



Les engagements d'action de Mercy Corps Rapport d'étape

En mai 2021, Mercy Corps et son conseil d'administration ont achevé une série d'investigations et d'examens externes menés sur 18 mois pour a) évaluer les mesures qui ont été prises lorsque des signalements d'abus par le défunt co-fondateur de Mercy Corps, Ellsworth Culver, ont été portés à la l'attention de l'organisation en 1992, puis de nouveau en 2018, b) déterminer le niveau de gravité des abus perpétrés par Ellsworth Culver et tout autre agresseur susceptible d'être identifié, et c) établir les améliorations nécessaires à apporter aux politiques et aux procédures de l'organisation en matière de protection et de prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Tous les rapports et leurs conclusions sont disponibles [ici](#).

La direction et le conseil d'administration de Mercy Corps ont approuvé à l'unanimité les conclusions et les recommandations contenues dans tous les rapports d'investigation. Le conseil d'administration et l'équipe de direction de Mercy Corps ont annoncé [les engagements d'action](#) de l'organisation en février 2020, pour mener de nouvelles investigations, restructurer les fonctions juridiques, éthiques et de protection des personnes, mettre à jour les politiques de protection et renforcer la gouvernance du conseil.

Le conseil d'administration et l'équipe de direction de Mercy Corps ont fait serment d'examiner les engagements d'action de l'organisation lors de chaque réunion du conseil jusqu'à ce que tous les dossiers aient été mis en œuvre et à rendre compte des avancées au public deux fois par an durant cette période. Le conseil d'administration a examiné dernièrement les avancées de l'organisation concernant ses engagements d'action lors de la réunion du conseil en novembre 2021. Il s'agit du quatrième rapport semestriel décrivant en détail les avancées de Mercy Corps concernant le respect des engagements d'action.

Mercy Corps continue d'avancer de manière significative dans la réalisation de ses engagements d'action. Outre la publication en mai 2021 des investigations indépendantes du groupe Freeh, l'organisation a continué à mettre en place son département d'éthique et de conformité nouvellement restructuré, avec des enquêteurs à temps plein et des rôles techniques supplémentaires, ainsi que des équipes élargies de prévention de la protection des personnes et de responsabilité communautaire avec de nouveaux postes et soutien dans tous les pays où Mercy Corps opère.

Un examen complet de la gouvernance a également été achevé et le conseil d'administration a voté en novembre 2020 pour édicter des mandats limités à deux mandats de trois ans, avec une possibilité de prolongation pour un troisième mandat de trois ans dans des cas exceptionnels, pour une durée maximale de neuf ans. Treize administrateurs sont partis depuis 2019, dont sept en juin 2021. Depuis janvier 2020, Mercy Corps a accueilli quatorze nouveaux administrateurs, dont quatre membres en [juillet 2021](#) et cinq autres membres à compter de [novembre 2021](#).

La protection des personnes sera toujours une priorité clé de Mercy Corps nécessitant des efforts continus de la part de tous ceux qui travaillent pour l'organisation et pour notre compte. Même si notre travail de protection des personnes se poursuit, nous considérons qu'un certain nombre de nos engagements sont clôturés avec ce rapport.¹ Les engagements 3, 7, 11, 12, 19, 20, 22 et 23 sont toujours en cours. Ils comprennent le développement d'un processus pour examiner et réévaluer l'historique de Mercy Corps ; une formation continue sur la protection et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) pour tous les cadres et cadres supérieurs ; le renforcement de la gestion des résultats concernant la protection des personnes pour favoriser la responsabilisation des dirigeants ; la conduite d'une évaluation externe de nos politiques de sauvegarde ; continuer à améliorer et à renforcer la transparence et la sensibilisation autour des politiques et pratiques de protection des personnes ; continuer à renforcer la gouvernance et lancer une enquête d'équipe mondiale sur la culture d'entreprise.

Complément d'investigation

Engagement 1 : Enquêter sur le traitement de l'affaire dans les années 1990

Mener une investigation sur la manière dont cette affaire a été traitée par Mercy Corps dans les années 1990

Engagement 2 : Enquêter sur l'importance des abus sexuels

¹ Les engagements 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18 et 21 sont désormais clôturés.

Mener une investigation pour déterminer l'importance des abus sexuels commis par Ellsworth Culver durant la période où il a travaillé chez Mercy Corps.

Mise à jour des avancées concernant les engagements 1 et 2

L'équipe de direction et le conseil d'administration de Mercy Corps se sont engagés collectivement à mener une investigation, en collaboration avec une entreprise qualifiée, pour déterminer l'importance des abus perpétrés par Ellsworth Culver et tout autre agresseur susceptible d'être identifié, et à examiner la réponse du conseil d'administration Mercy Corps en 1992 et 1993 lorsque l'organisation a été informée pour la première fois de ces abus.

Freeh Group International Solutions (FGIS ou « Freeh Group »), spécialiste des domaines de l'intégrité, de la conformité et des investigations, dirigé par Louis Freeh, ancien directeur du FBI et juge fédéral, a mené l'enquête. Mercy Corps a publié l'intégralité du rapport indépendant du groupe Freeh le 19 mai 2021. Le rapport est disponible [ici](#) et des informations supplémentaires sur notre réponse au rapport se trouvent [ici](#).

Les engagements 1 et 2 sont clôturés.

Engagement 3 : Examiner et réévaluer le rôle de Culver dans l'histoire de l'organisation

Développer un processus inclusif pour examiner et réévaluer la façon dont nous tenons compte du rôle d'Ellsworth Culver et d'autres personnes dans l'histoire de notre organisation.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 3

Au cours de l'été et de l'automne 2021, Mercy Corps a effectué de nombreuses inspections au bureau du siège social de Portland, afin de s'assurer que les récompenses, plaques ou autres distinctions individuelles liées aux investigations mentionnées dans les engagements 1 et 2 ont été retirées des locaux.

