

Guide de l'animateur.trice de la formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels

Documents d'exercices



Guide de l'animateur.trice de la formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels

Documents d'exercices

À propos de Digna

Coopération Canada héberge Digna, le Centre d'expertise sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS). Digna vise à contribuer au changement de culture organisationnelle au sein de la communauté canadienne de la coopération internationale en offrant des formations, des ressources en ligne et des services de consultation pour l'adoption de meilleures pratiques tenant compte de la dimension de genre, dans le but ultime de prévenir l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations et au près des partenariats, en particulier à l'égard des femmes et des filles.

Mentions légales :

Ce guide a été élaboré par Juliette Sanchez-Lambert, avec l'aide du groupe de travail sur la formation de Digna.

Photo de couverture : @credit CanvaPro

Conception : www.NickPurserDesign.com

Table des matières

Les positions de pouvoir : Notes au/à la formateur-trice	4
Les positions de pouvoir : Cartes de personnages	5

Définitions de l'EAS : Notes au/à la formateur-trice	6
Exploitation sexuelle : Document du/de la participant-e	7
Abus sexuels : Document du/de la participant-e	8
Harcèlement sexuel : Document du/de la participant-e	9

Principes clés d'un système de signalement : Notes au/à la formateur-trice	10
---	----

Éléments clés d'un système de signalement : Notes au/à la formateur-trice	14
Éléments clés d'un système de signalement : Document à l'intention des participants, option 1	24
Éléments clés d'un système de signalement : Document à l'intention des participants, option 2	25

Obstacles au signalement : Notes au/à la formateur-trice	26
---	----

Brèves études de cas : Notes au/à la formateur-trice	32
Exemples d'études de cas (trainer version)	34
Brèves études de cas : Document du/de la participant-e	42

Longue étude de cas : Notes au/à la formateur-trice	50
Étude de cas longue : Document des participant-e-s : Instructions	52

Intervention du témoin : Notes au/à la formateur-trice	54
Intervention des témoins. Document des participant-e-s	67

Les positions de pouvoir

Notes au/à la formateur-trice

Comment préparer cet exercice :

1. Choisissez la série de cartes de pouvoir que vous utiliserez : série exploitation et abus sexuels / série harcèlement sexuel.
2. Utilisez les cartes de personnages existantes ou créez les vôtres à l'aide des modèles vierges.
3. Imprimez les cartes de personnages.
4. Préparez un espace suffisamment grand pour que les participant-e-s puissent le traverser (idéalement la longueur de la pièce).

Pour un format en ligne :

- Préparer un tableau blanc (ex : avec Miro)
- Dessinez un tableau avec quinze colonnes (une par déclaration) et une ligne par carte de personnage.
- Attribuer un personnage à chaque participant-e.
- Demandez-leur de déplacer leur image d'une colonne vers la droite si l'affirmation s'applique à leur personnage.

Schéma de l'exercice

10 minutes	<p>1. Le/la formateur-trice présente l'exercice et donne des instructions. <i>Nous ferons un jeu de rôle.</i></p> <p><i>Je vais distribuer une carte de personnage à chacun d'entre vous. Ne montrez pas votre carte aux autres.</i></p> <p>2. Le/la formateur-trice distribue au groupe des cartes de personnages imprimées. <i>Prenez quelques minutes pour imaginer la vie de votre personnage en termes de famille, de moyens de subsistance, d'état émotionnel, de santé, etc.</i></p> <p>3. Le/la formateur-trice demande aux participant-e-s de se placer d'un côté de la salle. <i>Vous entendrez une série de déclarations.</i></p> <p>– Si vous pensez pouvoir répondre OUI à une affirmation, faites un pas en avant. – Si vous pensez que vous répondriez NON à une affirmation, ne bougez pas.</p>
10 minutes	<p>Le/la formateur-trice lit les affirmations une par une, à voix haute, en permettant aux participant-e-s de se déplacer entre chaque affirmation, jusqu'à ce que le/la participant-e qui le/la précède ne puisse plus avancer.</p> <p>– Je n'ai pas à me soucier de subvenir à mes besoins ou à ceux de ma famille. – J'ai mon mot à dire sur la façon dont l'argent de la famille est dépensé – Je prends au moins deux repas complets par jour – Je vis dans un logement que je loue ou dont je suis propriétaire – J'ai un statut légal dans mon pays de résidence – Je n'ai pas peur de la violence à la maison – J'ai fréquenté l'école secondaire ou j'envisage de le faire – Je n'ai jamais eu à faire la queue ou à mendier de la nourriture – J'ai mon propre compte bancaire – Je peux influencer les décisions prises au niveau communautaire – Je peux payer un traitement à l'hôpital si nécessaire – J'ai l'occasion de rencontrer des fonctionnaires en visite – Je n'ai pas peur de me promener seul(e) la nuit – J'ai le temps et l'accès à l'internet – J'ai accès à de l'eau potable</p>
20 minutes	<p>Le/La formateur-trice anime une discussion entre les participant-e-s.</p> <p><i>Je vais vous demander à chacun de révéler l'identité de votre personnage :</i></p> <p>– Pourquoi pense-t-on que vous vous êtes retrouvé-e dans cette situation? – Comment vous sentez-vous dans cette position? – Auriez-vous répondu de la même manière si vous étiez un homme/une femme?</p>
5 minutes	<p>Le/La formateur-trice résume les principaux points de la discussion et clôt la session.</p>

Les positions de pouvoir : Cartes de personnages

1 Fonctionnaire du gouvernement	2 Dirigeant communautaire	3 Membre d'une communauté religieuse minoritaire	4 Homme âgé de 65 ans
5 Agriculteur de subsistance avec une femme et six enfants vivant dans une région en proie à des conflits ethniques	6 Dirigeant religieux travaillant dans une communauté paisible	7 Femme de 15 ans chef de famille dans un village rural, avec deux sœurs plus jeunes	8 Femme lesbienne
9 Fille de 12 ans récemment mariée	10 Réfugié d'un pays voisin avec une compréhension limitée de la langue locale	11 Homme de 16 ans victime de la traite	12 Homme, officier de police
13 Personne en situation de handicap physique	14 Survivant d'un ouragan, d'un incendie ou d'une catastrophe naturelle	15 Dirigeant politique	16 Veuve depuis 5 ans avec six enfants
17 Personnel d'une ONGI venant de la capitale	18 Homme issu d'un groupe ethnique minoritaire, employé d'une OSC	19 Personne transgenre	20 Travailleur migrant sans documents légaux
21 Homme prospère propriétaire d'entreprise	22 Toxicomane âgé de 17 ans vivant dans la rue	23 Mère célibataire de 16 ans, travailleuse du sexe	24 Fillette de 10 ans souffrant d'une déficience visuelle et vivant dans un orphelinat
25 Travailleur humanitaire avec les nations unies	26 Femme, cheffe de famille	27 Enfant non accompagné	28 Homme avec une situation de santé mentale
29 Fils d'un dirigeant politique local	30 Dirigeante d'une OSC	31 Femme ouvrière dans la confection de vêtements (couturière)	32 Femme du groupe ethnique dominant, employée d'une OSC

Définitions de l'EAS

Notes au/à la formateur-trice

Plan de l'exercice	
5 minutes	<p>1. Le/La formateur-trice présente l'exercice et donne des instructions.</p> <p><i>Nous allons nous répartir en groupes. Chaque groupe doit définir l'un de ces termes (exploitation, abus et harcèlement sexuels) en utilisant son propre langage pour rendre les termes plus compréhensibles. Utilisez des exemples que vous pourriez présenter à votre famille et à vos amis lorsque vous discuterez de ce que vous avez appris aujourd'hui.</i></p> <p><i>Veillez décrire ces termes de manière à aider les gens à mieux les comprendre. Par exemple, veuillez énumérer les comportements qui pourraient être inclus dans votre définition et les termes locaux pour ces comportements. Notez vos réponses et désignez une personne de votre groupe pour les présenter à l'ensemble du groupe.</i></p> <p>2. Le/La formateur-trice distribue un document à chaque groupe.</p> <p><i>Vous pouvez utiliser la question figurant sur votre polycopié pour guider votre réflexion.</i></p>
10 minutes	Les groupes travaillent sur les définitions.
10 minutes	Les groupes présentent leurs définitions. Le/La formateur-trice les complète et les clarifie si nécessaire.
5 minutes	Le/La formateur-trice récapitule avec le diagramme IASC.

Exploitation sexuelle

Exploitation sexuelle



Discutez de la définition du terme au sein de votre groupe.

Notez vos réponses et nommez une personne de votre groupe pour faire une présentation à l'ensemble du groupe.



Questions directrices :

1. Comment décririez-vous ces termes dans votre propre langue?
2. Comment les décririez-vous en termes simples à d'autres personnes telles que les membres de votre famille, vos voisins et d'autres personnes de votre entourage?
3. Dressez la liste des comportements susceptibles d'être inclus dans votre définition, ainsi que les termes locaux désignant ces comportements.

Abus sexuels

Abus sexuels



Discutez de la définition du terme au sein de votre groupe.

Notez vos réponses et nommez une personne de votre groupe pour faire une présentation à l'ensemble du groupe.



Questions directrices :

1. Comment décririez-vous ces termes dans votre propre langue?
2. Comment les décririez-vous en termes simples à d'autres personnes telles que les membres de votre famille, vos voisins et d'autres personnes de votre entourage?
3. Dressez la liste des comportements susceptibles d'être inclus dans votre définition, ainsi que les termes locaux désignant ces comportements.

Harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel



Discutez de la définition du terme au sein de votre groupe.

Notez vos réponses et nommez une personne de votre groupe pour faire une présentation à l'ensemble du groupe.



Questions directrices :

1. Comment décririez-vous ces termes dans votre propre langue?
2. Comment les décririez-vous en termes simples à d'autres personnes telles que les membres de votre famille, vos voisins et d'autres personnes de votre entourage?
3. Dressez la liste des comportements susceptibles d'être inclus dans votre définition, ainsi que les termes locaux désignant ces comportements.

Principes clés d'un système de signalement

Notes au/à la formateur-trice

Volet 5 : Le processus de signalement

Durée : 120 minutes

Objectifs : Définir les principes et les éléments clés d'un bon système de signalement interne de l'EAS et décrire le système de signalement de son organisation.

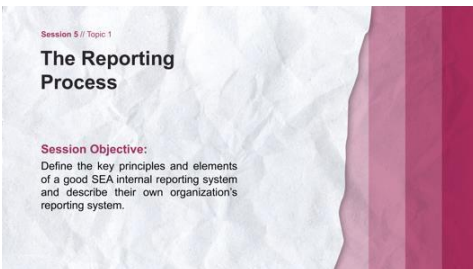
Sujet 1 : Principes clés d'un système de signalement

Durée : 15 minutes

Objectif d'apprentissage :

- Définir les principes et les éléments clés d'un bon système de signalement interne de cas d'EAS.

Diapositive : Volet 5 : Le processus de signalement



Durée de cette diapositive/activité : 20 minutes



Le/La formateur-trice dit :

Grâce aux modules sur les normes de conduite, nous savons que nous pouvons identifier ce que sont l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels et comprendre nos obligations de les signaler. Mlement dans l'organisation.

N'oubliez pas que nous parlons de la manière dont vous pouvez signaler les cas d'exploitation et d'abus sexuels lorsque vous avez de bonnes raisons de soupçonner qu'ils se produisent, que vous en avez connaissance ou qu'on vous en parle.

Ce volet se concentre uniquement sur notre devoir de signaler les cas et la façon dont ces signalements sont traités par l'organisation. Nous ne discutons pas des mécanismes de signalement qui peuvent être disponibles dans la communauté : nous nous concentrons uniquement sur la manière dont VOUS pouvez signaler les cas et sur ce qu'il advient de votre signalement.

Avant de nous plonger dans les détails, voyons si nous pouvons d'abord identifier certains des principes clés qui sont importants pour créer et assurer le fonctionnement d'un système de signalement interne pour le personnel.

