

### DÉFINITION

#### Prévention des comportements sexuels répréhensibles (PCSR)

Désigne les mesures prises pour protéger les personnes contre les actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels commis par le personnel interne ou associé

### Pourquoi c'est important ?

Les contextes où sont actives les ONG de coopération internationale mettent en lien des personnes « vulnérables » avec du personnel ayant accès à des biens et services qui les placent dans une position de pouvoir. Ce déséquilibre peut être utilisé par une minorité de personnes pour exploiter, abuser et harceler d'autres personnes. Plusieurs cas avérés ont été révélés ces dernières années, mettant à mal la mission première de la coopération, qui est de protéger les personnes dans le besoin, et la réputation globale de ces acteurs. La PCSR est donc un élément nécessaire dans le cadre de toute action de coopération au développement. Elle permet de renforcer la sécurité du personnel et des bénéficiaires et protège la réputation des ONG dans leur ensemble.

### Points d'attention

#### Prendre conscience – accepter – agir

La connaissance et l'analyse du contexte est nécessaire avant d'envisager des actions concrètes. Cela permet, avant de mettre en œuvre une politique ou une action, de s'assurer que celle-ci ne nuira pas aux personnes concernées et aux victimes et, en cas de doute, ne pas faire (Do No Harm). La question de la définition des abus et de ce qui est accepté ou non dans la population du Burkina Faso est primordiale. Dans le contexte des projets de coopération au développement au Burkina Faso, plusieurs facteurs bloquants ou facteurs de risque rendent la mise en œuvre d'une politique de PCSR difficile. Les identifier permet de les prendre en compte dans l'élaboration de la politique. Tout au long de la procédure, garantir la confidentialité et la sécurité des victimes est primordial.

#### Importance de la sensibilisation et de la prévention

Au vu de la difficulté de la prise en charge des cas, la prévention est d'autant plus nécessaire. Dans ce cadre, fournir des définitions est primordial. Le personnel doit être informé et conscient que certains comportements sont inadéquats et qu'il y a une politique pour les encadrer au sein de l'organisation. Pour augmenter l'efficacité d'une politique PCSR, chaque collaborateur et collaboratrice / chaque niveau de la hiérarchie doit avoir une responsabilité dans la transmission du message. Plus le personnel s'approprie la thématique et les enjeux qui en découlent, plus les actions seront efficaces. Attribuer cette responsabilité à une poignée de personnes peut déresponsabiliser le groupe. L'instauration d'un climat de confiance réciproque entre le personnel, la hiérarchie et les bénéficiaires constitue un socle important pour la mise en œuvre d'actions d'informations et de prévention. La multiplication de ces actions et des rappels de la thématique sont nécessaires pour avoir un réel impact en termes de prévention et de sensibilisation. Les actions isolées ne sont pas suffisantes. Malgré les efforts consentis, garder à l'esprit qu'un cas peut survenir à tout moment et se tenir prêt-e à réagir.

#### Responsabilité des organisations

La responsabilité de la mise en œuvre d'une politique visant à prévenir et à limiter les abus incombe aux organisations. La mutualisation des ressources et des outils est une bonne piste mais ne doit pas atténuer la responsabilité propre de chaque organisation. Le manque de ressources ne doit pas limiter la réflexion : les petites actions répétées peuvent avoir autant d'impact qu'une grande action coûteuse. Dans tous les cas, la recherche ou l'intention d'équité doivent guider les actions entreprises. L'évaluation et la remise en question des politiques et actions mises en œuvre doivent être réalisées régulièrement, par exemple lors de la mise à jour du SCI et de la matrice d'analyse des risques. Les mesures prises doivent rester proportionnelles au projet concerné et une réflexion doit être menée sur les limites de la responsabilité de l'organisation dans le traitement des plaintes.

## Pistes d'action

### Information et sensibilisation

- Adapter le langage, le message et les actions selon le contexte
- Disposer d'un code de conduite à faire signer lors de la signature des contrats
- Dispenser régulièrement des formations différenciées à tous les niveaux de la hiérarchie
- Faire un état des lieux sur le terrain et au sein de l'ONG pour identifier les risques, et éventuellement recenser les cas passés. Permet également d'informer et de sensibiliser.
- Séparer les hommes et les femmes dans les espaces de dialogue
- Passer par les autorités coutumières pour transmettre le message
- Mettre en place de point focaux (hommes + femmes)

### Prévention

- Rechercher l'égalité dans le personnel, en termes de genre, de salaire et de possibilité
- Réaliser une enquête de moralité avant l'embauche d'une personne
- Identifier les facteurs de risques liés au contexte et aux actions des ONG et prendre des mesures pour les limiter
- Inclure le personnel et/ou les bénéficiaires dans l'identification des risques et dans l'élaboration des définitions – prendre les précautions nécessaires pour garantir la sécurité de toutes les personnes participantes et assurer une parole libre
- Assurer le suivi des actions sur le terrain
- Instaurer une rotation du personnel pour garantir un tournus auprès des bénéficiaires, ou organiser des visites de personnes tierces sur le terrain
- Accompagner les partenaires dans la mise en œuvre d'une politique PCSR
- Appliquer des sanctions en garantissant la confidentialité
- Réaliser un mapping des acteurs à mobiliser au besoin

### Gestion/prise en charge des cas

- Multiplier les canaux de communication et les moyens de signalement
- Prendre en compte les conflits d'intérêt dans l'analyse
- Mettre en place un comité (représentatif des niveaux de hiérarchie et du genre) chargé du suivi des cas et des décisions
- Faire le suivi du cas et informer la victime de la procédure, de l'enquête et des sanctions décidées
- Assurer un accompagnement de la victime dans les démarches
- Faire preuve de discernement

## Possibilités de collaborer / de mutualiser

- Création d'un spot radio de prévention commun
- Mutualisation des outils
- Pool d'enquêteurs et enquêtrices commun
- Échange des bonnes pratiques
- Retour sur expériences

### Fedevaco, automne 2022

Lucie Engdahl - chargée de partage des savoirs a.i.

[l.engdahl@fedevaco.ch](mailto:l.engdahl@fedevaco.ch)

Une page internet dédiée à la thématique sera bientôt disponible sur le site [www.fedevaco.ch](http://www.fedevaco.ch)