Afin de réévaluer et d'examiner pleinement le rôle d'Ellsworth Culver dans l'historique de notre organisation, Mercy Corps a entamé le processus de recherche d'un historien pour nous aider à documenter et à raconter toute notre histoire.

Restructuration des fonctions juridiques, éthiques et de protection des personnes Engagement 4 : recruter un directeur de l'éthique et de la conformité

Recruter un directeur de l'éthique et de la conformité (DEC), indépendant des départements juridique et des ressources humaines, relevant du DEC et du conseil d'administration. L'admission à la protection des personnes et les investigations relèveront du DEC, et non du directeur juridique ou des ressources humaines. Toutes les investigations des ressources humaines sur des cas d'inconduite ou de harcèlement sexuel, que ce soit parmi des membres de l'équipe ou d'autres personnes, relèveront également de la responsabilité de l'équipe de protection des personnes et du DEC. En outre, le nouveau département dirigé par le DEC sera doté du personnel et des ressources nécessaires, et mettra en œuvre les meilleures pratiques axées sur la survie, mais en tenant compte des traumatismes, telles que la gestion des cas par une équipe pluridisciplinaire qui comprend un professionnel de la santé mentale qualifié.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 4

Steve Inick est devenu le premier directeur de l'éthique et de la conformité (DEC) de Mercy Corps le 15 octobre 2020. Il a auparavant occupé le poste d'inspecteur général du Département d'État des États-Unis et de l'Agence américaine pour les médias mondiaux (U.S. Department of State and the U.S. Agency for Global Media, USAGM) entre 2013 et juin 2020. Il a acquis une grande expérience en surveillance de grandes entités et en conduite d'investigations sensibles et complexes. En tant qu'inspecteur général, Steve était chargé d'identifier les risques opérationnels au sein du département d'État et de l'USAGM, d'évaluer le caractère suffisant des contrôles internes et de mener des investigations sur le gaspillage, la fraude, la mauvaise gestion et la mauvaise conduite.

Dans son rôle de DEC, Steve dirige un nouveau service d'éthique et de conformité autonome qui réunit toutes nos équipes de protection des personnes et d'investigation. Ce groupe soutient et surveille la conformité éthique et juridique, ainsi que les mesures de prévention de protection des personnes dans le cadre des opérations mondiales de Mercy Corps. Steve supervise également le département d'admission et d'investigations, qui est chargé de répondre à tous les rapports sur les violations de l'éthique, y compris la fraude, la corruption, les fautes en matière de protection des personnes et les plaintes en matière de ressources humaines relatives aux politiques du code de conduite.

Steve supervise la mise en œuvre d'un programme d'éthique et de conformité, conçu pour prévenir, détecter et répondre aux comportements illégaux, contraires à l'éthique ou inappropriés, et promouvoir une culture d'intégrité et de conformité. Il travaille en collaboration avec les départements concernés pour mettre en œuvre des mesures de conformité efficaces et parvenir à une résolution réussie des investigations sur les cas présumés de non-conformité et/ou de problèmes d'éthique. Il œuvre également à favoriser une culture de confiance dans les systèmes de signalement, d'investigation et de suivi de Mercy Corps. Il est chargé d'approuver les décisions finales sur les rapports de fraude, de corruption, de violations du code de conduite des RH et d'inconduite dans la protection des personnes. Le rôle de DEC est indépendant des services juridiques et des ressources humaines, et relève du président-directeur général et du conseil d'administration.

L'engagement 4 est clôturé.

Engagement 5 : Renforcer les systèmes de protection des personnes, y compris le recrutement de personnel supplémentaire

Réaliser un investissement supplémentaire important au cours des 18 prochains mois pour renforcer nos systèmes qui prennent en charge l'admission, la gestion des cas et

la surveillance des enquêtes pour les violations présumées de l'éthique, y compris la protection des personnes. Cela comprend l'ajout de personnel pour gérer la charge de travail.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 5

Mercy Corps a dédié des ressources supplémentaires pour renforcer ses systèmes de protection des personnes. Les mesures de prévention de l'agence sont gérées par une équipe mondiale

Équipe de prévention de la protection des personnes composée de plusieurs employés permanents désormais supervisés par le directeur de la protection des personnes. Plusieurs nouveaux postes ont été ajoutés à l'équipe de prévention de la protection des personnes durant l'année écoulée. L'objectif est de renforcer davantage nos programmes de prévention, notamment un conseiller en protection des personnes et inclusion pour Mercy Corps Europe, un cadre de programme associé en protection des personnes et un conseiller en responsabilité des partenaires de protection. Nous recrutons actuellement pour un nouveau poste, un conseiller technique en protection des personnes, pour nous concentrer sur la protection dans les programmes et les propositions. En outre, plusieurs de nos plus grands programmes-pays incluent désormais des postes de responsable de la protection des personnes à temps plein. En mai 2021, l'équipe de prévention de la protection des personnes, qui avait rendu des comptes par l'intermédiaire du directeur des ressources humaines par intérim, a rejoint le service d'éthique et de conformité afin de faciliter une approche plus globale pour traiter les violations de la protection des personnes. L'équipe de prévention de la protection des personnes rend des comptes au moins trois fois par an au nouveau comité mixte d'éthique et de protection (CEP) au niveau du conseil d'administration. En outre, un groupe de travail mondial sur la protection des personnes (GTPP) a remplacé l'ancien groupe de travail sur la protection pour fournir un forum pour les contributions, les conseils et le développement de solutions transorganisationnelles. L'objectif est d'assurer l'intégration et la promotion continues de la protection des personnes dans toute l'organisation.

Plusieurs postes de soutien à la protection des personnes dans le pays sont désormais en place, supervisés et coordonnés par l'équipe de prévention de la protection des personnes. Il s'agit notamment des points de contact et des défenseurs de la protection, axés sur la prévention et de co-enquêteurs de la protection axés sur la réponse. Nous bénéficions désormais d'un soutien actif en matière de protection dans tous les pays où nous opérons, qui agit comme une extension des équipes mondiales de protection et d'enquête.

