fil des différentes étapes et à lui fournir tout le soutien et toutes les informations dont elle a besoin pour prendre des décisions éclairées seule.
- N'essayez pas d'influencer les choix de la survivante ou de prendre des décisions à sa place.

- L'organisation s'efforcera de vous fournir une formation au rôle d'accompagnant et aux premiers secours psychologiques (PSP) dès que possible, si cela n'a pas encore été fait.

II. Respecter la politique et les procédures, et guider la survivante au fil des prochaines étapes

Politique et procédures. Respecter la politique et les procédures de l'organisation concernant la violence sexuelle. Si vous les avez oubliées, renseignez-vous et re-familiarisez-vous avec elles. Si vous ne comprenez pas quelque chose, n'hésitez pas à poser des questions.

Formation. Si vous n'avez pas reçu de formation aux premiers secours psychologiques, vous serez briefé et formé à repérer certains signes de traumatisme et autres symptômes chez la survivante et vous-même.

Confidentialité. La survivante vous racontera peut-être des détails sur l'incident. Ne répétez pas à l'équipe dirigeante des détails privés que la survivante vous a confiés. Cependant, si vous estimez que ce qu'elle vous a dit pourrait être important pour sa sécurité et celle d'autrui (p. ex. si la survivante a des pensées suicidaires ou si vous entendez des rumeurs selon lesquelles d'autres personnes pourraient être en danger), informez-en

[nom du point focal de l'organisation chargé de ce type d'incidents]

.....

en toute confidentialité.

Traitement médical et psychologique. Merci d'aider la survivante à recevoir le traitement nécessaire, tel que recommandé par le prestataire de services de santé. En cas de doutes ou de questions sur le traitement, veuillez en faire part à

[nom du point focal de l'organisation chargé de ce type d'incidents]

.....

mais ne confondez pas l'opinion de la survivante et la vôtre. Il peut être difficile de prendre un traitement de prophylaxie post-exposition (PPE), un médicament qui réduit le risque de contracter le VIH. Ce traitement peut rendre très malade. Les effets secondaires incluent de la fatigue, des maux de tête, des nausées, des diarrhées et des vomissements. Ces patients devront être suivis régulièrement par un professionnel de la santé.

[nom de l'organisation]

.....

n'insiste pas pour que la survivante reçoive des conseils ou toute autre forme de soutien psychologique professionnel si elle ne le souhaite pas, mais si elle souhaite en bénéficier, nous prendrons les dispositions nécessaires.

Préservation des preuves. Votre aide sera peut-être nécessaire pendant que la survivante décidera si elle souhaite ou non préserver des preuves en vue d'une éventuelle procédure en justice. Il pourra notamment s'agir d'un examen médical. Demandez à

[nom du point focal de l'organisation chargé de ce type d'incidents]

des informations et un soutien pour aider la survivante à prendre cette décision.

Vos priorités. Pendant cette période, si vous êtes un collaborateur de l'organisation, vos principaux objectifs et activités seront suspendus, pour que vous n'ayez pas à vous soucier de votre travail et de vos échéances. À ce stade, notre priorité est le rétablissement de la survivante, et votre rôle à cet égard est important. En tant qu'organisation, nous fournirons à la survivante, de manière structurée, les options et les choix qui s'offrent à elle. Votre rôle n'est pas de prendre des décisions à la place de la survivante, mais d'instaurer un environnement qui l'incite à prendre ses propres décisions.

III. Prendre soin de soi-même

Votre propre santé mentale et physique. Votre rôle est d'aider quelqu'un à gérer le traumatisme d'une expérience récente, et vous êtes très important pour lui. Il est primordial que vous preniez soin de vous et de vos propres besoins. La survivante mettra du temps à se rétablir, alors dosez vos efforts en termes de temps et d'énergie. N'hésitez pas à parler à

[nom du point focal de l'organisation chargé de ce type d'incidents]

de la manière dont vous vous sentez, et si vous avez besoin d'aide.

Traumatisme secondaire. Certains accompagnants peuvent être affectés par le traumatisme dont ils prennent connaissance et commencer à manifester les mêmes symptômes que la survivante. On parle de traumatisme secondaire si l'on :

- A des cauchemars au sujet du traumatisme de la survivante ;
- Imagine avec force les détails la douleur, la peur et le traumatisme de la survivante ;
- Est plus prudent ou plus anxieux dans des situations qui normalement n'ont pas un tel effet sur nous ;
- Présente des comportements ou des sentiments forts envers certaines personnes qui ressemblent à l'auteur ;
- Ne peut pas dormir car on pense sans cesse à la survivante et à ce qu'elle a vécu ;

- Souffre d'une anxiété accrue ;
- Éprouve une profonde impuissance ;
- Se sent de plus en plus mis sous pression pour résoudre le problème de la survivante ; ou
- Se sent excessivement responsable du rétablissement de la survivante ou éprouve un fort besoin d'intervenir dans le processus d'enquête ou organisationnel.

Tous ces signaux peuvent indiquer que vous avez besoin de prendre provisoirement de la distance par rapport au récit de la survivante. Vous vous verrez proposer des consultations axées sur le traumatisme et d'autres services conçus pour vous aider en cette période stressante. Nous vous conseillons fortement d'assister à une de ces séances pour voir si vous les trouvez utiles. Si vous souhaitez en parler directement avec

[votre prestataire de services de santé mentale]

.....

n'hésitez pas à prendre contact de manière confidentielle (voir coordonnées ci-dessous).

IV. Comprendre les réactions à la violence sexuelle

Réactions fréquentes aux violences sexuelles. Tout le monde est différent, et les réactions peuvent être tout aussi différentes. L'impact le plus significatif est généralement d'ordre psychologique. Les survivantes ont chacune une réaction qui leur est propre, mais quoi qu'elles aient vécu, il est fort probable qu'elles aient toutes craint pour leur vie à un moment donné. Suite à un incident de violence sexuelle, il est fréquent que les survivantes :

- Ressentent un vide, se sentent « déconnectées » ou en situation de choc après l'agression ;
- Semblent parfaitement calmes et non touchées ;
- Aient peur de « perdre la tête » ;
- Aient l'impression que le traumatisme se produit de nouveau ;
- Passent par des périodes de forte anxiété (palpitations, étourdissements, mal à respirer, nausées, impression de mourir) ;
- Aient des souvenirs dérangeants (des souvenirs inattendus du traumatisme) ;
- Se sentent irritables ou en colère ;
- Souffrent d'un manque d'estime de soi ;
- Se sentent coupables ;

- Présentent des comportements inhabituels ;
- Modifient leurs habitudes alimentaires ;
- Éprouvent le besoin de se laver sans cesse ;
- Vomissent ou aient d'autres symptômes physiques ; ou
- Passent par différentes émotions (anxiété, déni, culpabilité, peur de ne pas être cru ou peur des répercussions, sentiment d'être sale, honte, renfermement sur soi).

Il est normal que les personnes qui ont subi une agression sexuelle aient ces réactions. Avec le temps, les soins et un soutien – y compris le soutien que vous leur apportez –, la plupart des survivantes de violence sexuelle se remettent de cette épreuve.