Notes au/à la formateur-trice

<p>Session 5 // Topic 1</p> <h3>What are the Key Principles of a Good Report Handling System</h3> <p>Activity: Brainstorm and record your answers.</p>	<p>⋮</p>	<p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Quels sont les principes clés d'un bon système de traitement des signalements internes?</p> <p>Notez les réponses sur un tableau de papier. Si les participant-e-s semblent bloqués, vous pouvez commencer la liste en notant une ou deux idées.</p> <p>Attendez-vous à recevoir des réponses qui sont incluses ci-dessous, avec des notes expliquant pourquoi elles sont importantes. (Montrez la diapositive pendant que vous passez en revue les principes.) Vous pouvez obtenir des réponses ou des termes différents, mais la plupart des concepts abordés ci-dessous seront soulevés. En tant qu'animateur, veillez à résumer et à renforcer tous les points soulevés par les participants, en soulignant les concepts ci-dessous. Gardez à l'esprit que ces principes s'appliquent à l'ensemble du système de traitement des signalements – de la réception des signalements sur le terrain, à la transmission aux cadres supérieurs, jusqu'à l'enquête sur les allégations d'inconduite par le personnel interne ou externe approprié.</p> <p>Confidentialité (des détails) : La personne qui fait un signalement doit avoir la certitude que son signalement ne se transformera pas en ragots au sein de l'organisation et de la communauté et qu'il sera communiqué seulement aux personnes qui ont « besoin de savoir » ou qui sont directement impliquées dans l'examen du signalement et la conduite de toute enquête. La confidentialité n'a pas pour but de faire honte à une survivante pour avoir soulevé les problèmes OU de couvrir des actes répréhensibles commis par le personnel. L'objectif est de protéger les personnes concernées contre d'éventuelles représailles ou d'autres préjudices, ainsi que de veiller à ce qu'un survivant ait la possibilité de le dire à son entourage si et quand il le souhaite plutôt que de le faire à sa place.</p> <p>Transparence (du processus) : Le personnel doit savoir en général qui est impliqué dans le processus, certains principes généraux sur la façon dont les signalements sont traités et quelles sont les étapes de base du processus. Ceci est complémentaire et non contradictoire avec la confidentialité. Il doit y avoir une transparence sur le processus général et une confidentialité sur les détails spécifiques et les signalements.</p> <p>Accessibilité (du processus) : Il faut discuter du mécanisme et du processus de signalement et les afficher en vue afin que les gens sachent où signaler les cas. Il doit inclure des moyens de signalement pour tout le personnel, y compris les bénévoles et ceux qui n'ont pas d'ordinateur ou de téléphone.</p> <p>Indépendance : Un processus de signalement doit</p>
<p>Session 5 // Topic 1</p> <h3>Key Principles of a Good Reporting System</h3> <ul style="list-style-type: none">• Confidentiality• Transparency• Accessible• Independence• Impartiality• Integrity• Timelines• Survivor-centered• Accountable• Thorough• Safety/Security• Well-being• Objectivity		

Notes au/à la formateur-trice

		<p>présenter un certain degré d'indépendance. Si votre supérieur hiérarchique fait l'objet du signalement, vous ne devriez jamais avoir à lui rendre compte, et cette personne, ou toute autre personne qui pourrait être impliquée dans le signalement, ne devrait pas être impliquée dans le traitement de votre signalement. Il doit y avoir un certain niveau d'indépendance entre les personnes qui enquêtent sur les allégations et celles qui sont impliquées dans les allégations.</p> <p>Impartialité : Un système de signalement ne préjuge pas les signalements en les mettant de côté parce qu'ils sont invraisemblables ou en les traitant comme des vérités absolues. Un bon système de signalement reçoit tous les signalements et les transmet à la personne appropriée pour qu'elle les évalue et les examine objectivement et enquête si nécessaire.</p> <p>Intégrité : Le système est géré de manière à maintenir les autres principes (comme la confidentialité et l'impartialité) et ne change pas en fonction de la personne qui fait le signalement ou de celle qui en fait l'objet. Cela signifie que le signalement contre le chef du bureau est pris aussi sérieusement et fait l'objet d'une enquête aussi rapidement que celui contre un membre du personnel de niveau inférieur.</p> <p>Rapidité : Les signalements impliquent des questions sensibles et souvent des questions de préjudice physique et/ou émotionnel. Ils doivent donc être traités et résolus aussi rapidement que possible. L'orientation des survivants vers des services de soutien est assurée dès que possible et ne dépend pas de la finalisation du processus d'enquête</p> <p>Centré sur les survivants : Le système garantit que les besoins, les souhaits et les préoccupations en matière de sécurité d'un survivant sont pris en compte pendant le processus de signalement et d'enquête. Un survivant peut décider du type de services de soutien dont il a besoin (médicaux, juridiques, psychosociaux) et de la manière dont il souhaite participer au processus d'enquête. Cela signifie qu'il faut dresser la liste des services de soutien avant tout signalement, et ce, dans la langue de la victime.</p> <p>Responsabilité : Il peut être nécessaire de rendre des comptes sur le système de signalement aux organismes subventionnaires (et d'informer les organismes subventionnaires des signalements reçus et de la manière dont ils sont traités), ainsi qu'aux autorités nationales en signalant certains comportements aux forces de l'ordre lorsque la loi locale l'exige (comme lorsqu'il y a des enfants survivants à des abus criminels).</p>
--	--	--

Notes au/à la formateur-trice

	<p>Complet : Un bon système de signalement permet de comprendre la nature et les circonstances des événements signalés et de mener des enquêtes si nécessaire.</p> <p>Sûreté, sécurité et bien-être : La sûreté, la sécurité et le bien-être doivent être pris en compte dans la manière de recevoir un signalement, et ce, pour toutes les personnes. Il faut traiter de manière cohérente tous les risques encourus par les personnes concernées par le signalement, des survivants aux témoins, en passant par les membres de la communauté, le personnel et la personne faisant l'objet des allégations.</p> <p>Objectivité : Ce principe recoupe l'impartialité. Lors de l'examen et de l'enquête sur un signalement, les personnes impliquées doivent chercher toutes les preuves disponibles, tant en faveur qu'à l'encontre de la personne ayant fait le signalement et tant en faveur qu'à l'encontre de la personne faisant l'objet des allégations.</p>
--	---



Notes sur la langue : Les concepts et les principes peuvent toujours être difficiles à traduire d'une langue et d'une culture à l'autre. Il est moins important que vous utilisiez les termes spécifiques énumérés ici qu'une bonne traduction de la description du terme identifié. Demandez aux participants de trouver plusieurs mots différents qui pourraient définir les concepts dans les langues dominantes et non dominantes.

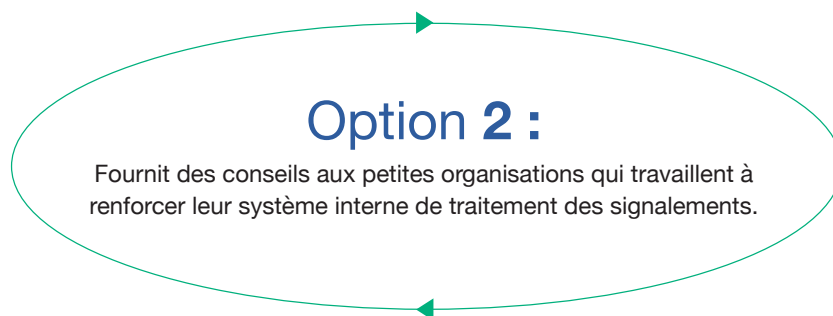
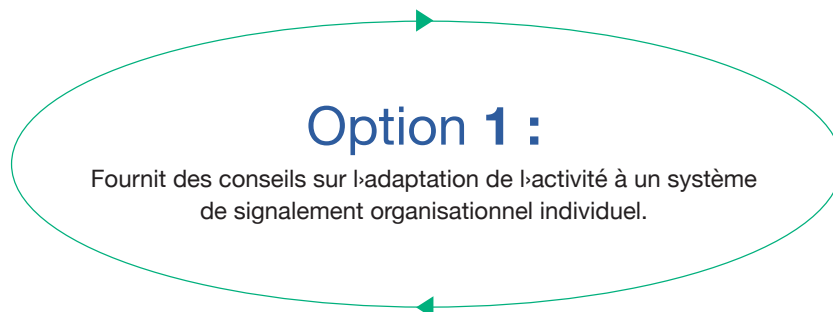


Notes pour le format en ligne : Envisagez d'utiliser la fonction de **tableau blanc** de votre plateforme à distance pour recueillir les réponses. Vous pouvez demander aux gens de s'exprimer directement. Si les gens ne sont pas actifs, vous pouvez leur demander de taper leurs réponses dans la messagerie instantanée et demander au **producteur** de les mettre sur le tableau blanc. Le producteur peut également les indiquer directement dans un document en gros caractères et montrer l'écran. Une fois que les participants ont écrit leurs réponses, vous pouvez demander à des personnes de se porter volontaires pour les expliquer. Une autre option pourrait être d'utiliser l'outil gratuit de Mentimeter.com, qui vous permet de poser la question « *Quels sont les principes clés d'un bon système de traitement des signalements internes?* » et de faire apparaître les réponses des participants dans un nuage de mots. Vous pouvez inviter les participants à expliquer les termes qu'ils ont utilisés.

Éléments clés d'un système de signalement

Notes au/à la formateur-trice

Deux options sont possibles pour cet exercice :



Notes au/à la formateur-trice

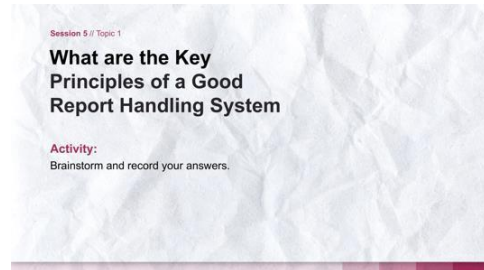
Sujet 2 : Éléments clés d'un bon système de signalement

Durée : 45 minutes

NOTE : Il existe deux options pour présenter ce sujet.

L'OPTION 1 : fournit des conseils sur l'adaptation de l'activité au système de traitement des signalements d'une organisation.

L'OPTION 2 : fournit des conseils pour la présentation aux petites organisations qui peuvent travailler sur le renforcement de leur système interne de traitement des signalements.



OPTION 1

Diapositive/Activité : Les 6 questions pour concevoir un système de signalement



Les participant-e-s travaillent avec le document 5



ÉTAPE 1

OPTION 1

Notes au/à la formateur-trice: Cet exercice nécessite une préparation et la production de documents et d'outils personnalisés en fonction des politiques et procédures de l'organisation.

L'objectif de cet exercice est de permettre au personnel de comprendre les étapes de base du système de traitement des signalements de l'organisation. Il est optimal pour les organisations disposant d'un système de traitement des signalements bien développé et documenté.

PRÉPARATION

ÉTAPE 1. Examinez la politique et/ou les procédures de l'organisation pour le signalement des inconduites commises par le personnel, ainsi que toute politique ou procédure spécialisée sur le signalement de l'exploitation et des abus sexuels. Elles sont parfois appelées « politiques de dénonciation » ou « procédures de traitement des plaintes ». Veillez à trouver celles qui traitent des plaintes relatives à l'EAS et non des griefs généraux des ressources humaines sur les conflits interpersonnels sur le lieu de travail. En utilisant les catégories et les questions incitatives suivantes, copiez et collez les sections pertinentes dans un nouveau document que vous utiliserez pour ce sujet ou paraphrasez les réponses dans la politique (idéalement, en une ou deux phrases). Des exemples de réponses sont inclus ci-dessous à titre indicatif, mais veillez à les compléter en fonction du système de signalement de l'organisation. Si la politique ou les procédures ne peuvent pas répondre à l'une des questions incitatives, ne la mentionnez pas dans la liste. Cette liste est également incluse en tant que document 5 : Les 6 questions pour concevoir un système de signalement.