Des points de contact de protection des personnes sont en place dans 30 de nos pays. Les points de contact sensibilisent, soutiennent les dirigeants des pays dans l'évaluation des risques de protection et entretiennent des cartes d'orientation pour le soutien aux victimes.

Les points de contact assistent à une formation en personne de quatre jours et 32 heures, conçue et dispensée par Mercy Corps en collaboration avec Global Child Protection Services (GCPS), un cabinet de conseil international axé sur la protection et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. En raison de la pandémie de COVID-19, aucune formation supplémentaire en présentiel n'a été possible en 2020 et 2021. En compensation, nous avons créé un poste complémentaire, le Safeguarding Champion, et développé un programme de formation modulaire à distance de huit heures qui peut être dispensé sur trois jours dans plusieurs langues. En juin 2021, nous avons 121 défenseurs de la protection des personnes formés, ce qui porte à plus de 180 le nombre total de rôles de soutien à la prévention de la protection des personnes dans le pays. Les défenseurs de la protection des personnes jouent un rôle central en veillant à ce que les ressources de soutien aux victimes appropriées soient en place et dans le cadre des mesures de sensibilisation à la protection des personnes. Leur mandat comprend la prestation d'au moins une session de formation/sensibilisation à la protection des personnes par mois, dans le cadre de notre formation continue et régulière à la protection pour tout le personnel, en plus d'aider à la réalisation et à l'entretien des cartes d'orientation du soutien aux victimes en coordination avec les points de contact. Nous continuerons à utiliser à la fois les défenseurs et les points de contact pour garantir le maintien d'une expertise technique adéquate en matière de protection dans chaque pays, quelle que soit la rotation ou l'absence des membres de l'équipe. Nous envisagerons de proposer des formations annuelles pour combler les lacunes et ajouter des défenseurs supplémentaires, avec un objectif éventuel d'un champion par programme.

Des co-enquêteurs, formés pour soutenir les investigations de protection, sont également en place dans 30 pays et suivent une formation de quatre jours, dispensée par GCPS (mentionné ci-dessus), selon le modèle de formation des enquêteurs de CHS Alliance. La formation en présentiel de co-enquêteurs et de points de contact supplémentaires reprendra lorsqu'il sera possible de voyager, avec l'objectif à long terme d'au moins un de chaque rôle respectif placé au niveau du pays en plus des défenseurs au niveau du programme.

Mercy Corps continue à réaliser de nombreux autres investissements dans le traitement des rapports et des investigations de protection. Auparavant, les rapports

entrants et les réponses aux enquêtes étaient traités par l'équipe de déontologie sous la supervision du service juridique. Afin de renforcer la surveillance et de permettre la publication de rapports indépendants présentés au conseil d'administration et au président-directeur général, Mercy Corps a complètement restructuré ce processus et cette structure, en les remplaçant par la nouvelle division d'admission et d'investigation (I&I), qui fait partie intégrante du département d'éthique et de conformité. La division I&I est désormais dirigée par le directeur de l'éthique et de la conformité (poste décrit dans la section « Engagement 4 ») indépendant des services juridiques et des ressources humaines. La division I&I regroupe toutes les réponses éthiques et les responsabilités d'enquête en une seule unité indépendante couvrant toutes les investigations internes liées à la fraude et à la corruption, à l'exploitation et aux abus sexuels, à l'inconduite sexuelle et aux problèmes de ressources humaines liés aux violations du code de conduite.

La division I&I comprend désormais une équipe multilingue d'investigation de protection des personnes composée d'un gestionnaire de cas basé à Washington, DC, et de deux enquêteurs à temps plein basés à Nairobi, au Kenya et à Amman, en Jordanie. Des équipes d'enquête similaires existent pour les ressources humaines, la fraude et la corruption, et de nouveaux membres de l'équipe ont été ajoutés au cours de l'exercice 2021, dont un coordinateur de réception des cas à temps plein, chargé de la gestion de notre ligne d'assistance téléphonique pour les plaintes et du processus de réception des cas. Le délai de clôture des dossiers de protection a été écourté. La division I&I n'a pas eu besoin de recruter des enquêteurs externes indépendants pour les cas de protection des personnes lors du dernier exercice financier. Toutefois, nous sommes toujours en mesure de les recruter si besoin pour tous les cas impliquant la haute direction ou lorsque les circonstances de l'enquête l'exigent.

La division I&I collabore étroitement avec l'équipe de prévention de la protection des personnes pour améliorer la sensibilisation et l'accès aux mécanismes de signalement, et pour assurer une collecte et une analyse efficaces des données, afin d'éclairer les mesures de protection des équipes de programme et de pays.

L'engagement 5 est clôturé.

Engagement 6 : Identifier une société tierce d'investigation et de protection des personnes

Identifier une entreprise tierce d'investigation et de protection des personnes à tenir en renfort pour aider Mercy Corps à répondre aux événements de protection, à utiliser si besoin au cas par cas.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 6

Après un examen approfondi, Mercy Corps a retenu OSACO Group, un cabinet de conseil en enquête spécialisé dans la conformité, la gouvernance, la protection des personnes et la lutte contre la corruption, ainsi que le cabinet d'avocats Stoel Rives, pour aider Mercy Corps à répondre à des événements de protection des personnes particulièrement complexes qui nécessitent un examen indépendant, y compris les cas impliquant la haute direction ou les membres du conseil d'administration.

L'engagement 6 est clôturé.

Engagement 7 : Créer un plan de renforcement des capacités en matière de PEAS

Élaborer un plan complet de renforcement des capacités de protection des personnes et de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA) pour les membres de la haute direction et du conseil d'administration basés dans les pays et au siège, en plus des formations continues d'intégration et de protection des points de contact. Le plan de renforcement des capacités comprendrait : des connaissances et des pratiques concernant les politiques et processus de protection des personnes de Mercy Corps ; les meilleures pratiques et procédures pour collaborer avec les victimes de la violence sexiste ; les premiers secours psychosociaux ; l'investigation sur l'exploitation et les abus sexuels et l'orientation/le signalement des cas aux services locaux, aux autorités et aux bailleurs de fonds.