Quand demander un soutien supplémentaire. Dans certaines circonstances, vous pouvez avoir l'impression que la survivante a besoin de plus de soutien que vous ne pouvez lui apporter. Si vous vous faites du souci pour elle, dites-lui que vous voulez qu'elle reçoive plus d'aide et que vous allez donc devoir alerter le point focal pertinent.

C'est notamment ce qui se produira si vous constatez que la survivante gère mal la situation, par exemple si elle :

- Est très angoissée, irritable ou en colère ;
- Pleure constamment pendant plus d'une semaine ;
- Se sent vide ou ne parle à personne ;
- Ne peut pas dormir et/ou a des cauchemars répétés ;
- Ne se nourrit pas ;
- Ne quitte pas son lit ;
- Éprouve de l'anxiété, de la peur ou une agitation excessive ;
- A le moral très bas ou des humeurs inappropriées (en contradiction avec les circonstances) ;
- Présente un comportement en contradiction avec ce qui s'est passé ;
- Éprouve des sensations « hors du corps » ou des hallucinations ;
- Souffre de plusieurs maladies physiques ;
- Augmente sa consommation d'alcool ou de stupéfiants ;
- A des pensées d'automutilation ou suicidaires ; ou
- A des pensées meurtrières ou envisage de causer un préjudice à l'auteur ou à une autre personne.

Veillez vous entretenir avec

[nom du point focal de l'organisation chargé de ce type d'incidents]

si vous remarquez l'un de ces symptômes ou si vous êtes préoccupé en tant qu'accompagnant de la survivante.

Si vous vous faites du souci pour le bien-être de la survivante – par exemple si vous pensez qu'elle risque sérieusement de subir de nouveaux préjudices –, parlez-en en toute confidentialité à

[nom du point focal de l'organisation chargé de ce type d'incidents]

même si la survivante a refusé un soutien externe.

Le point focal saura vous conseiller. Les coordonnées sont données en fin de document. Les évaluations du traumatisme ou débriefings sur celui-ci peuvent être utiles pour la survivante et vous-même en tant qu'accompagnant. L'organisation pourra les organiser localement par téléphone ou Internet.

V. Savoir ce qu'il faut faire et ne pas faire

La survivante se rétablira plus rapidement si elle retrouve le sentiment de maîtriser sa vie et est capable de prendre des décisions. En tant qu'accompagnant, il est important que vous ne cherchiez pas à commander, mais que vous consultiez la survivante pour connaître ses besoins. Vous pouvez l'aider à réfléchir aux différentes options qui s'offrent à elle.

Attention : certaines personnes se bloquent face à une situation terrifiante. Elles ont souvent peur de la réaction d'autrui. Elles peuvent croire que personne ne les croira, qu'on va les rejeter ou que ce qu'elles ont vécu sera minimisé ou banalisé. Elles peuvent éprouver de la gêne et de la honte. Elles redoutent souvent les questions stupides bien que partant d'un bon sentiment.

Peut-être aurez-vous du mal à comprendre pourquoi la survivante a réagi de telle manière pendant l'incident, ou comment elle se sent maintenant, mais essayez d'être patient et compréhensif. N'oubliez pas que la survivante s'interroge peut-être aussi sur ce qui s'est passé et elle pourrait vouloir y réfléchir avec vous. Il est très important qu'elle prenne ses propres décisions et qu'elle parvienne à sa propre interprétation de ce qui lui est arrivé.

Le meilleur moyen de l'aider est de l'écouter et de lui demander ce qu'elle veut. Au lieu de lui dire ce qu'elle devrait faire à votre avis, étudiez toutes les options avec elle, montrez-lui du respect et ne portez pas de jugement. Voici quelques idées pour vous aider à trouver la démarche la plus utile :

Montrez-lui que vous l'écoutez activement :

- Répétez à la survivante ce qu'elle vous dit, par exemple : « Je crois que ce que tu dis, c'est... » ;

- Clarifiez ce qu'elle vous dit en le répétant pour être sûr d'avoir compris ;
- Validez ce qu'elle ressent, par exemple en disant : « Il n'est pas étonnant que tu te sentes comme cela » ou « Je comprends que tu ressentes cela. » ;
- Compatissez avec elle, en lui disant : « Je suis désolé de ce qui t'est arrivé, ce n'est pas bien. » ;
- Faites-lui bien comprendre qu'elle n'a pas à se sentir honteuse ou gênée ;
- Invitez-la à s'ouvrir davantage si elle le souhaite ; ou
- Résumez ce qu'elle vous a dit.

Démontrez votre engagement et apportez-lui votre soutien, par exemple :

- Aidez la survivante à remplir ses besoins immédiats et à se concentrer sur un aspect pratique pour mieux gérer la situation ;
- Soyez prêt à passer beaucoup de temps avec la survivante voire à loger avec elle, le cas échéant ;
- Donnez-lui des choix pour qu'elle maîtrise de nouveau la situation ;
- Veillez à ce qu'elle puisse vous contacter facilement et soyez présent si elle a envie de parler ;
- Gérez les questions administratives et la logistique pour elle et mettez-vous en relation avec les collaborateurs désignés pour coordonner ces tâches ;
- Parlez-lui calmement et avec compassion en employant des termes positifs, par exemple : « Je suis d'accord » ;
- Partez du principe qu'elle est compétente et qu'elle s'en remettra ;
- Reconnaissez ses qualités et faites-lui des commentaires positifs ;
- Le cas échéant, adressez-la à d'autres sources de soutien ou personnes auxquelles elle pourrait vouloir parler ;
- Suggérez des distractions positives ou participez-y (sports, lecture et autres passe-temps) ;
- Suggérez-lui de se reposer et de manger une nourriture saine ; et
- Aidez à promouvoir un environnement positif pour la survivante.

Attention à ne pas :

- Mettre en cause la survivante pour ce qui s'est passé ;
- Trop lui poser de questions ;
- Porter un jugement sur ce qu'elle a fait ou n'a pas fait ou sur la manière dont elle se sent ;

- Lui dire ce qu'elle doit faire, ou penser que vous savez ce qui vaut mieux pour elle ; et
- La forcer à faire quelque chose ou à parler de quelque chose alors qu'elle ne se sent pas prête à le faire.