Notes au/à la formateur-trice

		<p>1. Qui?</p> <ul style="list-style-type: none">• a l'obligation de signaler toute connaissance ou tout soupçon d'exploitation et d'abus sexuels? (Exemple : tous les employés et les membres du conseil d'administration ont l'obligation de signaler les cas d'EAS.)• a la responsabilité ultime de superviser le processus de traitement des signalements? (Exemple : le siège social par l'entremise du président ou du service des RH, de l'éthique ou juridique a la responsabilité ultime de la supervision du processus de traitement des signalements.)• mène les enquêtes? (Exemple : l'équipe du siège social chargée de superviser l'enquête désigne un enquêteur indépendant interne ou externe.)• tire des conclusions et impose des mesures disciplinaires? (Exemple : le plus haut responsable du personnel accusé d'un acte répréhensible prend les décisions relatives aux mesures disciplinaires avec le concours du service des RH, de l'éthique ou juridique.)• doit être informé des allégations et qui doit l'en informer? (Exemple : les organismes subventionnaires peuvent avoir besoin d'être informés des allégations d'EAS. Leur notification est traitée par l'équipe du siège social responsable de la supervision de l'enquête. Lorsque la législation nationale prévoit des obligations de notification obligatoire en cas de maltraitance d'enfants, le directeur national doit s'entretenir avec le service juridique au sujet de ce processus.) <p>2. Quoi?</p> <ul style="list-style-type: none">• Que se passe-t-il après le signalement? Quelles sont les premières étapes du traitement du signalement? (Exemple : après qu'un signalement a été fait localement, il doit être transmis au service responsable du siège social pour examen et recommandation. Ce service l'évaluera et déterminera les prochaines étapes. Si les allégations impliquent un membre de l'équipe de direction, le conseil d'administration en sera informé.)• Que se passe-t-il si le signalement implique le personnel d'une autre agence? (Exemple : après que le signalement a été transmis au département responsable du siège social, il sera transmis à l'agence concernée, en consultation avec l'équipe du pays.)• Quels sont les principes clés utilisés pour le traitement du signalement? (Exemple : tous les signalements sont traités selon les principes suivants : confidentialité, indépendance, rapidité, intégrité et centré sur le survivant.)• Quelles sont les responsabilités de la personne qui fait le signalement par la suite? (Exemple : tous les membres du personnel doivent préserver la confidentialité de leur participation au processus d'enquête et de ce dont ils discutent avec les enquêteurs. Le personnel ne doit jamais enquêter
--	--	---

Notes au/à la formateur-trice

<p>Les participant-e-s travaillent avec le document 5</p> <p>ÉTAPE 2</p> <p>Les participant-e-s travaillent avec le document 5</p> <p>ÉTAPE 3</p> <p>Les participant-e-s travaillent avec le document 5</p> <p>ÉTAPE 4</p>	<p>lui-même, mais doit faire un signalement par le biais d'un mécanisme approprié.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les principales étapes du processus d'enquête? (Exemple : si le signalement est fait dans le pays, il doit être transmis à l'équipe responsable du siège social pour être supervisé et examiné. L'allégation est examinée pour déterminer si des informations supplémentaires sont nécessaires ou s'il existe suffisamment d'informations sur un cas potentiel d'EAS pour commencer une enquête. Une équipe d'enquête est formée et dirigée par le cadre supérieur du pays. L'enquête est menée en examinant des documents et en ayant des entretiens avec la personne qui a fait le signalement, les témoins et la personne faisant l'objet des allégations. Les enquêteurs font des constatations factuelles sur ce qui s'est passé et le cadre supérieur décide si ces faits constituent une violation de la politique et impose les mesures disciplinaires appropriées, en consultation avec le service des RH, juridique ou d'éthique. Des améliorations à la formation et aux procédures sont apportées pour minimiser l'occurrence de futures allégations et/ou incidents.) <p>3. Quand?</p> <ul style="list-style-type: none"> • devez-vous faire un signalement? (Exemple : vous devez faire un signalement dès que vous avez connaissance de faits qui vous amènent à penser qu'il peut y avoir une violation des normes en matière d'EAS.) • Existe-t-il des délais pour faire un signalement? (Exemple : il n'y a pas de limite de temps pour faire un signalement.) <p>4. Où (ou à qui?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • un membre du personnel fait-il le signalement initial? (Veillez à inclure toutes les options). (Exemple : les membres du personnel peuvent s'adresser à leur supérieur hiérarchique, à leur représentant des RH, à un membre supérieur de la direction du pays ou à une ligne d'assistance anonyme (par Internet, par courriel ou par téléphone), selon ce qui leur convient le mieux et ce qui leur inspire le plus confiance. Le personnel n'est pas tenu de faire un signalement à une personne faisant l'objet de l'allégation et doit identifier un autre mécanisme de signalement.) <p>5. Comment (les personnes sont protégées?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • la personne qui fait le signalement est-elle protégée après le signalement? (Exemple : le personnel ne peut faire l'objet de représailles parce qu'il a fait un signalement ou participé à une enquête. Les représailles comprennent le fait d'être licencié, d'être rétrogradé ou d'être victime d'une autre forme de discrimination dans l'exercice de ses fonctions.) • les victimes/survivantes sont soutenues/protégées dans le processus de signalement et d'enquête? (Exemple : les victimes/survivantes ont le droit d'être orientées vers des services d'aide pour obtenir un soutien médical, psychosocial ou juridique dès que le signalement est fait et sans attendre le résultat de l'enquête. Toute
--	---

Notes au/à la formateur-trice

	<p>enquête sera menée de manière à ne pas exposer la victime/survivante à un risque supplémentaire de préjudice ou à atténuer sensiblement ces risques.)</p> <p>6. Pourquoi?</p> <ul style="list-style-type: none">• disposons-nous d'un processus de signalement? (CONSEIL : cherchez dans la section but ou objectif de la politique qui exprime l'importance de la politique.) (Exemple : notre organisation attache de l'importance à la sécurité et à la dignité de son personnel et des communautés qu'elle soutient et nous attendons du personnel qu'il adhère aux normes les plus élevées de conduite professionnelle. Nous disposons d'un processus de signalement pour garantir que si un membre du personnel enfreint ces principes, nous pouvons l'en tenir responsable et mettre fin au comportement préjudiciable.) <p>ÉTAPE 2. Préparez un document qui énumère toutes les réponses aux questions en caractères de 14 à 16 points pour faciliter la lecture. Veillez à ce que chaque réponse fasse l'objet d'un paragraphe distinct. Découpez chaque réponse et mélangez leur ordre dans une pile.</p> <p>ÉTAPE 3. Préparez six feuilles de tableau de papier. En haut doit figurer le titre de la catégorie (Qui, Quoi, Quand, Où, Comment et Pourquoi). Tracez une ligne au centre. Sur le côté gauche, écrivez les questions incitatives. Au cours de la formation, vous distribuerez au hasard les réponses découpées à de petits groupes qui seront chargés de les coller sur le côté droit de la feuille du tableau de papier pour la question appropriée.</p> <p>ÉTAPE 4. Complétez l'organigramme vierge du Document 6 : Organigramme de traitement d'un signalement en insérant les réponses pertinentes pour l'organisation. Si votre organisation dispose déjà d'un organigramme suffisamment détaillé, imprimez-le et soyez prêt à le montrer.</p> <p>DURANT LA FORMATION : 45 minutes</p> <p>Notes au/à la formatrice:</p> <p>Collez les six feuilles du tableau de papier avec les titres (Qui, Quoi, Quand, Où, Pourquoi et Comment) autour de la pièce au moment où vous commencez l'activité avec l'aide d'un collègue, si possible. Veillez à avoir trois rouleaux de ruban adhésif à portée de main pour chacun des trois groupes.</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Maintenant que nous avons identifié quelques principes clés d'un bon système de traitement des signalements, explorons plus en détail ce à quoi ressemble le processus de signalement dans cette organisation et voyons comment ces principes se manifestent.</p>
--	--

Notes au/à la formateur-trice

		<p>Nous allons nous diviser en 3 groupes égaux (en nous regroupant par zones où nous sommes assis). Comme vous pouvez le voir autour de la salle, j'ai accroché six feuilles différentes avec les 6 questions pour concevoir un système de signalement de base : Qui, Quoi, Quand, Où, Pourquoi et Comment. Sous chacune de ces catégories, vous verrez des questions incitatives, comme « Qui a l'obligation de faire un signalement? » et « Où faire un signalement? ».</p> <p>Je vais maintenant distribuer 5 à 6 papiers à chaque groupe, dans un ordre aléatoire, qui contiennent les réponses à toutes les questions des feuilles. Chaque groupe collera ses réponses dans la colonne de droite à côté de la bonne question de la colonne de gauche. En tant que groupe, nous sommes en train de reconstituer les éléments clés du système de signalement de l'organisation. Ce faisant, gardez à l'esprit que ces éléments sont également liés à certains des principes clés d'un système de signalement figurant sur notre première feuille de tableau de conférence.</p> <p>Prenons 10 à 15 minutes pour mettre vos réponses à leur place, puis nous pourrions revoir ensemble l'ensemble du processus.</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Revenons ensemble pour revoir le processus de signalement. Répondons à chacune des questions sous chacune des catégories, en commençant par « Qui ». Je demanderais au représentant du groupe qui a affiché la réponse de la mentionner et d'ajouter tout commentaire ou observation, en particulier sur la façon dont elle pourrait être liée à l'un de nos principes clés.</p> <p>Notes au/à la formateur-trice :</p> <p>Un compte rendu sur les 6 questions devrait prendre environ 20 minutes. En guise de résumé de cet exercice, une fois que vous aurez passé en revue toutes les catégories, distribuez le Document 6, feuille de travail 2 : Organigramme de traitement d'un signalement que vous avez déjà rempli pour l'organisation à l'étape 4 de la préparation. Vous pouvez également utiliser l'organigramme de signalement de l'organisation si elle en a un.</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Pour rendre ce processus encore plus facile à comprendre, examinons ensemble cet organigramme, qui indique où faire un signalement, qui est impliqué dans le processus et les étapes de base.</p> <p>Notes au/à la formateur-trice :</p> <p>Veillez à utiliser les questions « en attente »! Vous pouvez recevoir des questions très spécifiques sur les signalements et les enquêtes pour lesquelles vous n'avez pas les réponses. Ce n'est pas grave – vous ne devez jamais essayer de répondre à une question si vous n'êtes pas certain de connaître la réponse. Mettez la question dans la section « en attente » et transmettez-la à la personne compétente qui pourra y répondre. Assurez-vous que cette personne ou vous communiquez la réponse à tous les participants par le biais d'une forme de communication. Veillez également à l'ajouter à la liste des questions les plus fréquemment posées par l'organisation.</p>
--	--	--

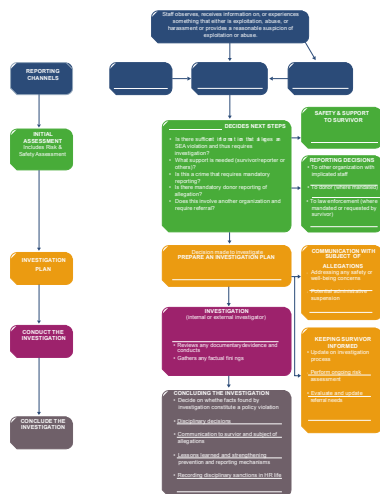
Notes au/à la formateur-trice



Notes pour la prestation en ligne : Compte tenu de la plate-forme de formation à distance et de la technologie dont vous disposez, réfléchissez aux meilleurs moyens de réaliser cette activité en petits groupes. Pensez à distribuer des copies électroniques des procédures de signalement de l'organisation, à assigner à chaque petit groupe une catégorie (ou plusieurs catégories pour ceux qui ont moins de questions) et à demander à chaque groupe de faire une présentation sur la ou les catégories assignées au grand groupe. Une autre option serait de créer des documents partagés (dans Teams ou Google Docs) ou des notes autocollantes virtuelles partagées (Jamboard de Google ou Miro dans Teams) et de les organiser comme indiqué dans le document/feuille de travail 5 : Les 6 questions pour concevoir un système de signalement. Répartissez les participants dans des salles de discussion et fournissez à chaque groupe un ensemble unique de réponses dans un document partagé. Chaque groupe affiche ses réponses (soit en les copiant/collant dans un document partagé, soit dans une note autocollante virtuelle) dans le document principal où figurent toutes les catégories. Faites un retour en grand groupe comme décrit ci-dessus. Vous pouvez également envisager de partager l'écran de l'organigramme complété dans le document/feuille de travail 6 ou l'organigramme de signalement de l'organisation.