Mise à jour sur les avancées concernant l'engagement 7

Outre nos rôles de soutien à la protection des personnes dans les pays et de la formation des personnes mentionnées dans l'engagement 5 ci-dessus, nous avons élaboré un plan de renforcement des capacités de protection des personnes et de PSEA pour nos membres de la haute direction basés dans les pays et au siège, et les équipes de direction des pays. Le plan comprend une formation ciblée pour chaque groupe désigné, afin de renforcer les capacités dans les domaines suivants. Il est adapté à chaque type de public et aux postes/tâches des participants :

- la connaissance et la pratique des politiques et processus de protection des personnes de Mercy Corps propres au rôle de chaque participant ;
- les meilleures pratiques et procédures pour collaborer avec les victimes de la violence sexiste ;
- les premiers secours psychosociaux ;
- les investigations sur l'exploitation et les abus sexuels ;

- l'orientation/le signalement des cas aux autorités et aux services locaux ;
- les modèles d'évaluation des risques de protection des personnes et un aperçu de la situation pour chaque pays ;
- un aperçu des normes minimales de protection des personnes chez Mercy Corps ; et
- certains contenus sur les rôles de soutien à la protection des personnes dans le pays, y compris les points de contact de protection, les défenseurs et les co-enquêteurs (comprendre ces rôles et comment les exploiter).

La formation est dispensée par des experts PEAS/Protection internationalement reconnus, Services mondiaux de protection de l'enfance (GCPS). Le conseil mondial, y compris les nouveaux membres du conseil, a reçu une formation sur la protection des personnes en juin 2020, puis à nouveau en décembre 2021. L'équipe de direction, y compris notre nouveau PDG et CECO, a reçu une formation en novembre 2020, couvrant les thèmes susmentionnés, propres à leurs rôles exécutifs. L'équipe de direction européenne et les dirigeants nationaux et régionaux ont suivi une formation en février 2021. L'équipe de direction de la réponse humanitaire a reçu une formation en mars 2021. Une formation similaire adaptée à la direction de nos résultats et la qualité des programmes, de l'unité d'assistance technique, des équipes humaines et des autres directeurs de pays est prévue pour l'exercice 22.

Cette formation ciblée de renforcement des capacités pour le leadership s'ajoute au cours de formation obligatoire sur la PEAS à l'échelle de l'agence inclus dans notre suite complète d'apprentissage en ligne sur le code de conduite. De plus, les points de contact et les défenseurs de la protection des personnes dans les pays mènent des activités de renforcement des capacités et de sensibilisation pour assurer une meilleure compréhension et un engagement dans les politiques, pratiques et systèmes de protection pour les membres de l'équipe à tous les niveaux.

Engagement 8 : Mettre en œuvre des mécanismes de rapport de responsabilité communautaire (CARM)

Accélérer la mise en œuvre des mécanismes de signalement communautaires et la formation des enquêteurs locaux.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 8

Le CARM est un canal permettant à tous les membres de la communauté de soumettre des réactions, des suggestions, des plaintes et des préoccupations, d'une manière sûre, confidentielle, transparente et accessible, permettant à Mercy Corps de

répondre et de procéder à toutes les adaptations nécessaires en matière de programme ou de protection des personnes, et d'assurer la protection, la sécurité et l'autonomisation des participants au programme.

En juin 2020, l'équipe de direction de Mercy Corps a approuvé la nouvelle politique sur les mécanismes de signalement de responsabilité communautaire, qui décrit neuf nouvelles normes minimales de responsabilité communautaire et les exigences pour les partenaires. Une trousse complète d'outils CARM a été publiée simultanément. Elle comprend les conseils, les outils et les modèles nécessaires pour respecter la politique CARM.

Tous les programmes de Mercy Corps doivent respecter les normes de cette politique mondiale stipulant que CARM est en place dans tous les portefeuilles de pays et qu'une approche normalisée de la responsabilité communautaire est adoptée à l'échelle mondiale. L'unité Résultats et qualité des programmes (RQ) a octroyé des subventions de démarrage CARM à 14 pays pour les aider à recruter des équipes CARM et à concevoir et déployer des systèmes CARM, alors qu'un financement durable à long terme est assuré au niveau des pays et des programmes. Tous les pays ont désormais des points de contact CARM désignés, chaque programme œuvrant également pour désigner un point de contact CARM dédié. En outre, quatre conseillers CARM régionaux ont été recrutés, rejoignant ainsi les membres de l'équipe basée au siège, pour fournir un soutien technique ciblé aux programmes-pays de Mercy Corps. Un soutien technique CARM est apporté aux programmes pays dans divers domaines, notamment le développement de mécanismes de rétroaction adaptés au contexte, la gestion adaptative, CARM en cas d'urgence, CARM avec les partenaires, CARM avec les enfants et CARM dans les programmes de développement du système de marché.

La politique CARM est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021, après six mois de soutien préparatoire à la mise en œuvre aux équipes pays. Une enquête menée en septembre 2021 a confirmé que 92 % des normes CARM minimales sont respectées par les pays du monde, soit une augmentation de 18 % par rapport à la dernière enquête. Mercy Corps continuera à soutenir la mise en œuvre de CARM dans les mois à venir. La politique CARM est disponible sur le site Web de Mercy Corps [ici](#).

La formation de Mercy Corps pour les points de contact de protection des personnes locaux et les co-enquêteurs est décrite dans la mise à jour des avancées concernant l'engagement 5.

L'engagement 8 est clôturé.

Engagement 9 : Améliorer la transparence du programme de protection des personnes

Améliorer la transparence en général en communiquant les modifications apportées au programme de protection, y compris les informations sur les ressources supplémentaires, clairement à tous les employés et en particulier en informant ceux qui se sont manifestés de l'état de leurs investigations.