Ne faites pas de commentaires inappropriés, par exemple :

- « Je sais ce que tu ressens. »
- « Il m'est arrivé quelque chose de similaire. »
- « Je pense que tu devrais... »
- « Tu as eu de la chance que ce ne soit pas plus grave. »
- « C'est la faute de [l'organisation ou untel]. »
- « Il va en ressortir quelque chose de positif. »
- « Ce n'est pas si grave que ça. »

Ne lui donnez pas de fausses assurances, par exemple :

- « Ça va aller. »
- « Tu vas absolument reprendre ton travail. »
- « Ils vont attraper l'auteur de cet acte. »
- « Justice sera rendue. »

Ne posez pas de questions inappropriées, par exemple :

- « Pourquoi ne t'es-tu pas défendue ? »
- « Pourquoi ne me le dis-tu que maintenant ? »
- « Pourquoi n'as-tu pas crié ? »
- « Pourquoi n'en as-tu parlé à personne ? »
- « Pourquoi ne le signales-tu pas à la police ? »
- « Pourquoi as-tu encouragé [l'auteur] ? »
- « Pourquoi étais-tu habillée comme ça ? »
- « Pourquoi as-tu emprunté ce chemin ? »

VI. Vous n'êtes pas seul

Il s'agit d'un rôle difficile, mais important. Merci pour votre soutien. Prenez soin de vous et suivez les conseils contenus dans ce document et ceux que l'organisation vous donne. N'hésitez pas à contacter

[nom du point focal de l'organisation chargé de ce type d'incidents]

si vous souhaitez aborder une question en toute confidentialité ou si avez besoin d'un soutien supplémentaire. Certes, la survivante compte sur vous, mais vous pouvez compter sur l'organisation pour vous aider vous et la survivante à traverser cette épreuve.

VII. Coordonnées des interlocuteurs

Ajoutez les coordonnées des interlocuteurs suivants :

- Point focal de l'organisation pour ce type de situations (p. ex. point focal sauvegarde)
- Prestataire de services médicaux
- Prestataire de services de santé mentale
- Collaborateur ayant un poste à responsabilité qui est au courant de l'incident



Outil 6

Préservation des preuves physiques

Si la survivante signale l'incident immédiatement ou peu de temps après, elle pourra décider s'il convient de préserver des preuves physiques pour éventuellement engager une procédure contre l'auteur.

La survivante doit être conseillée le plus rapidement possible sur les choix dont elle dispose en vertu du droit local afin de prendre des décisions éclairées. La nationalité et les caractéristiques identitaires de la survivante peuvent entrer en ligne de compte dans la décision.

L'organisation devra aider la survivante à déterminer s'il convient d'engager une procédure en justice en veillant à ce qu'elle :

- Sache que la décision lui revient entièrement ;
- Ait envisagé toutes les options ;
- Comprenne quelles preuves peuvent être collectées étant donné les échéances ; et
- Ait pleinement conscience des ramifications juridiques de sa décision.

La santé physique et mentale de la survivante devrait être la première des préoccupations de l'organisation, et les preuves devront être collectées uniquement avec l'accord de la survivante.

Même si la survivante n'est pas sûre de vouloir porter plainte (au niveau local ou international), certaines mesures peuvent être prises à un stade précoce pour conserver la possibilité de porter plainte ultérieurement. Par exemple, la survivante peut accepter de passer un examen médical suite à un viol ou des agressions sexuelles sans s'engager formellement à engager une procédure ; les preuves ainsi rassemblées pourront servir devant un tribunal si la survivante décide finalement de porter plainte. Il est important de s'assurer que les preuves soient collectées, stockées et analysées conformément au droit en vigueur (droit pénal local, droit pénal du pays d'origine et « duty of care »).

Dans certains cas, la meilleure option pour la survivante est de collecter des preuves et de porter plainte. Dans d'autres cas cependant, cela peut s'avérer préjudiciable pour la survivante sur un plan psychologique.

Il peut arriver que les personnes censées aider la survivante l'exhortent involontairement à porter plainte ou à réunir des preuves médico-légales alors qu'elle ne souhaite pas le faire. Les accompagnants devront faire attention à leur influence sociale et ne pas laisser leurs opinions personnelles, même si elles partent d'un bon sentiment, s'immiscer dans la décision de la survivante.

Les accompagnants devront présenter toutes les options s'offrant à la survivante sans aucune émotion et chercher à valider le sentiment d'auto-détermination de la survivante lors de cette démarche.

La survivante doit comprendre les démarches qui l'attendent si elle choisit de porter plainte. Ces démarches devront être présentées par le bureau pays ou le siège social au préalable et les accompagnants de la survivante devront les comprendre. Les collaborateurs pertinents devront fournir des informations et soutenir la survivante avant, pendant, et après le processus de signalement. L'organisation doit être prête à aider la survivante quel que soit son choix.

Préserver les preuves

Les survivantes doivent s'abstenir de :

- Boire ou manger quoi que ce soit, y compris des médicaments non essentiels ;
- Prendre une douche ou se brosser les dents ;
- Se peigner ou se brosser les cheveux ;
- Fumer ;
- Aller aux toilettes (si la survivante ne peut attendre, elle devra faire ses besoins dans un bocal en verre et le conserver en lieu sûr) ;
- Jeter tampons ou serviettes hygiéniques ; et
- Laver des vêtements ou le linge de lit qui a servi au moment de l'incident ; il est important de conserver ceux-ci au sec et dans un sac en papier (pas en plastique) pour éviter toute contamination ou perte, si possible.

Il faudra conseiller à la survivante d'identifier et de préserver toutes les autres preuves susceptibles d'être utiles, afin d'appuyer une procédure judiciaire si elle ne signale pas l'incident immédiatement ou si elle n'a pas préservé de preuves médico-légales. Parmi ces preuves, citons :

- Des preuves liées à son téléphone portable, par exemple listes d'appels, SMS et messages vocaux ;
- Des photos ;
- Des courriels ; et
- Des messages sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, etc.).

L'endroit où s'est déroulée l'agression sexuelle représente le lieu du crime. Si possible, évitez de perturber, de déplacer, de laver ou de détruire tout objet pouvant fournir une preuve. Il peut notamment s'agir de vêtements, de draps, d'un verre ou d'une tasse utilisée par l'auteur de l'agression, d'un mégot de cigarette, d'un préservatif ou de tout autre objet que l'auteur a touché.

Après un incident traumatisant, la survivante peut se sentir obligée de se comporter d'une manière qui conduirait à la destruction de preuves, par exemple en se douchant ou en jetant ses vêtements. Il est important que les survivantes se sentent soutenues et qu'elles n'aient pas le sentiment d'être jugées si elles ont malencontreusement jeté ou détruit des preuves.

À aucun moment la survivante ne doit être forcée à rassembler des preuves ou se sentir coupable de ne pas avoir signalé l'incident plus tôt.



Outil 7

Enquête

Les conseils donnés dans cette partie serviront d'aide-mémoire aux personnes qui ont déjà suivi une formation sur les enquêtes internes. Ils ne sauraient être exhaustifs et constituer une ressource unique ; il faudra les utiliser conjointement avec une formation officielle et les procédures organisationnelles.

Une enquête interne est généralement menée si l'auteur présumé est un collaborateur. L'organisation peut aussi décider de faire une enquête si l'auteur présumé a des liens étroits avec elle, par exemple s'il s'agit d'un partenaire, d'un chef communautaire ou d'un bailleur de fonds. Les procédures d'enquête devront être adaptées selon le cas.

I. Qui doit mener l'enquête ?

L'enquête interne devra être menée par des enquêteurs ou des comités d'enquête dûment formés, avec le soutien des services pertinents, y compris les RH, la sécurité et la haute direction, en respectant les exigences de confidentialité et les protocoles.

