



5 FÉVRIER 2020

## Engagements d'action de Mercy Corps

En octobre 2019, le conseil d'administration de Mercy Corps a demandé au cabinet d'investigation Vestry Laight de réaliser un examen externe indépendant des mesures prises lorsque des allégations d'abus perpétrés par Ellsworth Culver, cofondateur défunt de Mercy Corps, avaient été portées à l'attention de l'organisation en 2018.

Mercy Corps a également engagé le cabinet juridique Nichols Liu pour réaliser une évaluation distincte des politiques et procédures actuelles de l'organisation en matière d'exploitation et d'abus sexuels. Les deux rapports ont été publiés aujourd'hui par Mercy Corps et peuvent être consultés dans leur intégralité [ici](#).

La direction et le conseil d'administration de Mercy Corps acceptent unanimement les conclusions et les recommandations qui figurent dans ces deux rapports. Concomitamment à la publication de ces rapports, l'équipe de direction et le conseil d'administration de Mercy Corps – sous la direction de son PDG par intérim Beth deHamel, ont annoncé aujourd'hui les engagements d'action suivants :

### Enquêtes supplémentaires

Mercy Corps s'engage à :

- Mener une enquête sur la manière dont cette affaire a été traitée par Mercy Corps dans les années 1990.
- Mener une enquête pour déterminer l'ampleur des abus sexuels commis par Ellsworth Culver pendant la durée de ses fonctions chez Mercy Corps.
- Élaborer un processus inclusif d'examen et de réévaluation de la manière dont nous reflétons le rôle d'Ellsworth Culver et d'autres personnes dans l'histoire de notre organisation.

### Restructuration des fonctions chargées des affaires juridiques, de l'éthique et du safeguarding (protection des personnes)



Mercy Corps s'engage à :

- Engager un directeur de l'éthique et de la conformité (« CECO », pour *Chief Ethics and Compliance Officer* en anglais), qui sera indépendant de la direction juridique et de la direction des ressources humaines et dépendra directement du PDG et du conseil d'administration. Le safeguarding relèvera du CECO et non du directeur juridique (*General Counsel*) ou des ressources humaines. Toutes les enquêtes des ressources humaines sur les cas d'inconduite sexuelle ou de harcèlement, que ce soit entre collaborateurs ou autres, relèveront également de la responsabilité de l'équipe de safeguarding sous l'égide du CECO. Le nouveau service dirigé par le CECO sera doté de ressources et d'effectifs adéquats et mettra en œuvre les meilleures pratiques focalisées sur les victimes et tenant compte des traumatismes subis, dans le cadre notamment d'une gestion des cas par une équipe pluridisciplinaire comprenant un professionnel qualifié en matière de santé mentale.
- Faire des investissements supplémentaires significatifs au cours des dix-huit prochains mois dans les systèmes de prise en charge, de gestion des affaires et de surveillance des enquêtes pour éviter les violations des règles d'éthique, en termes notamment de protection des personnes (safeguarding). Cela inclut le renforcement des effectifs affectés à la gestion des cas.
- Identifier un intervenant extérieur spécialisé dans les enquêtes de safeguarding qui puisse être sous contrat avec Mercy Corps afin de participer à la réponse aux incidents de safeguarding lorsque cela est nécessaire.
- Définir un plan d'ensemble de développement des compétences en matière de safeguarding et de protection contre l'exploitation et les abus sexuels pour les dirigeants de terrain et du siège et les membres du conseil d'administration en plus des formations actuelles d'intégration et des points centraux de safeguarding. Ce programme de développement des compétences couvrira les aspects suivants : connaissance et pratique des politiques et procédures de Mercy Corps en matière de safeguarding ; bonnes pratiques et procédures de travail avec les victimes de violences liées au genre ; premiers secours psychosociaux ; enquêtes sur l'exploitation et les abus sexuels ; transmission/déclaration des affaires aux services locaux, aux autorités et aux bailleurs de fonds.
- Accélérer la mise en place des mécanismes communautaires de reporting (« CARM », de l'anglais *Community Accountability Reporting Mechanisms*) et la formation des enquêteurs locaux.
- Améliorer la transparence générale en communiquant clairement les changements apportés au programme de safeguarding, et notamment les informations relatives aux ressources supplémentaires, à l'ensemble du personnel et en informant plus spécifiquement les personnes qui se sont manifestées du statut de leur enquête.
- Publier un rapport annuel public sur le safeguarding avec des informations suffisantes pour identifier la nature des affaires et le statut des enquêtes tout en préservant la confidentialité de celles-ci. Mercy Corps s'est déjà engagé à publier un rapport annuel sur le safeguarding. La première partie du premier rapport de cette nature (publiée en



2019) peut être consultée [ici](#).