Mise à jour des progrès sur l'engagement 9

La direction de Mercy Corps fournit des mises à jour régulières à l'organisation sur notre travail de protection des personnes via un « objectif boussole » trimestriel ou des mises à jour prioritaires de l'organisation. L'équipe mondiale de prévention de protection des personnes communique également régulièrement avec les équipes de Mercy Corps à l'aide de Workplace (une plateforme de communication interne), d'articles, d'e-mails d'équipe, de réunions publiques (par zoom), d'un référentiel interne « Hub Page » d'informations sur la protection des personnes et d'une formation continue. Les équipes de protection des personnes et du genre, de la diversité et de l'inclusion (GDI) fournissent également des mises à jour régulières sur leur travail à la croisée de la protection et de la GDI.

Le département de l'éthique et de la conformité (DEC) publie une newsletter trimestrielle qui présente les mises à jour sur les initiatives de protection et d'éthique. En outre, le DEC a recruté un responsable des communications DEC qui a pris ses fonctions en octobre 2021, avec la responsabilité de développer et de mettre en œuvre une stratégie de communication DEC continue. La première « Semaine de l'éthique » annuelle de Mercy Corps a eu lieu en décembre 2021.

De nouveaux cours de formation en ligne, des politiques et des documents d'orientation, des affiches et des dépliants correspondants ont été créés et partagés avec les équipes pour approfondir la compréhension et concrétiser les valeurs et les attentes essentielles de Mercy Corps en matière de protection. En outre, une formation annuelle sur notre code de conduite et nos politiques de protection est requise.

L'équipe mondiale de prévention de la protection des personnes continue à collaborer avec les points de contact de protection pour développer et diffuser des outils supplémentaires, garantissant ainsi que les équipes ont accès à des informations et des conseils clairs et opportuns. Les points de contact aident les équipes à évaluer comment la protection peut être intégrée aux flux de travail et à diffuser les

informations mises à jour.

Lors des investigations, Mercy Corps fournit des mises à jour et des informations à qui s'est manifesté sur l'état des enquêtes sans compromettre la confidentialité. Afin d'assurer une communication cohérente et opportune avec tous les déclarants, le DEC a ajouté un rôle de coordinateur d'admission dédié pour gérer le processus d'admission des cas. Des procédures opérationnelles standard supplémentaires pour la gestion des cas et les communications ont également été élaborées pour assurer un processus d'enquête simplifié.

L'engagement 9 est clôturé.

Engagement 10 : Produire un rapport public annuel sur la protection des personnes

Publier un rapport public annuel sur la protection suffisamment détaillé pour identifier le type de cas et le statut de l'investigation tout en préservant la confidentialité.

Mercy Corps s'est engagée auparavant à publier un rapport annuel sur la protection des personnes.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 10

Mercy Corps a publié un rapport public annuel sur la protection des personnes ces trois dernières années. Nous nous sommes engagés à publier ce rapport annuel afin d'assurer la transparence sur le nombre de plaintes que nous recevons, la résolution des investigations sur ces plaintes et nos efforts continus pour renforcer notre prévention et notre réponse aux incidents de protection. Notre troisième [Rapport annuel mondial sur la protection des personnes](#), au titre de l'exercice 2021, a été publié en novembre 2021.

Notre [Rapport sur la protection des personnes de l'exercice 2020](#) a été publié en novembre 2020. Notre rapport sur la protection des personnes au titre de l'exercice 2019 a été publié en deux parties : la [première partie](#) en novembre 2019 et la [deuxième partie](#) en juillet 2020.

Nous nous sommes engagés dans une volonté de transparence et continuerons à publier ce rapport chaque année.

L'engagement 10 est clôturé.

Mises à jour des politiques

Engagement 11 : Évaluer l'efficacité des politiques de protection des personnes

Mener une investigation sur la façon dont les politiques de protection des personnes de Mercy Corps fonctionnent dans la pratique pour s'assurer qu'elles sont mises en œuvre efficacement et qu'elles disposent de ressources suffisantes.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 11

Comme indiqué dans les mises à jour des engagements 4 et 5, nous avons apporté des modifications importantes à la mise en œuvre et aux ressources de la protection depuis que les engagements à l'action ont été pris début 2020. Des discussions sur les ressources ont lieu régulièrement pour surveiller les besoins en ressources. Nous avons considérablement renforcé nos ressources de protection dans le pays et apporté d'importantes modifications structurelles à nos fonctions juridiques, éthiques et d'enquête. Les principaux aspects comprennent : le renforcement de la gouvernance ; la création d'une direction des admissions et investigations dédiée au sein d'un département de l'éthique et de la conformité autonome ; la mise en place de points de contact, de défenseurs et de co-enquêteurs de protection formés dans les pays et le renforcement des capacités de l'équipe mondiale de prévention de la protection des personnes. En mai 2021, l'équipe mondiale de protection des personnes axée sur la prévention a été consolidée avec le département de l'éthique et de la conformité.

Comme indiqué ci-dessous dans la mise à jour de l'engagement 12, un tiers a examiné un échantillon de nos investigations et déterminé que notre approche répond aux normes de l'industrie. En outre, nos politiques, processus et procédures d'enquête ont été examinés par une série de bailleurs de fonds et d'évaluations sectorielles, et les conclusions de ces évaluations sont en cours de mise en œuvre. Dans notre dernière mise à jour, nous avons signalé que nous reverrions le calendrier pour recruter un tiers pour réaliser un examen plus complet de nos politiques et procédures. Cet engagement commencera début 2022.