Les enquêtes nécessitent des compétences et un état d'esprit adaptés. Il ne faut pas les traiter comme une « simple compétence de plus » à ajouter à son descriptif de poste, ou les déléguer à des services qui n'ont pas suffisamment de collaborateurs formés pour s'en charger. Le fait de confier cette tâche à des collaborateurs non formés augmente le risque de traumatiser à nouveau la survivante involontairement et de porter préjudice à l'auteur présumé. Une enquête mal menée pourrait avoir des conséquences graves voire fatales.

Le travail des enquêteurs dûment formés ne consiste pas à prouver à tout prix qu'une personne est coupable ; ils doivent se concentrer sur la collecte d'éléments relatifs à l'allégation afin de reconstituer ce qui s'est passé.

Si un dossier est transmis à la police, l'enquête de l'organisation pourrait faire l'objet d'une action en justice. Les personnes chargées de l'enquête interne devront donc afficher une formation et des compétences adaptées.

II. Les six étapes d'une enquête

1ère étape : Évaluation

Une fois l'incident signalé, le point focal de l'organisation (p. ex. le point focal sauvegarde ou un haut responsable formé) devra documenter les raisons pour lesquelles il a été décidé de mener ou non une enquête. Les problématiques suivantes peuvent justifier l'ouverture d'une enquête :

- Allégation de violence sexuelle (harcèlement, viol ou autre forme d'agression sexuelle) ;
- Possibilité que le délit présumé soit de nature criminelle ou écorne la réputation de l'organisation ; et
- Grief ou plainte émanant d'un collaborateur.

2ème étape : Plan d'enquête

Avant de démarrer l'enquête, les enquêteurs indépendants doivent préparer un plan d'enquête en consultation avec un collaborateur qui affiche des compétences pointues dans le domaine des RH. Il leur faudra étudier les points suivants :

- L'allégation ;
- Les parties pertinentes du code de conduite, de la politique disciplinaire et de toute autre exigence ;
- Les autres organes ou autorités qui ont été notifiés, le cas échéant ;
- Les témoins qui peuvent appuyer, corroborer ou réfuter l'allégation ;
- Les preuves requises, et la manière de les réunir ;
- Les échéances (le champ d'application et la portée de l'enquête dépendront de la nature et de la gravité de l'allégation et varieront donc d'un cas à un autre) ;
- La disponibilité des témoins ;
- La confidentialité (qui doit savoir quoi et quand) ;
- Les différentes issues possibles ; et
- Une revue des procédures d'enquête.

Si les enquêteurs indépendants ont besoin d'aide pour élaborer un plan, ils devront s'adresser à des professionnels qualifiés, en interne ou en externe.

3ème étape : Processus d'enquête

L'organisation devra dans les plus brefs délais envoyer à la survivante et, s'il est un collaborateur, à l'auteur présumé des notifications écrites pour leur faire savoir :

- Les raisons pour lesquelles une plainte a été déposée ou une allégation a été faite ;
- Qu'une enquête est en cours ;
- Qui effectuera cette enquête ; et
- Le calendrier potentiel de cette enquête.

Suspension du travail. Si l'auteur présumé est un collaborateur, une suspension ou un congé administratif peuvent être nécessaires en attendant les résultats de l'enquête si :

- L'auteur présumé est accusé de faute grave qui, si elle est avérée, entraînera un licenciement immédiat ;
- Il existe des raisons d'estimer que l'auteur présumé pourrait faire courir un danger sur le lieu de travail ;
- La présence continue de l'auteur présumé au travail pourrait porter préjudice à l'enquête de quelque manière que ce soit, par exemple s'il risque d'intimider les témoins ;
- L'auteur présumé a agi avec violence ou a menacé de recourir à la violence ;
- L'auteur présumé a été accusé d'intimidation ou de harcèlement grave ; ou
- Le problème en question est de nature hautement sensible, p. ex. incident d'agression sexuelle.

Une suspension n'est pas une déclaration de culpabilité : l'organisation devra clairement le faire savoir à l'individu et aux autres collaborateurs qui ont connaissance de cette suspension.

Collecte de preuves. Les enquêteurs rassemblent les éléments relatifs à l'allégation. La collecte et le passage en revue de ces preuves constituent généralement le gros de leur travail. Ils devront éventuellement rassembler les informations ou les documents suivants :

- Documents relatifs à la faute grave, par ex. lettre de réclamation, avertissements donnés par le passé et archivés ou dans les rapports de police ;
- Enregistrements des caméras de surveillance, données informatiques ou téléphoniques, qui devront être collectés conformément à la politique et aux législations informatiques régissant la protection des données (cadres juridiques locaux ou internationaux) exigeant que certains collaborateurs soient informés des raisons de cette surveillance ;
- Déclarations de la survivante, de l'auteur présumé, des témoins et d'autres personnes ; et
- Preuves physiques, si possible.

Refus de divulguer des preuves. Dans certains cas, un collaborateur peut refuser de divulguer des éléments de preuve tels que des documents, des lettres ou des courriels. Les enquêteurs ne doivent pas forcer les individus à divulguer des documents ou données personnels, par exemple des SMS qui se trouvent sur leur portable personnel. Cependant, les enquêteurs peuvent exiger la divulgation des courriers et lettres professionnels qui appartiennent à l'employeur. Cela comprend les dossiers de travail, qu'ils soient sur un support papier, informatisés ou détenus sur un téléphone portable professionnel. Les collaborateurs peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires s'ils refusent de donner suite à une demande raisonnable et s'ils retiennent des biens appartenant à l'organisation.

Règles de preuve. Les enquêteurs doivent demander aux gens ce qu'ils savent, plutôt que ce qu'ils ont entendu dire.

Ils doivent tenter de vérifier toute rumeur en contactant la source première (la personne directement impliquée) et prendre des notes complètes des récits directs et indirects.

Maintien de la confidentialité. Les enquêteurs doivent veiller à ce que l'enquête soit menée de manière confidentielle. Le respect de la confidentialité protégera la survivante, l'auteur présumé et les témoins. Il encouragera également d'autres individus à se présenter et à répondre honnêtement aux questions.

Pour maintenir la confidentialité, les enquêteurs doivent :

- S'entretenir en privé et de manière confidentielle avec tout collaborateur susceptible d'avoir des éléments de preuve relatifs à la faute grave d'un auteur présumé ou d'avoir assisté à un incident pertinent ;
- Produire des synthèses écrites précises de ces preuves ;
- Demander aux collaborateurs interrogés leur autorisation d'utiliser ces synthèses (sous la forme d'une déclaration écrite et signée) ; et
- Faire savoir aux témoins qu'ils ne doivent pas parler de cette question en dehors de l'entretien.

Les enquêteurs ne doivent pas :

- Faire part de la déclaration d'un témoin à un autre témoin ;
- Dire à un témoin ce qu'un autre a déclaré ; ou
- Partager des résultats ou opinions avec toute personne externe au comité d'enquête.

Les individus qui prennent part à l'enquête doivent comprendre que la confidentialité peut être compromise si une question grave relative à la sauvegarde est abordée. Il faut qu'ils sachent que l'organisation pourrait

alors prendre des mesures. Les cadres dirigeants devront déterminer ce qui constitue une question grave de sauvegarde dans le cadre des travaux de préparation de l'organisation.