DOCUMENT

OPTION 2 : Document 6, fiche de travail 2 : Organigramme de traitement d'un signalement



OPTION 2

Notes au/à la formateur-trice : Cet exercice nécessite une certaine préparation et une certaine connaissance du système de signalement interne de l'organisation dans la pratique, même s'il n'est pas entièrement documenté.






L'objectif de cet exercice est de permettre au personnel des petites organisations de comprendre les étapes de base du système de traitement des signalements de l'organisation, d'être en mesure d'identifier les personnes responsables des différentes étapes et de cerner les éventuelles lacunes à combler. Il est optimal pour les organisations qui ont les prémices d'un système de traitement des signalements internes et qui veulent s'assurer qu'elles ont satisfait à certaines exigences minimales en fonction de leur taille et de leur portée.

PRÉPARATION


Examinez la politique (ou les procédures) de l'organisation concernant le signalement des inconduites du personnel, ainsi que toute politique ou procédure spécialisée concernant le signalement de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. Ces politiques sont parfois appelées « politiques de dénonciation » ou « procédures de traitement des plaintes » ou sont intégrées dans les manuels des employés. Veillez à trouver celles qui traitent des plaintes relatives à l'EAHS et non des griefs généraux des ressources humaines sur les conflits interpersonnels sur le lieu de travail. En fonction des ressources disponibles et/ou des connaissances que vous avez de la pratique, vous devriez essayer de remplir les espaces vides de la partie 2 de la [feuille de travail 2 du document 6](#). Même si vous ne pouvez pas remplir tous les espaces, cela vous donnera une bonne idée du degré de développement des procédures de l'organisation et des lacunes.

Si vous ne pouvez pas obtenir de documents écrits ou si l'organisation n'a pas formalisé le processus, c'est l'occasion de guider l'organisation dans les étapes clés d'un processus de signalement interne et de l'aider à réfléchir aux personnes responsables des différentes étapes.

Notes au/à la formateur-trice

	    	<p>PENDANT LA FORMATION</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Nous allons examiner un exemple d'organigramme sur les pratiques exemplaires en matière de traitement des signalements internes. Ensuite, nous distribuerons un organigramme que vous devrez compléter en fonction de vos politiques et procédures actuelles afin de comprendre comment vous fonctionnez actuellement et où nous pourrions apporter des améliorations.</p> <p>Notes au/à la formateur-trice:</p> <p>Passez en revue les étapes de l'organigramme de traitement d'un signalement pendant environ 20 minutes.</p> <p>Distribuez ensuite les procédures de signalement de l'organisation à des fins de référence, si elle en a.</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Répartissons-nous en petits groupes. (REMARQUE : les groupes peuvent être composés de 3 à 5 personnes en fonction de la taille globale du groupe.)</p> <p>Prenons 20 minutes en groupes pour remplir la deuxième partie du document qui comporte des espaces vides dans l'organigramme pour les différentes responsabilités. Si vous n'êtes pas sûr d'une réponse, vous pouvez laisser l'espace vide et en discuter avec le grand groupe. Si la question ne figure pas spécifiquement dans vos procédures, mais que vous pensez connaître la réponse, incluez-la, mais notez qu'elle n'est pas écrite.</p> <p>Notes au/à la formateur-trice:</p> <p>Si l'organisation dispose de procédures écrites, demandez aux participants de s'y référer pour compléter l'organigramme. S'il existe une « pratique » connue, mais non documentée officiellement, ils peuvent également l'utiliser. Notez aux participants qu'il s'agit peut-être d'une bonne occasion d'utiliser l'organigramme pour les aider à documenter officiellement leurs procédures.</p> <p>Pendant le retour sur l'exercice, veillez à montrer l'organigramme à l'écran et à inscrire les réponses du groupe au fur et à mesure.</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Revenons en grand groupe et comparons les notes de nos organigrammes. Un groupe peut-il commencer et mentionner les différentes méthodes de signalement? D'autres groupes ont-ils quelque chose de différent à ajouter?</p>
--	---	---

Notes au/à la formateur-trice

		<p>Notes au/à la formateur-trice :</p> <p>Inscrivez les réponses du groupe et passez aux étapes suivantes (évaluation initiale, plan d'enquête, réalisation de l'enquête et conclusion de l'enquête) en laissant différents groupes diriger chaque étape et en demandant aux autres groupes d'ajouter toute réponse différente.</p> <p>Laissez les participants échanger eux-mêmes sur les raisons pour lesquelles il est ou non approprié d'inclure quelque chose. En cas de désaccord ou de confusion quant à la meilleure réponse, rappelez aux participants de considérer les questions à la lumière d'un des principes clés des systèmes de signalement qui ont été discutés, pour les aider à trouver une bonne réponse. Gardez à l'esprit qu'il y a rarement de « mauvaises » réponses à ces questions, mais qu'il y a des réponses qui peuvent être « meilleures » que d'autres lorsqu'elles sont guidées par ces principes.</p> <p>Principes clés (pour référence)</p> <p>Confidentialité (des détails) : La personne qui fait un signalement doit avoir la certitude que son signalement ne se transformera pas en ragots au sein de l'organisation et de la communauté et qu'il sera communiqué seulement aux personnes qui ont « besoin de savoir » ou qui sont directement impliquées dans l'examen du signalement et la conduite de toute enquête.</p> <p>Transparence (du processus) : Le personnel doit savoir en général qui est impliqué dans le processus, certains principes généraux sur la façon dont les signalements sont traités et quelles sont les étapes de base du processus. Ceci est complémentaire et non contradictoire avec la confidentialité. Il doit y avoir une transparence sur le processus général et une confidentialité sur les détails spécifiques et les signalements.</p> <p>Accessibilité (du processus) : Il faut discuter du mécanisme et du processus de signalement et les afficher en vue afin que les gens sachent où signaler les cas. Il doit inclure des moyens de signalement pour tout le personnel, y compris les bénévoles et ceux qui n'ont pas d'ordinateur ou de téléphone, ainsi que des options anonymes et dans la langue locale comprise.</p> <p>Indépendance : Un processus de signalement doit présenter un certain degré d'indépendance. Si votre supérieur hiérarchique fait l'objet du signalement, vous ne devriez jamais avoir à lui rendre compte, et cette personne, ou toute autre personne qui pourrait être impliquée dans le signalement, ne devrait pas être impliquée dans le traitement de votre signalement. Il doit y avoir un certain niveau d'indépendance entre les personnes qui enquêtent sur les allégations et celles qui sont impliquées dans les allégations.</p>
--	---	---

Notes au/à la formateur-trice

		<p>Impartialité : Un système de signalement ne préjuge pas les signalements en les mettant de côté parce qu'ils sont invraisemblables ou en les traitant comme des vérités absolues. Un bon système de signalement reçoit tous les signalements et les transmet à la personne appropriée pour qu'elle les évalue et les examine objectivement et enquête si nécessaire.</p> <p>Intégrité : Le système est géré de manière à maintenir les autres principes (comme la confidentialité et l'impartialité) et ne change pas en fonction de la personne qui fait le signalement ou de celle qui en fait l'objet.</p> <p>Sûreté, sécurité et bien-être : La sûreté, la sécurité et le bien-être doivent être pris en compte dans la manière de recevoir un signalement, et ce, pour toutes les personnes. Il faut traiter de manière cohérente tous les risques encourus par les personnes concernées par le signalement, des survivants aux témoins, en passant par les membres de la communauté, le personnel et la personne faisant l'objet des allégations.</p>
--	--	---



Notes pour le format en ligne : Compte tenu de la plateforme de formation à distance dont vous disposez et de la technologie disponible, réfléchissez aux meilleurs moyens de réaliser cette activité en petits groupes. Envisagez de distribuer des copies électroniques de toutes les procédures de signalement de l'organisation, ainsi qu'une copie du [document 6, feuille de travail 2](#) dans un document partagé (dans Teams ou Google Docs) et une copie individuelle pour chaque groupe. Après avoir examiné l'organigramme de la partie 1 du document, répartissez les participants en petits groupes et demandez à chacun d'entre eux de remplir la partie 2 en indiquant la personne responsable dans les espaces vides à chaque ligne. De retour en grand groupe, demandez au **producteur** de montrer un écran affichant la partie 2 de la feuille de travail et de remplir les espaces vides avec les réponses du groupe en suivant les conseils de discussion indiqués ci-dessus.

Éléments clés d'un système de signalement : Document à l'intention des participants, option 1



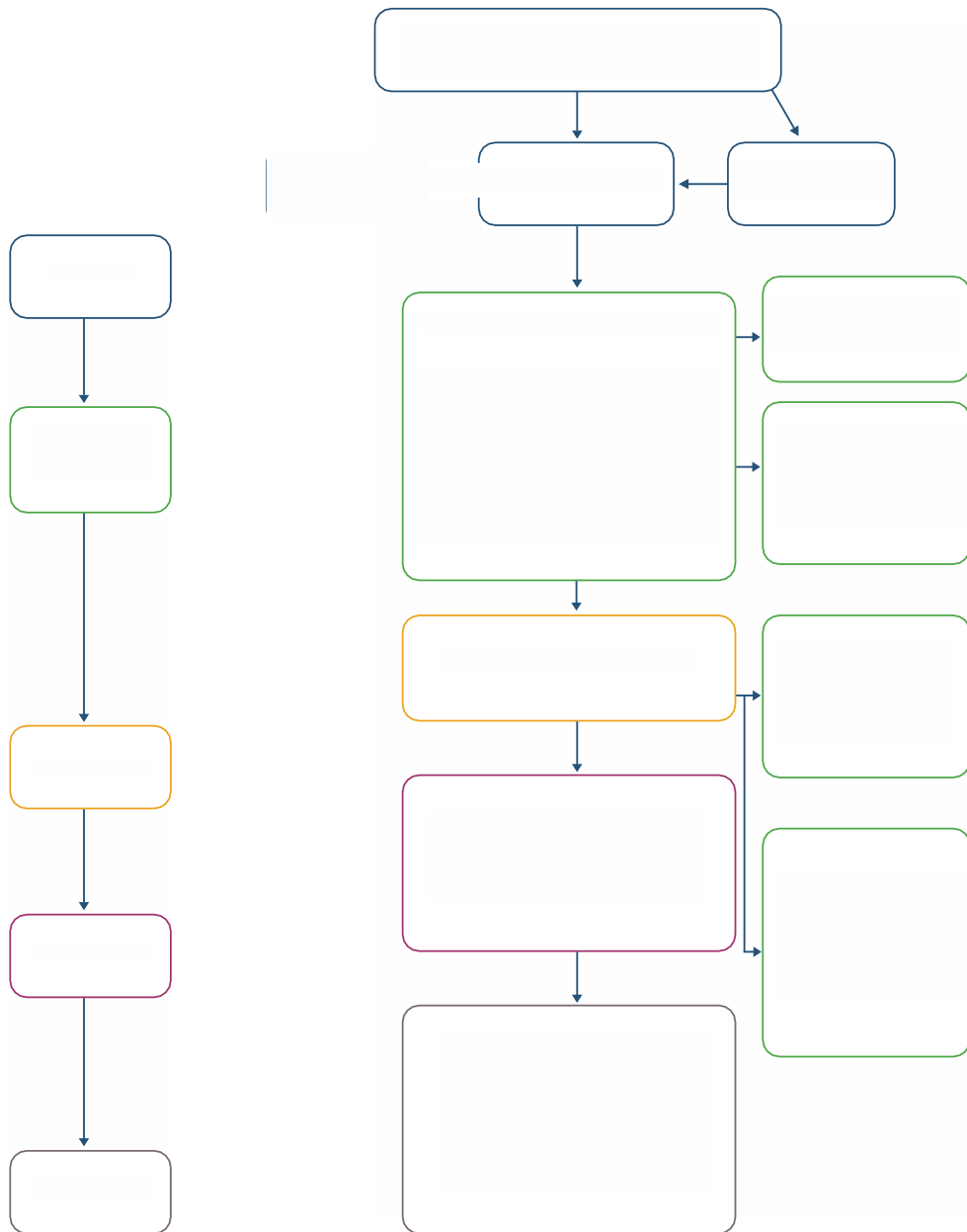
Handout Five B: The 5 Ws and 1H of Reporting Systems