Engagement 12 : Examiner et réviser les politiques et procédures de Mercy Corps

Examiner et réviser les politiques et procédures de Mercy Corps avec l'expertise appropriée pour combler les lacunes et renforcer leur application, notamment pour

inclure des politiques visant à lutter contre les inconduites sexuelles passées, les abus et la violence sexiste perpétrés par d'anciens employés ou des employés actuels, qui se sont produits dans des institutions antérieures ou à l'extérieur de l'entreprise. Dans le cadre de cet examen, il convient de vérifier les investigations antérieures.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 12

En février 2020, le conseil d'administration de Mercy Corps a approuvé les mises à jour des politiques de protection de l'organisation, y compris les politiques relatives aux plaintes éthiques et aux dénonciateurs, à la protection des enfants et à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Ces changements de politique tiennent compte des recommandations du rapport Nichols Liu (disponible [ici](#)) et expliquent l'applicabilité des politiques de Mercy Corps aux anciens membres de l'équipe et aux activités passées, en exigeant le renvoi des cas impliquant la haute direction ou les administrateurs à un enquêteur externe. En juin 2021, l'équipe de direction de Mercy Corps et le conseil d'administration ont approuvé des mises à jour supplémentaires pour renforcer et clarifier les obligations de signalement et pour aligner plus ouvertement notre langage politique sur les principes fondamentaux révisés du comité permanent interagences relatifs à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.

Nos politiques, processus et procédures d'enquête ont été examinés par une série d'évaluations par les bailleurs de fonds et sectorielles, notamment l'USAID, l'UNICEF et le FCDO, et ont été jugés conformes aux exigences des bailleurs de fonds. Les conclusions de ces évaluations sont en cours d'application.

Outre nos politiques, un audit tiers a été réalisé sur toutes les investigations provenant d'équipes ou de programmes financés par le gouvernement américain. Dans le cadre de l'audit et de l'évaluation finale, il a été établi que l'approche axée sur les victimes et l'approche méthodique des investigations de Mercy Corps répondaient aux normes de l'industrie.

De plus, Mercy Corps a fait l'objet d'une évaluation complète par Keeping Children Safe (KCS) à la demande du FCDO et de l'UNICEF. Globalement, il a été établi que Mercy Corps respecte les meilleures pratiques mondiales et nous avons mis en œuvre les recommandations du KCS.

Un examen externe complet de nos politiques de protection des personnes est prévu début 2022 pour s'assurer que nos politiques sont conformes aux meilleures pratiques mondiales et pour permettre des modifications plus approfondies et complètes.

Nous continuerons d'examiner les politiques de protection des personnes au moins deux fois par an en nous appuyant sur les meilleures pratiques mondiales, en nous alignant sur les principaux bailleur de fonds pour garantir une transparence continue. Nos politiques peuvent être consultées sur le site Web de Mercy Corps [ici](#).

En plus de mettre à jour les politiques de protection, Mercy Corps a développé des documents d'orientation de politique correspondants, à utiliser par les équipes et les personnes comme des guides de référence rapide, des amorces de conversation et des références pour respecter la politique ou à titre de complément de formation. Les documents d'orientation de la politique sont disponibles sur le site Web de Mercy Corps [ici](#).

En juin 2020, l'équipe de direction de Mercy Corps a approuvé la nouvelle politique sur les mécanismes de rapport de responsabilité communautaire (CARM), comme indiqué dans la mise à jour des avancées concernant l'engagement 8. La politique CARM est disponible sur le site Web de Mercy Corps [ici](#).

Engagement 13 : Adopter une définition claire et précise de la protection des personnes

Adopter et intégrer dans nos politiques une définition claire et précise de la protection, en s'appuyant sur les meilleures pratiques mondiales et en accord avec les principaux bailleurs de fonds de Mercy Corps. Clarifier dans les politiques de Mercy Corps leur applicabilité aux anciens membres de l'équipe et aux activités dans un passé lointain, et déterminer si les politiques sont applicables partout.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 13

Mercy Corps définit la protection comme la responsabilité de veiller à ce que les membres de notre équipe, nos opérations et nos programmes ne nuisent pas à ceux des personnes avec qui nous collaborons et ne mettent pas les populations vulnérables en danger d'exploitation ou d'abus. Comme indiqué dans la mise à jour des avancées concernant l'engagement 12, le conseil d'administration de Mercy Corps a approuvé les mises à jour des politiques de protection des personnes de l'organisation en février 2020 et juin 2021. Ces mises à jour précisent l'applicabilité

des politiques aux anciens membres de l'équipe et aux activités passées, renforcent nos obligations de déclaration obligatoire, s'alignent sur les normes du secteur et clarifient notre approche axée sur les victimes. Nos politiques ont récemment été examinées par une série d'évaluations par les bailleurs de fonds, y compris l'UNICEF et le FCDO, et jugées conformes aux exigences de ces bailleurs. Les politiques seront révisées tous les deux ans pour s'assurer de leur conformité avec les meilleures pratiques mondiales et avec les exigences des principaux bailleurs de fonds.

L'engagement 13 est clôturé.

Engagement 14 : Adopter une politique de renvoi des cas impliquant des cadres supérieurs et le conseil d'administration

Mettre en place une politique exigeant le renvoi des cas impliquant la haute direction ou les membres du conseil d'administration à un enquêteur externe.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 14

En février 2020, le conseil d'administration de Mercy Corps a approuvé des mises à jour des politiques de protection de l'organisation, y compris la politique relative aux plaintes en matière d'éthique et aux dénonciateurs, qui exige que les plaintes déposées contre la haute direction fassent l'objet d'une enquête par des enquêteurs experts externes. Après un examen approfondi, Mercy Corps a retenu OSACO Group, un cabinet de conseil en enquête spécialisé dans la conformité, la gouvernance, la protection des personnes et la lutte contre la corruption, ainsi que le cabinet d'avocats Stoel Rives, pour l'aider à répondre à des événements de protection des personnes particulièrement complexes qui nécessitent un examen indépendant, y compris les cas impliquant la haute direction ou les membres du conseil d'administration. La politique relative aux plaintes éthiques et aux dénonciateurs est disponible sur le site Web de Mercy Corps [ici](#).

L'engagement 14 est clôturé.