Équité procédurale. Les enquêteurs doivent s'assurer que l'enquête est juste et perçue comme telle. Ils doivent rendre compte de toutes leurs déclarations, de toutes les actions et des raisons pour lesquelles les décisions sont prises au cours de l'enquête. Il leur est conseillé de vérifier les faits auprès des personnes qu'ils interrogent pour assurer la rigueur du processus d'enquête. Les divergences de points de vue serviront à mettre en évidence les éventuelles insuffisances du processus ou à identifier d'autres problèmes majeurs.

Pour veiller à ce que la procédure soit équitable, les enquêteurs doivent :

- Faire savoir aux individus concernés qu'une plainte a été déposée contre eux, en en donnant les raisons ;
- Donner aux gens la possibilité de présenter leurs arguments, par écrit ou lors d'un entretien dans le cadre de l'enquête ;
- Écouter toutes les parties ;
- Mener une enquête raisonnable avant de rendre leur décision ;
- Veiller à ce qu'aucune des parties ayant un intérêt direct dans le dossier n'influence le processus d'enquête ou ne prenne de décision sur son issue ;
- Agir sans aucune partialité ; et
- Mener l'enquête dans les meilleurs délais.

Les enquêtes menées au niveau d'un pays soulèveront probablement des problèmes linguistiques. Il faudra faire attention au choix du traducteur, le cas échéant. Les différences et perceptions culturelles – notamment autour du harcèlement sexuel, du viol et d'autres formes d'agression sexuelle – peuvent affecter la manière dont les questions et les réponses sont traduites.

Gestion de l'information. Les enquêteurs doivent tenir un dossier d'enquête. Ce dossier contiendra tous les documents relatifs à l'enquête, en rendant compte de chaque étape, de toutes les principales discussions, des appels téléphoniques pertinents, des entretiens, des décisions et des conclusions. Ce dossier devra être gardé en lieu sûr pendant toute la durée nécessaire et conformément à la législation en vigueur. La politique de l'organisation devra éclairer les enquêteurs sur le type d'informations à transmettre au service RH, lequel les ajoutera dans un dossier RH relatif au collaborateur en question.

4ème étape : Entretiens et déclarations de témoins

Préparation et planification. Les enquêteurs doivent se préparer à chaque entretien et avoir une idée claire de leur objectif. Il leur est conseillé de :

- Préparer une liste de questions clés, à la fois ouvertes et fermées ;
- Rester suffisamment souples pour poser des questions supplémentaires ou modifier les questions préparées si de nouvelles informations se font jour ; et
- Se familiariser avec les principaux points du dossier et l'ordre des événements.

Les premières personnes à interroger sont la personne qui a porté plainte et l'auteur présumé. Ces entretiens aideront à déterminer les éléments clés et les autres preuves à rassembler ; ils serviront aussi à identifier ou à confirmer les autres personnes qui ont assisté à l'incident et qui pourraient donc fournir des renseignements.

Les enquêteurs doivent d'abord contacter les personnes identifiées afin de leur faire savoir qu'elles vont être interrogées et de préciser la nature, l'heure, la date et le lieu de l'entretien, ainsi que le nom de la personne qui mènera l'entretien.

Il faudra faire savoir aux collaborateurs interrogés que les points abordés lors de l'entretien sont confidentiels et qu'ils ne doivent en parler avec personne d'autre. La seule exception éventuelle serait l'accompagnant de la survivante.

L'entretien. Pendant l'entretien, les enquêteurs doivent s'assurer que les personnes qu'ils interrogent, y compris l'auteur présumé, soient calmes et détendues. Ils doivent les encourager à s'exprimer librement et à donner leur propre version des faits. Ils devront toutefois recourir à une série de questions ouvertes et fermées pour inviter la personne à se concentrer sur la question qui lui est posée.

Si une faute a été commise, les enquêteurs devront veiller à ce que l'entretien ne se transforme pas en audience disciplinaire. L'objectif de l'entretien est en effet d'établir les faits, tandis que l'entretien disciplinaire sert à décider des mesures à prendre.

Conseils à l'attention des enquêteurs

Les enquêteurs doivent :

- Autoriser les personnes interrogées à consulter des documents pour se rafraîchir la mémoire ;
- Interrompre la réunion si la personne interrogée a besoin d'une pause ou la suspendre si elle est très contrariée ;
- Relever tous les faits pertinents, tels que les dates et heures, noms, et le contexte du comportement, ou demander à une personne de prendre des notes ;
- Rester calmes et concentrés ;
- Rappeler aux personnes interrogées qu'elles doivent assurer la confidentialité des points abordés, comme le fera l'organisation ;
- Faire preuve de sensibilité et demander conseil si nécessaire.

Les enquêteurs ne doivent pas :

- Mettre en cause la victime ;
- Encourager la personne interrogée à donner son avis ;
- Donner leur propre avis, porter un jugement ou spéculer sur l'issue de l'enquête ;
- Tirer des conclusions hâtives ;
- Divulguer des informations confidentielles ; ou
- Poursuivre l'entretien quelle que soit la réponse donnée par la personne interrogée.

Une fois l'entretien terminé, les enquêteurs doivent préparer une déclaration écrite résumant les informations communiquées par la personne interrogée ; ils demanderont ensuite à la personne interrogée de lire cette déclaration et de confirmer son exactitude en la signant.

Les personnes interrogées n'ont normalement pas le droit de venir à l'entretien accompagnées ; cependant, si cette règle va à l'encontre des exigences légales locales, les enquêteurs doivent s'en remettre à la loi du pays. Il peut être conseillé de permettre à un accompagnateur d'être présent pour aider la personne à surmonter un handicap ou une difficulté à comprendre la langue de travail.

Des dispositions spéciales devront être prises pour la survivante, y compris concernant le profil de l'individu chargé de l'entretien. La survivante doit avoir la possibilité de venir à l'entretien avec son accompagnant.



Voir « *Tool 6: How to conduct a factual debrief* », RedR UK, *Insecurity Insight*, EISF, « *Security Incident Information Management Handbook* ».

Confidentialité. Les témoins demandent parfois à rester anonymes, et c'est leur droit. Cependant, les auteurs présumés peuvent faire valoir qu'ils ont le droit de connaître l'identité des témoins, en disant que les individus appuient leur témoignage sur des motivations complexes. Les enquêteurs devront veiller à ne pas divulguer l'identité des témoins aux auteurs présumés, conformément aux exigences légales en vigueur.

Les auteurs présumés devront pouvoir consulter les déclarations des témoins à condition qu'elles soient anonymes (tous les noms et autres informations permettant d'identifier le témoin devront donc être supprimés). Si ces déclarations ne peuvent être divulguées pour une quelconque raison, l'organisation devra au minimum informer l'accusé de leur contenu.

Si l'auteur présumé demande à connaître l'identité d'un témoin anonyme, l'organisation devrait :

- Obtenir une déclaration écrite détaillée de la part du témoin anonyme ;
- Aller plus loin dans l'enquête et chercher à corroborer les points soulevés dans la déclaration ;
- Se renseigner avec tact sur le profil du témoin ;
- Une fois les points ci-dessus réalisés, décider s'il convient de poursuivre la procédure sur la base des preuves fournies par la personne interrogée ;
- Demander au responsable de l'audience d'interroger cette personne séparément, si la procédure doit se poursuivre ; et
- Prendre des notes exhaustives sur la procédure.