<p>Qui</p> <ul style="list-style-type: none"> • A l'obligation de de signaler toute connaissance ou soupçons d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel? • Est responsable en dernier ressort de la supervision du processus de traitement des signalements? • Mène les enquêtes? • Tire des conclusions et impose des sanctions disciplinaires? • D'autre devrait être informé-e des allégations et qui devrait les informer? 	<p>Quoi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce qui se produit après le dépôt d'un rapport de signalement? Quelles sont les premières étapes du traitement du signalement? • Qu'est-ce qui se produit si le signalement implique du personnel d'une autre agence? • Quels sont les principes clés utilisés dans le traitement du signalement? • Quelles sont les responsabilités de la personne qui fait le signalement après l'avoir fait? • Quels sont les étapes clés du processus d'enquête? 	<p>Quand</p> <ul style="list-style-type: none"> • Devriez-vous signaler? • Existe-t-il des délais pour faire un signalement?
<p>Comment (les personnes sont-elles protégées)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une personne signalant un membre du personnel est-il protégé après l'avoir fait? • Les survivant-e-s sont-ils/elles soutenu-e-s/protégé-e-s dans le processus de signalement et d'enquête? 	<p>Où (ou à qui)</p> <p>Un membre du personnel fait-il un premier signalement? (Veuillez à inclure toutes les options).</p>	<p>Pourquoi</p> <p>Avons-nous une procédure de signalement (Astuce : consulter la section but ou objectif de la politique qui traduit l'importance de la politique.)</p>

Source : InterAction. Handout Five B: The 5 Ws and 1H of Reporting Systems

Éléments clés d'un système de signalement : Document à l'intention des participants, option 2

Organigramme de traitement d'un signalement d'exploitation et d'abus sexuels



Obstacles au signalement

Notes au/à la formateur-trice

Sujet 3 : Obstacles aux signalements et solutions pour surmonter ces obstacles

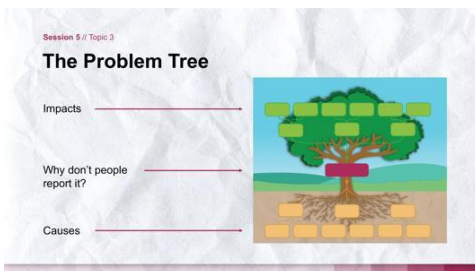
Durée : 60 minutes

Objectifs d'apprentissage :

- Cerner les raisons qui incitent bien souvent les gens à ne pas signaler et les conséquences de la décision de ne pas signaler.
- Nommer quelques solutions réalisables au sein d'un système de signalement pour surmonter les obstacles au signalement.



Diapositive : Arbre à problème



Créez votre propre arbre :

Racines = causes
Feuilles = impacts

Groupe 1 : Raisons pour lesquelles les femmes ne font pas de signalement

Groupe 2 : Raisons pour lesquelles les hommes ne font pas de signalement

Groupe 3 : Raisons pour lesquelles les enfants ne font pas de signalement

Groupe 4 : Raisons pour lesquelles les personnes handicapées ne font pas de signalement

Groupe 5 : Raisons pour lesquelles les personnes âgées ne font pas de signalement



Durée de cette diapositive/activité : 20 minutes

Le/La formateur-trice dit :

Nous allons maintenant explorer certaines des raisons pour lesquelles les gens ne signalent pas les cas d'EAS en créant un « arbre à problèmes ».

Chaque groupe va concevoir son propre arbre. Le tronc de l'arbre est le problème – soit les personnes qui ne signalent pas les cas d'EAS. Les causes se trouvent aux racines : pourquoi les gens ne signalent-ils pas les cas? Les feuilles sont les impacts : que se passe-t-il lorsque les gens ne signalent pas les cas?

Notes au/à la formateur-trice : Préparez un exemple d'arbre à montrer au groupe. Ensuite, divisez les participants en petits groupes de quatre à cinq personnes chacun en comptant de 1 à 5 ou en utilisant une autre méthode de regroupement créative comme le mois de naissance, la taille, la saison préférée, etc. Attribuez à chaque groupe l'une des tâches suivantes :

1. Raisons pour lesquelles les femmes ne signalent pas
2. Raisons pour lesquelles les hommes ne signalent pas
3. Raisons pour lesquelles les enfants ne signalent pas
4. Raisons pour lesquelles les personnes handicapées ne signalent pas
5. Raisons pour lesquelles les personnes âgées ne signalent pas

Donnez à chaque groupe une feuille de tableau de papier et des marqueurs et dites-leur qu'ils ont 15 minutes pour créer leur arbre en écrivant leurs réponses.

Les groupes peuvent choisir une personne pour faire un rapport au grand groupe, mais tout le monde est invité à contribuer.

Circulez dans la salle pendant que les participants travaillent pour vous assurer que tout le monde est sur la bonne voie et pour répondre à toutes les questions. Donnez un avertissement 5 minutes et 2 minutes avant la fin du temps imparti. Réunissez ensuite tous les participants et demandez aux groupes de faire leur rapport un par un pendant environ 5 minutes chacun.

Notes au/à la formateur-trice

Retour sur les raisons pour lesquelles les femmes ne signalent pas

Session 5 / Topic 3

Why don't women report?



Durée de cette diapositive/activité : 5 minutes

Le/La formateur-trice dit :

Le **groupe 1 responsable des raisons pour lesquelles les femmes ne font pas de signalement** pourrait-il présenter son arbre à tout le monde?

Notes au/à la formateur-trice :


Donnez au groupe 1 environ 5 minutes pour mentionner les causes et les impacts de son arbre à problèmes. Le groupe un n'est pas obligé de couvrir toutes les causes et tous les impacts, mais à la fin de la présentation du groupe cinq, toutes les raisons devraient avoir été mentionnées.

Nous savons que de nombreux éléments de la liste du Groupe 1 seront également discutés par les autres groupes. Les points figurant sur d'autres listes pourraient également apparaître ici. L'objectif est d'identifier à la fois les questions communes qui se chevauchent et celles qui pourraient être plus spécifiques à certains groupes.



Raisons de ne pas signaler :

- Peur de représailles ou d'autres conséquences
- Peur de ne pas être prises au sérieux
- Crainte d'un membre de la direction et/ou d'un membre du personnel expatrié
- Peur de « se tromper ».
- Crainte que les ressources de l'ONG soient coupées
- Peur de perdre son emploi
- Non considéré comme une pratique acceptable dans le pays/la région (exemple : les femmes sont blâmées dans de telles situations parce qu'elles n'agissent pas « correctement »)
- Pas acceptable de défier les personnes en position d'autorité
- Manque de connaissances sur le processus de signalement
- Manque de compréhension du type de « preuve » nécessaire pour étayer (REMARQUE : uniquement des soupçons et des préoccupations raisonnables étayés par des comportements ou des déclarations observables)
- Croire que rien ne changera
- Honte et stigmatisation

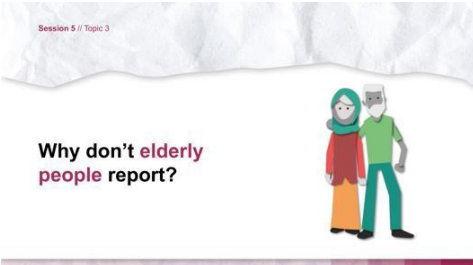
Notes au/à la formateur-trice

		<p>Impacts de ne pas signaler :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'EAS continue/plus de personnes sont blessées. • Il est impossible d'identifier les auteurs. • Les survivants ne reçoivent pas le soutien et les services dont ils ont besoin et qu'ils méritent. • Les survivants souffrant de dépression, de stress et de traumatisme peuvent se tourner vers des mécanismes d'adaptation négatifs (automutilation, dépendance à la drogue ou à l'alcool, violence envers les autres). • Les auteurs de violences ont le sentiment qu'ils peuvent agir sans subir de conséquences et faire encore plus de mal. • Les communautés perdent confiance dans l'ONG et cessent de coopérer. • Les communautés sont en colère contre l'ONG et prennent les choses en main. • L'ONG acquiert une mauvaise réputation et n'est pas en mesure d'attirer de bons candidats ou des fonds.
<p>Retour sur les raisons pour lesquelles les hommes ne signalent pas</p> 	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Durée de cette diapositive/activité : 5 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice dit : Le groupe 2 responsable des raisons pour lesquelles les hommes ne font pas de signalement pourrait-il présenter son arbre à tout le monde?</p> <p>Notes à au/à la formateur-trice : Donnez au groupe 2 environ 5 minutes pour partager son arbre à problème. En plus des éléments couverts par le groupe 1, assurez-vous que les idées suivantes sont couvertes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stigmatisation en raison des normes de masculinité et de l'EAS • Croyance que les hommes ne peuvent pas faire l'expérience de l'EAS

Notes au/à la formateur-trice


<p>Retour sur les raisons pour lesquelles les hommes ne signalent pas</p>  <p>Session 5 / Topic 3</p> <p>Why don't children report?</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Durée de cette diapositive/activité : 5 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice dit : Le groupe 3 responsable des raisons pour lesquelles les hommes ne font pas de signalement pourrait-il présenter son arbre à tout le monde?</p> <p>Notes à au/à la formateur-trice : Donnez au groupe 3 environ 5 minutes pour partager son arbre à problème et assurez-vous que les idées supplémentaires suivantes sont couvertes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ils ont peur de ne pas être crus. • Ils ont peur d'être tués ou blessés s'ils parlent. • Ils ont peur d'être enlevés à leur famille. • Ils sont incapables d'expliquer/articuler l'abus sexuel. • Ils ont peur que leur famille soit blessée. • Ils croient que le comportement n'est pas un abus et qu'il est normalisé. • L'agresseur sera envoyé en prison, licencié ou tué. • Ils ont le sentiment qu'ils sont de mauvaises personnes et que c'est de leur faute. • Ils ne recevront pas les cadeaux, l'argent ou la nourriture dont leur famille ou eux ont besoin. • Ils ont peur de contrarier leurs parents ou leurs soignants. • Il existe un problème d'alphabétisation : ils ne peuvent pas signaler par les mécanismes disponibles.
<p>Retour sur les raisons pour lesquelles les personnes handicapées ne signalent pas</p>  <p>Session 5 / Topic 3</p> <p>Why don't disabled people report?</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Durée de cette diapositive/activité : 5 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice dit : Le groupe 4 responsable des raisons pour lesquelles les personnes handicapées ne signalent pas pourrait-il présenter son arbre à tout le monde?</p> <p>Notes au/à la formateur-trice : Donnez au groupe 4 environ 5 minutes pour mentionner des éléments qui n'ont pas encore été mentionnés qui apparaissent dans son arbre à problème et assurez-vous que les idées suivantes sont couvertes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles ont difficilement accès aux mécanismes de signalement. • Elles sont incapables physiquement ou mentalement de faire un signalement. • Elles ont probablement moins accès à l'éducation et sont moins susceptibles d'avoir appris la langue dominante si elles appartiennent à un groupe linguistique marginalisé. • Il existe un mythe selon lequel personne n'abuserait sexuellement d'une personne handicapée. En fait, les personnes vivant avec un handicap sont souvent plus susceptibles d'être victimes d'EAS pour les raisons suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – isolées socialement et physiquement – exclues des groupes principaux – dépendent d'autres personnes pour survivre.