Engagement 15 : Communiquer au personnel les politiques de protection des personnes

Communiquer clairement, efficacement et régulièrement au personnel les politiques de Mercy Corps concernant l'exploitation et les abus sexuels. Veiller à ce que toute personne approchant l'organisation avec des allégations d'exploitation et d'abus sexuels

soit traitée conformément aux valeurs inhérentes à ces politiques, même si elles ne s'appliquent pas à l'engagement que l'organisation leur voue.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 15

La direction de Mercy Corps fournit des mises à jour régulières à l'organisation concernant notre GDI et notre travail de protection, y compris les politiques concernant l'exploitation et les abus sexuels, communique toute modification apportée à notre programme de protection, fournit des informations sur les ressources supplémentaires et sollicite les commentaires des membres de l'équipe. Lors des investigations, Mercy Corps fournit des mises à jour et des informations à qui s'est manifesté sur l'état des enquêtes sans compromettre la confidentialité. Notre capacité d'enquête de protection renforcée, nos procédures opérationnelles standard, notre système d'orientation des victimes, notre surveillance et notre gouvernance solides garantissent que toute personne approchant l'organisation avec des allégations d'exploitation et d'abus sexuels est traitée avec le plus grand respect et la plus grande dignité, sensibilité et confidentialité. Les victimes reçoivent un soutien et sont orientées vers un soutien médical et psychosocial, même si elles ne participent pas à nos programmes ou que nos politiques ne s'appliquent pas dans leur cas.

La communication aux membres de l'équipe de nos politiques et la compréhension de la protection chez Mercy Corps constituent l'un des éléments des tâches associées aux rôles d'aide à la protection dans le pays des défenseurs et des points de contact. Pour plus d'informations, reportez-vous aux engagements 5 et 7.

L'engagement 15 est clôturé.

Renforcer la gouvernance du conseil d'administration

Engagement 16 : Créer un comité de surveillance de la culture et de l'éthique ; nommer un directeur de la protection des personnes au sein du conseil

Examiner la gouvernance du conseil d'administration et les structures des comités pour garantir les meilleures pratiques de protection des personnes avec des conseillers experts externes. Créer un comité du conseil d'administration chargé de superviser l'éthique et la culture, y compris les mesures de protection des personnes. Ce comité du conseil d'administration aura les compétences appropriées pour examiner tous les cas de protection des personnes et superviser la culture éthique. Nommer un directeur principal de la protection des personnes au sein du conseil d'administration de Mercy Corps.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 16

Lors de sa réunion de juin 2020, le conseil d'administration de Mercy Corps a approuvé la création du comité joint d'éthique et de protection des personnes (CJEPP), chargé de superviser la gestion et de conseiller les membres du conseil sur les questions d'éthique. Le comité supervise les politiques liées à l'éthique, y compris la protection des personnes, et la mise en œuvre par la direction de systèmes d'éthique tenant compte des meilleures pratiques internationales. La réunion inaugurale du CIESP a eu lieu le 19 novembre 2020. Un membre du CIESP a été désigné comme directeur principal de la protection des personnes au sein du conseil.

L'engagement 1 est clôturé.

Engagement 17 : Renforcer les compétences des membres du conseil d'administration en matière de protection des personnes

Former le conseil d'administration à la protection et veiller à ce que l'intégration et la formation continue de ses nouveaux membres améliorent la compréhension des administrateurs en matière de gouvernance.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 17

En collaboration avec le cabinet de conseil Global Child Protection Services (GCPS), Mercy Corps a créé une formation à la protection spécialement conçue pour notre conseil d'administration. Cette formation est axée sur la protection globale des personnes dans le secteur, sur la manière dont nous abordons la protection chez Mercy Corps, sur les attentes des administrateurs en matière de surveillance de la protection et sur l'évaluation des risques de protection. Le conseil d'administration a terminé cette formation sur la protection des personnes et la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PPEAS) en juin 2020, puis à nouveau en décembre 2021, y compris ses nouveaux membres.

En outre, tous les administrateurs de Mercy Corps sont tenus de suivre une formation en ligne sur des sujets, tels que le signalement des violations de l'éthique, l'inconduite sexuelle, la protection des enfants, l'exploitation et les abus sexuels, la lutte contre la traite, la fraude et la corruption.

Mercy Corps proposera une formation sur la protection des personnes à tous les futurs administrateurs.

L'engagement 17 est clôturé.

Engagement 18 : Respecter les limites des mandats du conseil d'administration

Mettre en place et respecter les limites des mandats, tant pour les mandats du conseil que des comités, tout en permettant une certaine souplesse en cas d'exceptions, lorsque cela est important pour la stratégie de l'organisation. Cela fournira l'occasion d'ajouter de nouvelles compétences et perspectives au conseil.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 18

Le conseil d'administration a voté en novembre 2020 pour édicter des limites de mandats de deux (2) mandats de trois ans, avec une possibilité de prolongation pour un troisième mandat de trois ans dans des cas exceptionnels, pour une durée maximale de neuf ans. Les limites de mandat ont maintenant été codifiées dans les documents pertinents du conseil.

Treize administrateurs sont partis depuis 2019, dont sept en juin 2021. Depuis janvier 2020, Mercy Corps a accueilli quatorze nouveaux administrateurs, dont quatre membres en [juillet 2021](#) et cinq autres membres à compter de [novembre 2021](#).

L'engagement 18 est clôturé..