Si chaque dossier doit être évalué en fonction de ses mérites propres, il serait difficile de prouver des allégations de faute si la seule preuve était un témoignage non corroboré émanant d'un témoin qui ne souhaite pas être identifié.

5^{ème} étape : Rapport d'enquête

Format du rapport. Une fois que les enquêteurs ont réuni toute l'information et réalisé tous les entretiens, ils doivent étudier les documents et les résultats et préparer un rapport à l'attention du point focal pertinent.

Ce rapport suivra un certain modèle et sera préparé de telle sorte qu'une personne non impliquée dans le processus puisse le comprendre. Le rapport comprendra les éléments suivants :

- Plainte ;
- Informations de fond ;
- Plan d'enquête ;
- Personnes interrogées et déclarations signées ;

- Toute autre preuve documentaire (procédures organisationnelles, par exemple) ;
- Évaluation des preuves ;
- Résultats ; et
- Recommandations.

Accès à l'information. Sous réserve des législations en vigueur, il faudra bien réfléchir aux informations à communiquer à l'accusé. Cela dépendra en grande partie des recommandations des enquêteurs ; il s'agira essentiellement d'une question de jugement.

Pour parvenir à une décision, il est conseillé à l'organisation de réfléchir aux intérêts divergents suivants :

- Le droit de l'accusé de savoir ce qui lui est reproché ;
- Le souhait des tiers de conserver l'anonymat ;
- Le droit de l'accusé de consulter des déclarations anonymes ou des synthèses de celles-ci si des poursuites disciplinaires sont lancées suite à l'enquête ; et
- Le droit de l'organisation de ne pas divulguer l'identité de certaines ou de l'ensemble des parties impliquées s'il existe une raison légitime de le faire, par exemple si la divulgation de l'identité des témoins met en danger d'autres personnes. Dans ce cas, l'organisation devra fournir au collaborateur accusé une synthèse de l'information.

6ème étape : Fin de l'enquête

Conclusion de l'enquête. Les enquêteurs doivent rencontrer le point focal pertinent et un responsable RH pour répondre à des questions supplémentaires, clarifier certains points et déterminer s'il existe des lacunes dans les informations.

En cas de faute, les enquêteurs doivent présenter toutes les preuves aux points focaux chargés des audiences disciplinaires formelles. Ils devront soumettre une recommandation aux points focaux, qui détermineront s'il convient de prendre des mesures disciplinaires.

Résultats de l'enquête. Les cas suivants peuvent se présenter :

- Des mesures disciplinaires sont recommandées si les faits sont fondés ;
- La demande est rejetée, si les faits ne sont pas fondés ; ou
- La demande est rejetée et l'allégation est enregistrée dans un dossier, à conserver conformément aux exigences légales, si les informations sont insuffisantes pour étayer les allégations.

Si des mesures disciplinaires doivent être prises, le point focal de l'organisation devra fournir à l'auteur une copie des preuves (y compris toutes les déclarations, en tenant compte des engagements pris relativement au respect de l'anonymat des témoins), et lui demander d'assister à une audience disciplinaire formelle.

Si la personne à qui les preuves sont présentées conclut que des mesures disciplinaires ne sont pas appropriées, elle devra en informer le collaborateur accusé par écrit. Si le collaborateur a été suspendu ou placé en congé administratif, il devra être autorisé à reprendre le travail.

Si l'enquête est le résultat d'une préoccupation soulevée de manière informelle, le point focal devra rencontrer le collaborateur qui a émis cette plainte et discuter de l'issue.

Si une allégation de violence sexuelle n'est pas fondée, un plan devra être mis en place pour soutenir la survivante avant que la décision ne soit communiquée aux personnes impliquées.

L'enquêteur peut s'exposer à des risques sécuritaires si l'enquête conduit à des mesures disciplinaires. Ce risque devra être pris en compte au moment où les procédures disciplinaires sont planifiées.

Quelle que soit l'issue, une réunion de débriefing sera toujours utile pour tirer des enseignements du processus.

Autorités externes. Si les allégations sont graves et que les faits sont fondés par une enquête interne, la direction de l'organisation devra se réunir pour déterminer s'il convient d'impliquer les autorités locales ou internationales afin de faire face à de futurs problèmes. Ce recours aux autorités externes devra se faire en consultation avec la survivante, si possible. Cependant, s'il existe un risque grave de préjudice à autrui, l'organisation devra éventuellement faire appel aux autorités externes, même si cela est contraire aux vœux de la survivante.

Dossiers. L'équipe RH devra tenir à jour des dossiers d'enquête confidentiels pendant toute la durée de la procédure disciplinaire, conformément à la politique disciplinaire de l'organisation.

Si aucune mesure disciplinaire n'est prise parce que l'allégation n'est pas fondée, ces dossiers devront être détruits. Cependant, si aucune mesure disciplinaire n'est prise faute de preuves, il faudra éventuellement conserver ces dossiers au cas où de nouvelles allégations sont faites ultérieurement. Toute décision à cet égard devra être prise conformément à la politique disciplinaire de l'organisation et aux obligations légales en matière de conservation des données.



Références et bibliographie

Banyard, V. L., Plante, E. G., & Moynihan, M. M. (2004). Bystander Education: bringing a broader community perspective to sexual violence prevention. *Journal of Community Psychology*. 32, 61–79 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jcop.10078>

Buth, P. (2010). *Crisis Management of Critical Incidents*. EISF. Disponible sur : <https://www.eisf.eu/library/crisis-management-of-critical-incidents/>

CARE (2009). *Critical Incident Protocol*. https://cdn.ymaws.com/carealumninow.site-ym.com/resource/dynamic/blogs/20100623_151536_30176.pdf

CARE International (2019). CARE International: sexual harassment, exploitation and abuse transparency report. <https://reliefweb.int/report/world/care-international-sexual-harassment-exploitation-and-abuse-transparency-report>

CCASA (n.d.). The Violence Pyramid. http://ccasayourworld.com/get_the_facts/violence_pyramid/

Consent vs Rape, 2016, vidéo en ligne, <https://www.youtube.com/watch?v=yuRPCc-C-uo>

Cybulska, B. et al. (2011). *UK National Guidelines on the Management of Adult and Adolescent Complainants of Sexual Assault 2011*. British Association of Sexual Health and HIV. <https://www.bashh.org/documents/4450.pdf>

Davidson, S. (2013). *Managing the Message: Communication and media management in a security crisis*. EISF. Disponible sur : <https://www.eisf.eu/library/managing-the-message-communication-and-media-management-in-a-security-crisis/>

Davis, J., Sheppey, A. & Linderman, G. (2017). *ACT Gender Security Guidelines: threats to men, women and LGBTI staff*. ACT Alliance. <https://www.christianaid.org.uk/resources/about-us/act-gender-security-guidelines-threats-men-women-and-lgbti-staff>