## **Actualisation des politiques**

Mercy Corps s'engage à :

- Enquêter sur la manière dont ses politiques de safeguarding fonctionnent en pratique pour s'assurer qu'elles soient mises en œuvre de façon efficace et bénéficient de ressources suffisantes.
- Revoir et réviser les politiques et procédures de Mercy Corps avec une expertise adaptée pour remédier aux lacunes et renforcer leur application, en vue notamment d'inclure des politiques traitant des comportements sexuels abusifs, des abus et des violences liées au genre perpétrés par le passé par d'anciens collaborateurs, ou par des collaborateurs actuels au sein d'autres organisations ou en dehors du lieu de travail. Dans le cadre de cet examen, réaliser un audit des enquêtes antérieures.
- Adopter et intégrer à ses politiques une définition précise et robuste du safeguarding, en s'inspirant des meilleures pratiques mondiales et en s'alignant sur les principaux bailleurs de fonds de l'organisation ; préciser dans les politiques de Mercy Corps leur applicabilité à d'anciens collaborateurs et à des actes appartenant à un passé distant et si elles appliquent n'importe où.
- Mettre en place une politique prévoyant la transmission des affaires concernant des membres de la direction ou du conseil d'administration à un enquêteur extérieur indépendant.
- Communiquer les politiques de Mercy Corps relatives à l'exploitation sexuelle de façon claire, efficace et régulière auprès des collaborateurs de l'organisation ; veiller à ce que toute personne qui contacte l'organisation avec des allégations touchant à l'exploitation et aux abus sexuels soit traitée conformément aux valeurs inhérentes à ces politiques, même si celles-ci ne s'appliquent pas à leurs liens avec l'organisation.

## **Renforcement de la gouvernance du conseil d'administration**

Le conseil d'administration de Mercy Corps s'engage à :

- Revoir la gouvernance du conseil d'administration et l'organisation de ses comités avec des conseillers extérieurs spécialisés pour garantir les meilleures pratiques de safeguarding. Créer un comité du conseil d'administration chargé de la surveillance de l'éthique et de la culture, y compris les efforts de safeguarding, qui aura des compétences appropriées pour examiner l'ensemble des affaires de safeguarding et superviser la culture d'éthique. Nommer un administrateur responsable du safeguarding au sein du conseil d'administration de Mercy Corps.



- Organiser des formations sur le safeguarding pour le conseil d'administration et veiller à ce que la formation d'intégration et la formation continue des membres du conseils d'administration améliorent la connaissance de la gouvernance par les administrateurs.
- Limiter la durée des mandats d'administrateur et de membre des comités, tout en prévoyant la possibilité de faire des exceptions lorsque cela est important pour la stratégie de l'organisation. Cela permettra de faire entrer de nouvelles compétences et de nouveaux points de vue au sein du conseil d'administration.
- Définir clairement les responsabilités et la communication, de façon à ce que les administrateurs comprennent comment les décisions sont prises et qui en est responsable.

## **Autres engagements**

Mercy Corps s'engage à :

- Examiner et actualiser les politiques et descriptions de poste applicables aux membres de l'équipe dirigeante pour garantir, le cas échéant, que leurs responsabilités en matière de safeguarding, d'éthique, de diversité, d'inclusion et de culture soient prises en compte lorsque le comité des rémunérations du conseil d'administration effectue son examen annuel.
- Faire en sorte que les personnes impliquées dans la mauvaise gestion de l'affaire de 2018 en soient tenues responsables dans le cadre de mesures disciplinaires appropriées.
- Procéder à un examen de la culture de Mercy Corps et lutter contre les problèmes et normes culturelles qui ont contribué aux manquements révélés par l'enquête de Vestry Laight.
- Passer en revue les engagements d'action ci-dessus lors de chaque réunion du conseil d'administration jusqu'à ce que l'ensemble des points aient été mis en œuvre et faire le point deux fois par an sur les progrès réalisés durant cette période dans le cadre d'un rapport public.

Nous ferons preuve de transparence à l'égard des collaborateurs de Mercy Corps, de ses bailleurs de fonds et de l'ensemble de la collectivité au fur et à mesure de la réalisation de ces engagements.

Nous avons tiré les leçons de ce qui s'est passé en 2018 et nous les transformerons en mesures correctives, que ce soit au niveau local ou au sein de nos systèmes mondiaux. Ce sont les mesures qui s'imposent pour soutenir les victimes et garantir que des pratiques de safeguarding soient intégrées à nos programmes d'intervention dans le monde entier. Lorsque des problèmes surgiront, Mercy Corps y répondra en respectant les victimes et en leur apportant le soutien qu'elles méritent et dont elles ont besoin.