Notes au/à la formateur-trice



<p>Retour sur les raisons pour lesquelles les personnes âgées ne signalent pas</p>  <p>Session 5 // Topic 3</p> <p>Why don't elderly people report?</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Durée de cette diapositive/activité : 5 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Le groupe 5 responsable des raisons pour lesquelles les personnes âgées ne signalent pas pourrait-il présenter son arbre à tout le monde?</p> <p>Notes au/à la formateur-trice : Donnez au groupe 5 environ 5 minutes pour mentionner les éléments qui n'ont pas encore été mentionnés qui apparaissent dans son arbre à problème et assurez-vous que les idées suivantes sont couvertes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Barrière linguistique : les personnes âgées peuvent ne pas parler la langue dominante nécessaire pour signaler.• Elles dépendent de l'agresseur pour répondre à leurs besoins de base.• Elles ont peur que le signalement entraîne leur placement dans une institution.• Elles ont peur que personne ne croie que quelqu'un puisse abuser d'une personne âgée.• Elles ont peur qu'on doute de leurs capacités mentales.
--	----------------------------	---



Notes pour la prestation en ligne : Envisagez de créer une page de notes autocollantes virtuelles partagées (Jamboard dans Google ou Miro dans Teams) pour chaque groupe. Le groupe peut utiliser le marqueur virtuel pour « dessiner un arbre » et utiliser les notes autocollantes pour écrire les causes aux racines et les impacts aux feuilles. Demandez au **producteur** de partager l'écran pour chaque groupe qui présente, ainsi que d'écrire une liste compilée des causes et des impacts dans un document qui sera partagé à l'étape suivante.

<p>Diapositive : Solutions pour l'arbre à problème</p>  <p>Session 5 // Topic 3</p> <p>Solutions for Our Problem Tree</p> <p>Activity: Brainstorm ways we can overcome reporting barriers.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Durée de cette diapositive/activité : 15 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Nous ne pouvons pas parler des problèmes sans essayer de trouver des solutions.</p> <p>Réfléchissons ensemble à la manière dont nous pouvons surmonter certains de ces obstacles aux signalements.</p>
--	-------------------	--

Notes au/à la formateur-trice

	 	<p>Notes au/à la formateur-trice :</p> <p>Attendez-vous aux réponses suivantes et notez-les sur un tableau de papier.</p> <ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser les communautés aux normes de conduite et à la manière dont elles doivent s'attendre à être traitées.• Sensibiliser les communautés et le personnel à la manière de signaler un cas et à ce qu'il advient d'un signalement.• Créer un espace sûr pour que les gens puissent signaler leurs préoccupations et qu'ils se sentent en sécurité et crus lorsqu'ils signalent un cas.• S'assurer qu'il y a un bon système de signalement confidentiel.• Veillez à ce qu'il y ait plusieurs façons de signaler les cas, en particulier pour les populations qui peuvent avoir des difficultés (faible niveau d'alphabétisation, enfants, personnes handicapées). <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Ce sont toutes de bonnes idées. Je vois d'excellents concepts allant du renforcement du système de signalement à la manière dont nous recevons les signalements. Au cours du prochain volet, nous allons nous concentrer sur les mesures spécifiques que nous pouvons prendre dans le cadre de notre propre travail et de notre propre rôle pour contribuer à éliminer certains de ces obstacles. Si nous ne sommes pas en mesure d'améliorer les systèmes de signalement par nous-mêmes, chacun d'entre nous peut à tout moment recevoir un signalement d'un membre de la communauté ou d'un collègue. Le prochain volet aidera à comprendre ce que peut ressentir la personne qui dénonce lorsqu'elle révèle un incident d'exploitation ou d'abus sexuel. Nous verrons également comment recevoir ce signalement avec empathie et sans jugement afin de le transmettre à la personne compétente de son organisation qui pourra prendre les mesures appropriées.</p>
--	--	--



Notes pour le format en ligne : Demandez au **producteur** de partager un écran montrant la liste compilée des problèmes cernés lors de l'activité précédente. Lors de la séance de remue-méninges en grand groupe, envisagez d'utiliser une plateforme de sondage comme **Sli.do**, qui permet d'afficher un nuage de mots. Lancez un sondage sur la question « Quelles sont les solutions pour surmonter les obstacles aux signalements? ». Demandez aux gens d'écrire de courtes phrases et d'appuyer sur soumettre. Les mots apparaîtront à l'écran. Demandez au **producteur** de montrer un écran partagé afin que les gens puissent voir à la fois les problèmes sur le document partagé et les réponses au sondage. Dites aux gens que s'ils voient une phrase avec laquelle ils sont d'accord, ils peuvent inscrire la même phrase dans le champ de réponse. Plus il y a de réponses identiques, plus le mot devient grand.

Brèves études de cas

Notes au/à la formateur-trice

Cet exercice est tiré du guide de Digna « Scénarios d'études de cas : Un guide pratique pour les formations PEAS » (pages 10 à 17).

Chaque étude de cas est accompagnée de questions de discussion, de notes au/à la formateur-trice et de sujets de discussion et couvre un thème différent :

- Étude de cas n° 1 : une collègue signale anonymement un cas de harcèlement sexuel au sein de l'organisation.
- Étude de cas n° 2 : un collègue est témoin d'une EAS potentielle de la part d'un-e collègue.
- Étude de cas n° 3 : un collègue est témoin d'une EAS potentielle de la part d'un-e participant-e au programme.
- Étude de cas n° 4 : un-e coopérant-e bénévole dénonce un harcèlement sexuel de la part d'un partenaire local.
- Étude de cas n° 5 : un employé d'une organisation partenaire épouse une jeune fille (participante au programme).
- Étude de cas n° 6 : un-e coopérant-e bénévole entretient une relation amoureuse avec une employée d'un partenaire local.
- Étude de cas n° 7 : le coopérant bénévole organise régulièrement des activités avec les participant-e-s au programme en dehors de son travail.
- Étude de cas n° 8 : un-e employé-e d'un partenaire local entretient une relation étroite avec un-e étudiant-e.

Comment préparer cet exercice :

1. Choisissez la ou les études de cas que vous utiliserez pour votre formation :
 - Formation d'un jour et demi ou de deux jours : deux études de cas
 - Formation d'une journée : une étude de cas.

Vous pouvez aussi vous en inspirer pour rédiger votre propre texte.

2. Imprimez plusieurs études de cas pour les participant-e-s et la version pour formateur-trice pour vous-même.
3. Adaptez le plan de l'exercice ci-dessous.

Schéma de l'exercice

Formation d'un jour et demi ou de deux jours.

Durée de la session : 60 minutes. Deux études de cas, une par groupe.

5 minutes	<p>Le/La formateur-trice présente l'exercice et donne des instructions.</p> <p><i>Les objectifs de la session sont les suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none">– <i>Discuter de deux études de cas qui mettent en évidence certains problèmes liés à la prévention et à la réponse à l'inconduite sexuelle.</i>– <i>Examiner les études de cas à l'aide d'une analyse intersectionnelle.</i>– <i>Comprendre les déséquilibres de pouvoir qui peuvent exister au sein des organisations.</i>– <i>Réfléchir à la manière de travailler avec sensibilité avec les communautés que vous servez dans une perspective interculturelle.</i> <p><i>Je distribuerai un document imprimé avec une étude de cas différente pour chaque groupe. Lisez l'histoire et répondez aux questions figurant sur le document.</i></p> <p><i>Après 20 minutes, nous reviendrons vers le groupe.</i></p> <p><i>Veillez à désigner un-e animateur-trice pour la discussion, un preneur de notes et un rapporteur.</i></p> <p><i>Le/La formateur-trice distribue les études de cas imprimées au groupe.</i></p>
20 minutes	<p>Les groupes discutent de l'étude de cas en utilisant le document imprimé comme guide.</p>
30 minutes	<p>Les groupes rendent compte de leurs travaux en séance plénière.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Le rapporteur du groupe 1 lit son étude de cas au groupe et rapporte les principaux points de leur discussion.2. Le formateur répond aux questions du groupe 2 et les complète si nécessaire à l'aide de ses notes.3. Le rapporteur du groupe 2 lit son étude de cas au groupe et rapporte les principaux points de leur discussion.4. Le formateur répond aux questions du groupe 2 et les complète si nécessaire à l'aide de ses notes.
5 minutes	<p>Le/La formateur-trice résume les principaux points de la discussion et clôt la session.</p>

Notes au/à la formateur-trice

Schéma de l'exercice

Formation d'une journée.

Durée de la session : 30 minutes. Une étude de cas, la même pour chaque groupe.

5 minutes	<p>Le/La formateur-trice présente l'exercice et donne des instructions.</p> <p><i>Les objectifs de la session sont les suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none">– <i>Discuter d'une étude de cas qui met en lumière certains problèmes liés à la prévention et à la réponse à l'inconduite sexuelle.</i>– <i>Examiner l'étude de cas à l'aide de l'analyse intersectionnelle.</i>– <i>Comprendre les déséquilibres de pouvoir qui peuvent exister au sein des organisations.</i>– <i>Réfléchir à la manière de travailler avec sensibilité avec les communautés que vous servez dans une perspective interculturelle.</i> <p><i>Je distribuerai un document imprimé de l'étude de cas dont nous discuterons au cours de cette session. Lisez l'histoire et répondez aux questions figurant sur le document. Après 20 minutes, nous reviendrons vers le groupe. Veuillez à désigner un-e animateur-trice pour la discussion, un preneur de notes et un rapporteur.</i></p> <p>Le/La formateur-trice distribue les études de cas imprimées au groupe.</p>
15 minutes	<p>Les groupes discutent de l'étude de cas en utilisant le document imprimé comme guide.</p>
10 minutes	<p>Les groupes rendent compte de leurs travaux en séance plénière.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Le rapporteur du groupe 1 présente les principaux points de leur discussion.2. Le formateur demande au groupe 2 de compléter avec les points qui n'ont pas été mentionnés par le groupe 1.

EXEMPLES D'ÉTUDES DE CAS

ÉTUDE DE CAS 1 :

Vous venez d'organiser une session sur l'égalité des genres à l'intention de l'ensemble du personnel de votre organisation, qui semble avoir été bien accueillie. Les évaluations de la session sont positives et il semble que les participant-e-s aient trouvé la session utile et stimulante. L'une des évaluations comporte une note manuscrite non signée dans la section des commentaires. La note dit : « Cette organisation n'est pas un endroit sûr pour les femmes. J'ai été témoin de la façon dont certains de nos hauts responsables masculins traitent les femmes et c'est inacceptable. Il faut faire quelque chose à ce sujet ».

Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux de cet exemple?
2. Quelles sont vos obligations?
 - a. En tant que conseiller-llère en matière d'égalité des genres?
 - b. En tant que gestionnaire?
 - c. En tant que collègue?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une optique intersectionnelle?
3. Quelles questions relatives au pouvoir ou aux déséquilibres de pouvoir sont soulevées?

Notes au/à la formateur-trice

Les défis de la PEAS identifiés :

Cette étude de cas est une excellente occasion pour les participant-e-s d'explorer le rôle du leadership dans la création et le maintien d'une culture organisationnelle de la PEAS et le respect du principe fondamental n° 6 de l'IASC.

Le défi de cet exemple est qu'il n'y a pas de plaignant-e évident-e car la note est anonyme. Il n'est pas clair non plus sur le comportement qui fait de l'organisation un espace non sûr, de même que qui sont les répondants.

Il n'est donc pas possible d'établir un lien avec les définitions de l'exploitation, de l'abus ou du harcèlement sexuels à partir de ce qui est indiqué. Cette situation suscite certainement des préoccupations et la nécessité d'agir, mais il ne s'agit pas d'une situation qui peut facilement faire l'objet d'une enquête parce qu'il n'y a pas de détails spécifiques.