EISF (2018). *Managing the Security of Aid Workers with Diverse Profiles*. EISF. Disponible sur : <https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2018/09/2285-EISF-2018-Managing-the-Security-of-Aid-Workers-with-Diverse-Profiles.pdf>

EISF (n.d.). Gérer la violence sexuelle à l'encontre des travailleurs humanitaires. Disponible sur : <https://www.eisf.eu/theme/managing-sexual-violence/>

Fairbanks, A. (2018). How Identity Affects the Internal Threats Aid Workers Face. *ICRC Humanitarian Law and Policy blog*. <https://blogs.icrc.org/law-and-policy/2018/10/18/how-identity-affects-internal-threats-aid-workers-face/>

Francis, D. (2013). *PSEA Basics Training Guide*. InterAction. <https://www.interaction.org/document/interaction-psea-basics-training-guide>

Greathouse, S. M., Saunders, J., Matthews, M., Keller, K. M & Miller, L. L. (2015). *A Review of the Literature on Sexual Assault Perpetrator Characteristics and Behaviors*. Rand Corporation. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR1000/RR1082/RAND_RR1082.pdf

Gynopedia (n.d.). Welcome to Gynopedia. https://gynopedia.org/Welcome_to_Gynopedia

Headington Institute (2018). Sexual Harassment in the Humanitarian Context. DisasterReady. https://ready.csod.com/LMS/LoDetails/DetailsLo.aspx?loid=637c5d73-ff7d-403d-88a7-cf7089a14117&utm_source=DisasterReady%20Subscriber%20List&utm_campaign=d912ab6992-EMAIL_CAMPAIGN_2018_08_13_06_20_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_78ae7a6641-d912ab6992-173381173#t=1

Headington Institute (n.d.b). Trauma & Critical Incidents. <https://headington-institute.org/topic-areas/125/trauma/245/trauma-and-critical-incidents>

Headington Institute (n.d.c). Online Training Overview. <https://www.headington-institute.org/overview>

How easy it is to slip a date rape drug into a drink, 2016, vidéo en ligne, <https://www.youtube.com/watch?v=EaVmBFjSf3s&t=3s>

Humanitrain (2017). Algorithm for Post-assault Management in the Field. *GIZ*. Disponible sur : <https://www.eisf.eu/library/algorithm-for-post-assault-management-in-the-field/>

IASC (2005). *Guidelines for Gender-based Violence Interventions in Humanitarian Settings: focusing on prevention of and response to sexual violence in emergencies*. IASC. <https://interagencystandingcommittee.org/gender-and-humanitarian-action-0/documents-public/iasc-guidelines-gender-based-violence-5>

IASC PSEA Task Force (n.d.). Protection from Sexual Exploitation and Abuse by Our Own Staff. <http://www.pseataaskforce.org/>

Insecurity Insight (n.d.). Aid in Danger. <http://www.insecurityinsight.org/aidindanger/>

Lehigh University (n.d.). What Is Bystander Intervention. <https://studentaffairs.lehigh.edu/content/what-bystander-intervention>

Lisak, D. & Miller, P. M. (2002). Repeat Rape and Multiple Offending among Undetected Rapists. *Violence and Victims*. 17(1), 73–84. <https://www.davidlisak.com/wp-content/uploads/pdf/RepeatRapeinUndetectedRapists.pdf>

Mazurana, D. & Donnelly, P. (2017). *STOP the Sexual Assault against Humanitarian and Development Aid Workers*. Feinstein International Center. <http://fic.tufts.edu/publication-item/stop-sexual-assault-against-aid-workers/>

McMahon, S. & Banyard, V. L. (2012) When Can I Help? A conceptual framework for the prevention of sexual violence through bystander intervention. *Trauma, Violence, & Abuse*. 13(1), 3–14. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1524838011426015#articleCitationDownloadContainer>

Miller, C.C. (2017). Sexual Harassment Training Doesn't Work. But Some Things Do. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2017/12/11/upshot/sexual-harassment-workplace-prevention-effective.html>

Nobert, M. (2016). *Prevention, Policy and Procedure Checklist*. Report the Abuse. Disponible sur : <https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2016/09/2097-Report-the-Abuse-2016-Prevention-Policy-and-Procedure-Checklist-Responding-to-Sexual-Violence-in-Humanitarian-and-Development-Settings.pdf>

Nobert, M. (2017). *Humanitarian Experiences with Sexual Violence: Compilation of Two Years of Report the Abuse Data Collection*. Report the Abuse. EISF. Disponible sur : <https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2017/08/2191-Report-the-Abuse-2017-Humanitarian-Experiences-with-Sexual-Violence-Compilation-of-Two-Years-of-Report-the-Abuse-Data-Collection.pdf>

O'Reilly, H. (2018). Treating Males who Disclose Sexual Assault: A Primer for Providers. *Psychological Health Center of Excellence*. <https://www.pdhealth.mil/news/blog/treating-males-who-disclose-sexual-assault-primer-providers>

Peace Corps (n.d.). Peace Corps Manual. <https://www.peacecorps.gov/about/open-government/peace-corps-manual/>

Peace Corps (n.d.). Resources: Kate Puzey Volunteer Protection Act of 2011. <https://www.peacecorps.gov/about/inspector-general/kate-puzey-act-resources/>

Persaud, C. (2012). *Gender and Security: guidelines for mainstreaming gender and security risk management*. EISF. Disponible sur : <https://www.eisf.eu/library/gender-and-security-guidelines-for-mainstreaming-gender-in-security-risk-management/>

Protect (n.d.). Our Story Timeline. <https://www.pcaw.org.uk/our-story/>

RAINN (n.d.). About RAINN. <https://www.rainn.org/about-rainn>

Rape Crisis Counseling Platform (n.d.). About the App. <https://www.rapecrisiscounseling.org/about-the-app/>

RedR UK, Insecurity Insight & EISF (2017). *Security Incident Information Management Handbook*. Disponible sur : <https://www.eisf.eu/library/security-incident-information-management-handbook/>

Samara-Wickrama, K., Heemskerk, C. & Ivory, R. (2015). *Guidelines for Investigations: a guide for humanitarian organisations on receiving and investigating allegations of abuse, exploitation, fraud or corruption by their own staff*. CHS Alliance. https://www.chsalliance.org/files/files/Investigation-Guidelines-2015_English.pdf

Skehan, C. & Hughston, L. (2018). *Eight Principles for Building Trust through Feedback*. Bond. https://www.bond.org.uk/sites/default/files/resource-documents/eight_principles_for_building_trust_through_feedback.pdf

Tea and Consent, 2015, vidéo en ligne, <https://www.youtube.com/watch?v=pZwrxVavnQ&t=20s>

The Basics of Sexual Consent, 2016, vidéo en ligne, <https://www.youtube.com/watch?v=V5DecVLCJwY&t=3s>

Thompson, M. (2014). 'Military's War on Sexual Assault Proves slow Going', *Time*. <http://time.com/3618348/pentagon-sexual-assault-military/>

Thrive Worldwide (n.d.). Ressources. <https://www.thrive-worldwide.org/resources>

UK Foreign and Commonwealth Office (2018). Rape and Sexual Assault Abroad: returning to the UK. <https://www.gov.uk/government/publications/rape-and-sexual-assault-abroad-returning-to-the-uk>

FNUAP (2012). *Managing Gender-based Violence Programmes in Emergencies: guide d'accompagnement en ligne*. <https://www.unfpa.org/publications/managing-gender-based-violence-programmes-emergencies>

Nations Unies (2007). *Glossary on Sexual Exploitation and Abuse*. Available from: https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/SEA%20Glossary%20%20%5BSecond%20Edition%20-%202017%5D%20-%20English_0.pdf

[non publié] VSO (2016). *Responding to Sexual Violence: A Toolkit for VSO Country Offices*. VSO.