Engagement 19 : Définir la responsabilité et la communication du conseil d'administration

Définir clairement la responsabilité et la communication afin que les administrateurs comprennent comment les décisions sont prises et qui en est responsable.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 19

Mercy Corps a introduit un certain nombre de changements à la suite d'un examen de la gouvernance. L'objectif est d'améliorer l'efficacité de son modèle, dans la mesure du possible, et de s'assurer que les directeurs, ainsi que toutes les parties prenantes participant à la structure de gouvernance de Mercy Corps, comprennent leurs rôles au sein des contextes de structure, juridique, des bailleurs de fonds, financiers et pragmatiques où l'organisation opère. Il s'agit entre autres d'instituer des limites de mandat du Conseil ; de professionnaliser le recrutement des administrateurs avec un cabinet spécialisé et d'assurer un processus d'intégration efficace des nouveaux membres ; l'intégration des comités du conseil et la présentation de rapports structurés au conseil mixte ; de s'engager sur les objectifs de diversité du conseil

d'administration (résolution adoptée en septembre 2021) et d'augmenter la fréquence de trois à quatre réunions du conseil d'administration par an. Des mesures supplémentaires visant à renforcer la gouvernance de Mercy Corps seront annoncées selon les résultats de l'examen stratégique à l'échelle de l'organisation.

Engagements supplémentaires

Engagement 20 : Privilégier la responsabilisation des dirigeants

Examiner et mettre à jour les politiques pertinentes, ainsi que les descriptions des postes des membres de l'équipe de direction pour s'assurer que, le cas échéant, les responsabilités en matière de protection, d'éthique, de diversité, d'inclusion et de culture sont prévues lorsque le comité de rémunération du conseil procède à son examen annuel.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 20

Notre modèle de description de poste (DP) a été mis à jour pour ajouter des termes modifiés qui renforcent les attentes en matière de protection et d'éthique, et de diversité, d'inclusion et de culture. Les DP de tous les cadres de l'équipe de direction (ED) seront mises à jour pour ajouter des termes identiques au moment où chaque membre de l'ED recevra son prochain examen annuel.

L'équipe de Mercy Corps revoit également son modèle d'évaluation des résultats, qui comprendra de nouveaux termes concernant les attentes en matière de diversité et d'inclusion. Tous les membres de l'équipe, y compris l'ED, seront évalués sur la base de ces nouvelles mesures.

Outre ce travail, l'équipe de Mercy Corps a créé une formation sur l'atténuation des préjugés pour les dirigeants (y compris l'ED) et les responsables du recrutement, qui a été dispensée à une partie de la population. Nous espérons intégrer à l'avenir une formation sur l'atténuation des préjugés dans notre suite de cours en ligne obligatoires. Actuellement, les équipes reçoivent une formation sur l'atténuation des préjugés dans le cadre de notre processus de diagnostic interne sur le genre, la diversité et l'inclusion (GDI).

Engagement 21 : Établir les responsabilités concernant la mauvaise gestion des dossiers en 2018

Établir la responsabilités des personnes impliquées dans la mauvaise gestion des dossiers en 2018.

Mise à jour sur l'engagement 21

Les personnes identifiées par l'examen externe indépendant de Vestry Laight comme ayant des informations et la responsabilité du traitement de cette affaire par Mercy Corps en 2018 ne travaillent plus pour l'organisation ou ont fait l'objet de sanctions disciplinaires appropriées.

Les actions réalisées mentionnées dans ce rapport montrent notre engagement à améliorer tous les processus et systèmes qui ont contribué à la mauvaise gestion des dossiers en 2018.

L'engagement 21 est clôturé..

Engagement 22 : Revoir la culture de Mercy Corps

Mener un examen de la culture de Mercy Corps et résoudre les problèmes et les normes culturelles qui ont contribué aux échecs identifiés dans l'investigation de Vestry Laight.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 22

En janvier 2022, nous lancerons notre première enquête sur l'engagement de tous les membres de l'équipe, All Voices Global Team Survey. Cette enquête servira de point de référence pour comprendre l'expérience des membres de l'équipe et la santé organisationnelle plus large de Mercy Corp. Elle constitue un élément important du développement d'une culture plus forte et plus inclusive. Cette enquête permettra de recueillir les commentaires des membres de l'équipe grâce à un processus inclusif en conférant une importance égale à chaque voix. Les questions de cette enquête portent sur 15 sujets différents, de l'éthique au développement de carrière, et de la transparence à la prise de décision.

Un résumé des résultats de l'enquête sera communiqué en interne et des conversations, une formation et des conseils en cours suivront pour développer et

soutenir la culture qui fait Mercy Corps une organisation unique et permet à notre équipe mondiale de faire de son mieux pour remplir sa mission.

Outre l'enquête All Voices Global Team Survey, l'équipe de direction a lancé une série d'ateliers axés sur le leadership inclusif, en particulier au-delà des critères raciaux et de genre, animés par une entreprise externe de diversité, d'équité et d'inclusion, [FDP mondial](#). Cette série a été lancée en juin 2021 avec un atelier virtuel intensif de deux jours, suivi de quatre sessions de deux heures. Ces ateliers visent à aider les dirigeants de Mercy Corps à adopter diverses perspectives et à indiquer ce qui est nécessaire pour favoriser un environnement de travail sûr, équitable et inclusif.

Engagement 2 3 : Examiner les avancées réalisées à chaque réunion du conseil d'administration

Passer en revue les engagements d'action ci-dessus à chaque réunion du conseil jusqu'à ce que toutes les questions aient été mises en œuvre et publier un rapport public sur les avancées réalisées deux fois par an durant cette période.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 23

Le conseil d'administration de Mercy Corps a passé en revue les engagements d'action de l'organisation et les avancées réalisées dans ce domaine à chacune de ses réunions, depuis l'acceptation de ces engagements et le fera jusqu'à ce que toutes les questions aient été mises en œuvre. Quinze des 23 engagements sont désormais terminés. Nous continuerons à examiner les avancées concernant les autres engagements à chaque réunion du conseil d'administration jusqu'à ce qu'ils soient terminés. Les réunions du conseil d'administration de Mercy Corps sont programmées sur une base trimestrielle.

Cette mise à jour des avancées réalisées est le quatrième rapport public semestriel. Le [premier](#) a été publié en juillet 2020, le [second](#) en janvier 2021 et le [troisième](#) en juillet 2021. Nous continuerons à rendre compte publiquement de nos avancées jusqu'à ce que tous les engagements aient été mis en œuvre.