Thèmes de discussion à inclure :

- Mécanismes et procédures de signalement : Il pourrait s'agir d'une excellente occasion pour l'organisation de s'assurer que le mécanisme de signalement interne est vulgarisé et que l'anonymat, la confidentialité et l'élimination des obstacles potentiels à l'utilisation du système sont renforcés.
- Ce pourrait également être l'occasion de souligner la nécessité pour l'organisation de mettre en œuvre une formation obligatoire à la PEAS pour tout le personnel, si ce n'est déjà fait.
- Dynamique du pouvoir : le rôle du genre, de la position, de l'âge et d'autres facteurs dans la création d'espaces pour l'EAS, et comment aborder ce problème en tant qu'organisation.

Notes au/à la formateur-trice

ÉTUDE DE CAS 2 :

Lors de la visite d'un programme, Mohammed, l'un des chauffeurs de l'organisation, vous raconte qu'il va régulièrement chercher David, un collègue expatrié, dans un bar bien connu de la ville, et qu'il est souvent accompagné d'une jeune femme. C'est rarement deux fois la même femme. Le chauffeur pense que David les paie pour avoir des relations sexuelles avec lui. Le chauffeur vous demande ce qu'il doit faire, car il est mécontent de devoir les conduire, mais il s'inquiète aussi pour son emploi.

Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux de cet exemple?
2. Quelles sont vos obligations?
 - a. En tant que conseiller-llère en matière d'égalité des genres?
 - b. En tant que gestionnaire?
 - c. En tant que collègue?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une optique intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Notes au/à la formateur-trice

Les défis de la PEAS identifiés :

Cette étude de cas soulève des questions importantes sur le pouvoir et les privilèges, ainsi que sur les codes de conduite des organisations. Il semble qu'il y ait suffisamment d'informations pour mener une enquête et, en fonction des compétences et de la formation du personnel de l'organisation, celle-ci pourrait être menée en interne ou par un-e enquêteur-trice externe formé-e et expérimenté-e si cette expertise n'existe pas au sein de l'organisation. Mohammed peut avoir besoin d'être rassuré sur le fait que soulever une préoccupation est la bonne démarche et que si les plaintes sont déposées de bonne foi, il n'y aura pas de représailles à l'encontre du dénonciateur. En tant que conseiller en matière d'égalité des genres, il serait important de transmettre cette préoccupation en utilisant le système de signalement interne.

Cette étude de cas illustre les principes fondamentaux 1, éventuellement 2, 3, 5 et 6 de l'EAS et semble correspondre à la définition de l'exploitation sexuelle, surtout si l'on considère que Mohammed ne connaît pas l'âge des jeunes femmes.

Thèmes de discussion à inclure :

- Codes de conduite
- Politiques de dénonciation
- Les contextes juridiques et culturels entourant les relations sexuelles transactionnelles et la manière dont elles sont définies dans le code de conduite de votre organisation. Vous pouvez utiliser <https://www.nswp.org/sex-work-laws-map> pour comprendre la loi sur le travail sexuel dans chaque pays.

La discussion doit mettre en contexte la nature sexiste de ces lois et normes dans le secteur autour de la PEAS et du travail du sexe.

Il est important de discuter du fait que les gens se livrent au commerce du sexe pour de nombreuses raisons, et d'examiner les raisons pour lesquelles les femmes, les hommes et les personnes de genre différent se livrent au commerce du sexe, ainsi que les relations de pouvoir qui les sous-tendent.

Notes au/à la formateur-trice

ÉTUDE DE CAS 3 :

Vous recevez un courriel d'Ana, une participante au programme que vous avez rencontrée lors de votre dernière visite en Colombie. Ana vous écrit qu'elle a beaucoup réfléchi à la session sur la PEAS que vous avez animée et qu'elle souhaite vous faire part d'une préoccupation. Elle raconte que Susan, la directrice nationale, lui a demandé à plusieurs reprises d'aller boire un verre. Elle y est allée quelques fois, mais dit qu'elle se sent toujours mal à l'aise. Elle dit que Susan est très affectueuse et qu'elle essaie souvent de la prendre dans ses bras. Elle veut que cela cesse, mais elle a peur de perdre sa capacité à participer au programme si elle dit quelque chose à Susan.

Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux de cet exemple?
2. Quelles sont vos obligations?
 - a. En tant que conseiller de la PEAS?
 - b. Comme confidente d'Ana?
 - c. En tant que collègue de la directrice nationale?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une optique intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Notes au/à la formateur-trice

Les défis de la PEAS identifiés :

Cette situation sera guidée par le mécanisme de signalement existant de l'organisation, le code de conduite des employé-e-s et la politique de la PEAS. Ce scénario soulève des questions de pouvoir, de privilèges, de culture, de normes sociales et de limites personnelles. Cette situation pourrait bien donner lieu à une enquête. Ana a besoin d'être rassurée sur le fait qu'elle a fait ce qu'il fallait en soulevant une question et il pourrait être utile d'explorer ce qu'Ana souhaiterait qu'il se passe ensuite si la politique de la PEAS offre une option avant une enquête, telle que la résolution des conflits. Cela peut correspondre à la définition de l'exploitation sexuelle sur la base d'une différence de pouvoir. Cet exemple est lié aux principes fondamentaux 1 et 6 de l'IASC.

Thèmes de discussion à inclure :

Mécanismes et procédures de signalement : Il pourrait s'agir d'une excellente occasion pour l'organisation de s'assurer que le mécanisme de signalement interne est promu et que l'anonymat et la confidentialité du système sont promus.

- Dynamique du pouvoir : le rôle du genre, de la position, de l'âge, et d'autres facteurs dans la création d'espaces pour l'EAS, et comment y remédier en tant qu'organisation.
- Soutien aux survivant-e-s : Cette situation concerne la personne directement touchée. Comment allez-vous, en tant qu'individu et en tant qu'organisation, la soutenir à l'avenir? Comment vous assurerez-vous que votre réponse est centrée sur les survivant-e-s?
- Droits des LGBTQ+ : Quelles sont les répercussions auxquelles Ana pourrait être confrontée en tant que femme sollicitée par une autre femme? Y a-t-il des considérations relatives à sa sécurité ou à d'autres aspects de sa vie? Sa sécurité, ou des conséquences juridiques ou culturelles? Et s'il s'agissait d'un autre pays?

Notes au/à la formateur-trice

ÉTUDE DE CAS 4 :

Lucie est coopérante bénévole au Sénégal. Au cours de sa mission, l'un des responsables du partenaire local avec lequel elle travaille commence à faire des commentaires sur son apparence physique, suivis de quelques plaisanteries à caractère sexuel. Il se tient très près de Lucie lorsqu'il lui parle et elle se sent mal à l'aise. Elle lui dit diplomatiquement qu'elle n'aime pas ses commentaires. Il lui répond que c'est pour la complimenter et continue à lui faire les mêmes remarques, parfois accompagnées de menaces subtiles. Le placement de Lucie se poursuit pendant trois mois. Elle décide de ne pas déposer de plainte à ce moment-là, estimant que cela pourrait aggraver la situation. Plus tard, de retour au Canada après son placement, Lucie dénonce les agissements du directeur à la personne désignée dans son organisation. Lucie indique qu'il n'y a pas eu de témoin de la situation car les actes ont toujours été commis lorsqu'ils étaient seules tous les deux.

Questions à débattre :

1. Comment l'organisation doit-elle traiter cette plainte?
2. Quelles mesures doit-elle prendre avec le partenaire dont l'employé fait l'objet de la plainte?
3. Quels sont les risques liés à cette situation?
 - a. Pour Lucie?
 - b. Pour votre organisation?
 - c. Pour l'objet de la plainte?
 - d. Pour l'organisation partenaire?

Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une perspective intersectionnelle?
3. Quelles questions relatives au pouvoir ou aux déséquilibres de pouvoir sont soulevées?

Notes au/à la formateur-trice

Les défis de la PEAS identifiés :

Cette situation sera guidée par les procédures existantes de traitement des plaintes de l'organisation, le code de conduite/accord du partenaire et la politique de la PEAS. Ce scénario soulève des questions de pouvoir, de privilèges, de culture, de normes sociales et de limites personnelles. Cette situation pourrait bien donner lieu à une enquête. Lucie a besoin d'être rassurée sur le fait qu'elle a fait ce qu'il fallait en soulevant une question et il pourrait être utile d'explorer ce que Lucie aimerait qu'il se passe ensuite, si la politique de la PEAS offre une option avant une enquête, telle que la résolution de conflit. Cet exemple semble correspondre aux définitions de l'abus sexuel et du harcèlement sexuel. Il est lié aux principes fondamentaux 1 et 6 de l'EAS.

Thèmes de discussion à inclure :

Définitions de l'EAS : parce que cette situation implique un partenaire et une bénévole d'une organisation canadienne, correspond-elle à la définition de l'EAS ? Quelles implications cette distinction peut-elle avoir pour l'organisation ? Ce partenaire travaille-t-il également avec des communautés qui seraient vulnérables à ses actions ?

- Procédures de traitement des plaintes : La procédure de traitement des plaintes doit être claire, transparente et opportune.
- Préparation des partenaires et accords de partenariat : Il peut s'agir d'une excellente occasion pour l'organisation de revoir son accord de partenariat et les procédures de formation des partenaires.
- Dynamique du pouvoir : le rôle du genre, de la position, de l'âge, et d'autres facteurs dans la création d'espaces pour l'EAS, et comment y remédier en tant qu'organisation.
- Soutien aux survivant-e-s : Cette situation concerne la personne directement touchée. Comment allez-vous, en tant qu'individu, et en tant qu'organisation, la soutenir à l'avenir ? Comment vous assurer que votre réponse est centrée sur le/la survivant-e ?

Notes au/à la formateur-trice

ÉTUDE DE CAS 5 :

Vous êtes invité-e au mariage. Le marié est un enseignant d'une école où votre organisation partenaire met en œuvre un projet. Lors du mariage, vous apprenez que l'enseignant épouse l'une de ses élèves, qui a quitté l'école à cause de son mariage. Cet enseignant reçoit un revenu complémentaire de votre organisation et le programme d'éducation vise à encourager les filles à poursuivre leurs études. Les ami-e-s de la jeune fille vous disent qu'il est normal que les enseignants aient des relations avec leurs élèves.

Questions à débattre :

1. Quelles sont les questions qui se posent dans ce cas?
2. Quelles sont vos obligations?
 - a. En tant que gestionnaire dans le programme d'éducation?
 - b. En tant que facilitateur du comité d'amélioration de l'école?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une perspective intersectionnelle ?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Notes au/à la formateur-trice

Les défis de la PEAS identifiés :

Ce scénario soulève des questions de pouvoir, de privilège, de culture et de normes sociales. Il soulève également des questions importantes sur la manière dont les politiques et procédures de la PEAS s'appliquent aux partenaires du programme et sur la nécessité de s'assurer que le partenaire local dispose d'une politique solide en matière de PEAS ou qu'il accepte de se conformer à la politique de l'organisation chargée de la mise en œuvre en matière de PEAS. Les organisations chargées de la mise en œuvre ont l'obligation de veiller à ce qu'une formation soit dispensée lorsque le partenaire local adopte la politique de la PEAS du partenaire chargé de la mise en œuvre. Cet exemple semble correspondre aux définitions de l'exploitation et de l'abus sexuels et peut être lié à la protection de l'enfance en fonction de l'âge de la victime. Cet exemple peut être lié au principe fondamental 2 de l'IASC.

Thèmes de discussion à inclure :

Travailler avec des partenaires : Il s'agit d'une excellente occasion pour l'organisation de revoir son accord de partenariat et les procédures de formation des partenaires.

- Contexte juridique et culturel : âge du consentement, mariage, etc.
- Procédures organisationnelles pour les partenaires : pour les violations validées du code de conduite/de la PSEA.
- Politique de protection de l'enfance : le partenaire perdra-t-il son financement, quelles pourraient être les autres implications?