[non publié] VSO (2017). *Toolkit: Responding to sexual violence: Part A: Preparation Resource for ICS Agencies; Part B: A Practical guide to incident response*. VSO.

OMS (2003). *Guidelines for Medico-legal Care for Victims of Sexual Violence*. https://www.who.int/violence_injury_prevention/publications/violence/med_leg_guidelines/en/

OMS (2013). *Responding to Intimate Partner Violence and Sexual Violence against Women: WHO Clinical and Policy Guidelines*. <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241548595/en/>

OMS, War Trauma Foundation & World Vision International (2011). *Psychological First Aid: guide for field workers*. https://www.who.int/mental_health/publications/guide_field_workers/en/

XYZ (n.d.). *Online Harassment of Politically-Active Women: an overview*. <https://xyz.informationactivism.org/en/online-harassment-of-politically-active-women-overview>

Remarque : Toutes les références ont été consultées le 23 janvier 2019.



Autres publications de l'EISF

Pour contribuer à de prochains projets de recherche ou suggérer des thématiques pour de futurs travaux, veuillez contacter gisf-research@gisf.ngo.

En 2020, EISF est devenu GISF (Global Interagency Security Forum). Vous pouvez trouver toutes les ressources mentionnées dans ce rapport sur notre nouveau site internet : www.gisf.ngo.

Documents d'information et rapports

Duty of Care under Swiss law: how to improve your safety and security risk management processes

Octobre 2018

Fairbanks, A. cinfo et EISF

Managing the Security of Aid Workers with Diverse Profiles

Septembre 2018 Jones, E. *et al.*

Communications Technology and Humanitarian Delivery: Challenges and Opportunities for Security Risk Management – 2nd edition

Décembre 2016

Vazquez Llorente, R. et Wall, I. (éd.)

Security Risk Management and Religion: Faith and Secularism in Humanitarian Assistance

Août 2014

Hodgson, L. *et al.* Édité par Vazquez, R.

The Future of Humanitarian Security in Fragile Contexts

Mars 2014

Armstrong, J. Avec le soutien du Secrétariat de l'EISF

The Cost of Security Risk Management for NGOs

Février 2013

Finucane, C. Édité par Zumkehr, H. J. – Secrétariat de l'EISF

Security Management and Capacity Development: International Agencies Working with Local Partners

Décembre 2012

Singh, I. et Secrétariat de l'EISF

Gender and Security: Guidelines for Mainstreaming Gender in Security Risk Management

Septembre 2012 – Versions française et espagnole disponibles

Persaud, C. Édité par Zumkehr, H. J. – Secrétariat de l'EISF

Engaging Private Security Providers: A Guideline for Non-Governmental Organisations

Décembre 2011 – Version française disponible

Glaser, M. Avec le soutien du Secrétariat de l'EISF (éd.)

Risk Thresholds in Humanitarian Assistance

October 2010

Kingston, M. et Behn O.

Abduction Management

Mai 2010

Buth, P. Avec le soutien du Secrétariat de l'EISF (éd.)

Crisis Management of Critical Incidents

Avril 2010

Buth, P. Avec le soutien du Secrétariat de l'EISF (éd.)

The Information Management Challenge

Mars 2010

Ayre, R. Avec le soutien du Secrétariat de l'EISF (éd.)

Joint NGO Safety and Security Training

Janvier 2010

Kingston, M. Avec le soutien du Groupe de travail Formation de l'EISF

Humanitarian Risk Initiatives: 2009 Index Report

Décembre 2009

Finucane, C. Édité par Kingston, M.

Articles

Managing security-related information: a closer look at incident reporting systems and software

Décembre 2018
de Palacios, G.

Digital Security for LGBTQI Aid Workers: Awareness and Response

Décembre 2017
Kumar, M.

Demystifying Security Risk Management

Février 2017 (dans *PEAR Insights Magazine*)
Fairbanks, A.

Duty of Care: A Review of the Dennis v Norwegian Refugee Council Ruling and its Implications

Septembre 2016
Kemp, E. et Merkelbach, M. Édité par Fairbanks, A.

Organisational Risk Management in High-risk Programmes: The Non-medical Response to the Ebola Outbreak

Juillet 2015 (dans *Humanitarian Exchange*, numéro 64)
Reilly, L. et Vazquez Llorente, R.

Incident Statistics in Aid Worker Safety and Security Management: Using and Producing Them

Mars 2012
Van Brabant, K.

Managing Aid Agency Security in an Evolving World: The Larger Challenge

Décembre 2010
Van Brabant, K.

Whose Risk Is it Anyway? Linking Operational Risk Thresholds and Organisational Risk Management

Juin 2010 (dans *Humanitarian Exchange*, numéro 47)
Behn, O. et Kingston, M.

Risk Transfer through Hardening Mentalities?

Novembre 2009
Behn, O. et Kingston, M.

Manuels

Abduction and Kidnap Risk Management

Novembre 2017
EISF

Security Incident Information Management Handbook

Septembre 2017
Insecurity Insight, Redr UK, EISF

Security Risk Management: a basic guide for smaller NGOs

Juin 2017
Bickley, S.

Security to go: a risk management toolkit for humanitarian aid agencies – 2nd edition

Mars 2017 – *Versions française et espagnole disponibles.*
Davis, J. *et al.*

Office Opening

Mars 2015 – *Version française disponible*
Source8

Security Audits

Septembre 2013 – *Versions française et espagnole disponibles*
Finucane C. Édité par French, E. et Vazquez Llorente, R. (esp. et fr.) – Secrétariat de l'EISF

Managing the Message: Communication and Media Management in a Crisis

Septembre 2013 – *Version française disponible*
Davidson, S. Édité par French, E. – Secrétariat de l'EISF

Family First: Liaison and Support During a Crisis

Février 2013 – *Version française disponible*
Davidson, S. Édité par French, E. – Secrétariat de l'EISF

Office Closure

Février 2013
Safer Edge. Édité par French, E. et Reilly, L. – Secrétariat de l'EISF

eisf



Directrice exécutive

T : +44 (0) 203 195 1360

M : +44 (0) 77 6099 2239

gisf-director@gisf.ngo

Conseillère en recherche

T : +44 (0) 203 195 1362

M : +44 (0) 77 6099 2240

gisf-research@gisf.ngo

www.gisf.ngo

Édition en anglais: Première publication en Mars 2019

Édition en français: Première publication en Août 2020