Notes au/à la formateur-trice

ÉTUDE DE CAS 6 :

Ana a 29 ans et elle effectue une mission de coopération bénévole au Togo auprès du ministère de la santé publique. Elle commence à se lier d'amitié avec David, l'un des employés du ministère dans un autre département. Au bout d'un certain temps, ils développent une relation amoureuse. Ils décident de ne pas en parler aux autres coopérant-e-s et au représentant de leur pays, de peur qu'ils ne mettent fin à la mission d'Ana. Cependant, des rumeurs commencent à circuler, car ils sont toujours ensemble au bureau, pendant leurs pauses et leur temps libre. Le représentant national décide de discuter de la situation avec Ana, qui admet avoir eu une relation amoureuse pendant plusieurs mois avec cet employé de l'organisation partenaire.

Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux dans ce cas?
2. Quelles mesures l'organisation doit-elle prendre dans un tel cas?
3. S'agit-il d'exploitation sexuelle? D'abus? Pourquoi ou pourquoi pas?

Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une perspective intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Notes au/à la formateur-trice

Les défis de la PEAS identifiés :

Ce scénario soulève d'importantes questions sur le pouvoir, les privilèges, la culture, les normes sociales, la sûreté et la sécurité, ainsi que le consentement. La résolution de la situation peut différer selon que l'organisation dispose ou non d'un code de de conduite qui interdit clairement les relations avec les collègues locaux. Il peut être intéressant de demander aux participant-e-s si leur vision du scénario changerait si le coopérant était un homme et l'employé une femme.

Thèmes de discussion à inclure :

- Codes de conduite : L'organisation en a-t-elle un?

Si oui, est-il explicite en ce qui concerne les relations avec les collègues locaux? Comment le code de conduite est-il présenté aux coopérant-e-s bénévoles?

- Formation des bénévoles : Quelle formation est dispensée sur le code de conduite, s'il en existe un? Quelle formation est dispensée avant le départ et à l'arrivée sur la culture et les normes locales et sur les problèmes potentiels liés aux relations amoureuses avec les collègues locaux?
- Lieu du stage : La situation peut-elle être différente si le coopérant volontaire se trouve dans une grande ville ou dans une communauté beaucoup plus petite?

Notes au/à la formateur-trice

ÉTUDE DE CAS 7 :

Simon, 33 ans, est coopérant bénévole au Cameroun. Dans le cadre de sa mission, il dispense des formations à l'employabilité à de jeunes entrepreneurs. Il s'entend particulièrement bien avec Naomie, 25 ans. Un jour, après une journée de formation, Simon et Naomie commencent à discuter de divers sujets sans rapport avec la formation. Ils découvrent qu'ils aiment tous les deux la randonnée et Naomie propose à Simon de l'accompagner le week-end. Ils commencent à développer une relation amicale. Lors d'une conversation avec son représentant national, Simon mentionne qu'il lui arrive de faire des activités avec l'une de ses apprenant-e-s de manière tout à fait amicale. Le représentant national demande au point focal PEAS de l'organisation des conseils sur ce qu'il convient de faire dans une telle situation, étant donné qu'il s'agit d'une relation amicale avec un-e participant-e au programme.

Questions à débattre :

1. Quelle serait la position à adopter par l'organisation?
2. Quelles sont les mesures à prendre dans cette situation?

Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une perspective intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Notes au/à la formateur-trice

Les défis de la PEAS identifiés :

Ce scénario peut dépendre du code de conduite de l'organisation en place. Ce scénario soulève également des questions de pouvoir, de privilèges, de culture, de normes sociales, de sûreté et de sécurité. En fonction des normes culturelles, il peut y avoir des risques de sécurité pour l'une ou l'autre des parties, même si la relation ne semble pas romantique.

Si la famille et les amis de Naomie soulèvent des objections, Simon peut rentrer chez lui, mais Naomie peut avoir subi une atteinte durable à sa réputation et à son statut social au sein de la communauté locale. Cet exemple est lié au principe fondamental 4 de l'EAS.

Thèmes de discussion à inclure :

- Codes de conduite : L'organisation en a-t-elle un?

Si oui, est-il explicite en ce qui concerne les relations avec les collègues locaux? Comment le code de conduite est-il présenté aux coopérant-e-s bénévoles?

- Formation des bénévoles : Quelle formation est dispensée sur le code de conduite, s'il en existe un? Quelle formation est dispensée avant le départ et à l'arrivée sur la culture et les normes locales et sur les problèmes potentiels liés aux relations amoureuses avec les collègues locaux?

- Lieu du stage : La situation peut-elle être différente si le coopérant volontaire se trouve dans une grande ville ou dans une communauté beaucoup plus petite?

- Dynamique de genre et de pouvoir : Quels sont les problèmes posés par l'utilisation d'une optique sexospécifique? Quels autres aspects pourraient apparaître si l'on adoptait une optique intersectionnelle?

Notes au/à la formateur-trice

ÉTUDE DE CAS 8 :

Louis travaille comme bénévole au Bénin depuis plusieurs mois avec une institution éducative partenaire. L'établissement offre une formation à des jeunes de 16 à 18 ans. Au fil du temps, il remarque qu'un des professeurs, Ayo, discute souvent avec le même élève dans les couloirs. Leur conversation semble plutôt amicale. Un jour, Louis entend une bribe de leur conversation. Il comprend qu'Ayo a donné un téléphone portable à l'élève. Louis est surpris et demande subtilement à un autre collègue si Ayo enseigne à des membres de sa famille ou à des personnes qu'il connaît personnellement, mais ce n'est pas le cas. Louis ne sait pas comment interpréter la situation. Quelques jours plus tard, il voit Ayo quitter les locaux de l'établissement en voiture avec l'élève.

Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux dans ce cas?
2. Quelles sont les obligations de Louis en tant que bénévole?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

Questions complémentaires :

4. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
5. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une perspective intersectionnelle?
6. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Notes au/à la formateur-trice

Les défis de la PEAS identifiés :

Cette situation soulève des questions sur la sélection des partenaires locaux, les accords de partenariat et la nécessité pour les organisations de mise en œuvre de s'assurer que l'organisation partenaire locale dispose d'une politique solide en matière de PEAS ou qu'elle accepte d'adopter la politique de l'organisation de mise en œuvre en matière de PEAS. Le scénario soulève également des questions de pouvoir, de privilèges, de culture, de normes sociales ainsi que de sécurité. Lorsque l'organisation chargée de la mise en œuvre dispose d'un personnel local, celui-ci peut être très utile pour soutenir Louis dans une telle situation, mais la réponse de l'organisation doit être guidée par des procédures claires de la PEAS, y compris des mécanismes de signalement et d'enquête. Cet exemple semble correspondre à la définition de l'exploitation sexuelle et éventuellement d'abus sexuel. Il soulève des questions relevant des principes fondamentaux 1, 2, 3, 4, 5 et 6 de l'EAS.

Thèmes de discussion à inclure :

Travailler avec des partenaires : Il s'agit d'une excellente occasion pour l'organisation de revoir son accord de partenariat et les procédures de formation des partenaires.

- Définitions des politiques et procédures en matière de conditionnement et de protection de l'enfance.
- Mécanismes de signalement et politiques de dénonciation.

Brèves études de cas

Document du/de la participant-e

Étude de cas 1 :

Vous venez d'organiser une session sur l'égalité des genres à l'intention de l'ensemble du personnel de votre organisation, qui semble avoir été bien accueillie. Les évaluations de la session sont positives et il semble que les participant-e-s aient trouvé la session utile et stimulante. L'une des évaluations comporte une note manuscrite non signée dans la section des commentaires. La note dit : « ***Cette organisation n'est pas un endroit sûr pour les femmes. J'ai été témoin de la façon dont certains de nos hauts responsables masculins traitent les femmes et c'est inacceptable. Il faut faire quelque chose à ce sujet*** ».



Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux de cet exemple?
2. Quelles sont vos obligations?
 - a. En tant que conseiller-llère en matière d'égalité des genres?
 - b. En tant que gestionnaire?
 - c. En tant que collègue?
3. Quelles mesures prendriez-vous?



Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une optique intersectionnelle?
3. Quelles questions relatives au pouvoir ou aux déséquilibres de pouvoir sont soulevées?

Document du/de la participant-e

Étude de cas 2 :

Lors de la visite d'un programme, Mohammed, l'un des chauffeurs de l'organisation, vous raconte qu'il va régulièrement chercher David, un collègue expatrié, dans un bar bien connu de la ville, et qu'il est souvent accompagné d'une jeune femme. C'est rarement deux fois la même femme. Le chauffeur pense que David les paie pour avoir des relations sexuelles avec lui. Le chauffeur vous demande ce qu'il doit faire, car il est mécontent de devoir les conduire, mais il s'inquiète aussi pour son emploi.



Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux de cet exemple?
2. Quelles sont vos obligations?
 - a. En tant que conseiller en matière d'égalité des genres?
 - b. En tant que confident-e de Mohammed?
 - c. En tant que collègue de David?
3. Quelles mesures prendriez-vous?



Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une optique intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Document du/de la participant-e

Étude de cas 3 :

Vous recevez un courriel d’Ana, une participante au programme que vous avez rencontrée lors de votre dernière visite en Colombie. Ana vous écrit qu’elle a beaucoup réfléchi à la session sur la PEAS que vous avez animée et qu’elle souhaite vous faire part d’une préoccupation. Elle raconte que Susan, la directrice nationale, lui a demandé à plusieurs reprises d’aller boire un verre. Elle y est allée quelques fois, mais dit qu’elle se sent toujours mal à l’aise. Elle dit que Susan est très affectueuse et qu’elle essaie souvent de la prendre dans ses bras. Elle veut que cela cesse, mais elle a peur de perdre sa capacité à participer au programme si elle dit quelque chose à Susan.



Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux de cet exemple?
2. Quelles sont vos obligations?
 - a. En tant que conseiller de la PEAS?
 - b. Comme confidente d’Ana?
 - c. En tant que collègue de la directrice nationale?
3. Quelles mesures prendriez-vous?



Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l’on applique une optique intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Document du/de la participant-e

Étude de cas 4 :

Lucie est coopérante bénévole au Sénégal. Au cours de sa mission, l'un des responsables du partenaire local avec lequel elle travaille commence à faire des commentaires sur son apparence physique, suivis de quelques plaisanteries à caractère sexuel. Il se tient très près de Lucie lorsqu'il lui parle et elle se sent mal à l'aise. Elle lui dit diplomatiquement qu'elle n'aime pas ses commentaires. Il lui répond que c'est pour la complimenter et continue à lui faire les mêmes remarques, parfois accompagnées de menaces subtiles. Le placement de Lucie se poursuit pendant trois mois. Elle décide de ne pas déposer de plainte à ce moment-là, estimant que cela pourrait aggraver la situation. Plus tard, de retour au Canada après son placement, Lucie dénonce les agissements du directeur à la personne désignée dans son organisation. Lucie indique qu'il n'y a pas eu de témoin de la situation car les actes ont toujours été commis lorsqu'ils étaient seules tous les deux.



Questions à débattre :

1. Comment l'organisation doit-elle traiter cette plainte?
2. Quelles mesures doit-elle prendre avec le partenaire dont l'employé fait l'objet de la plainte?
3. Quels sont les risques liés à cette situation?
 - a. Pour Lucie?
 - b. Pour votre organisation?
 - c. Pour l'objet de la plainte?
 - d. Pour l'organisation partenaire?



Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une optique intersectionnelle?
3. Quelles questions relatives au pouvoir ou aux déséquilibres de pouvoir sont soulevées?

Document du/de la participant-e

Étude de cas 5 :

Vous êtes invité-e au mariage. Le marié est un enseignant d'une école où votre organisation partenaire met en œuvre un projet. Lors du mariage, vous apprenez que l'enseignant épouse l'une de ses élèves, qui a quitté l'école à cause de son mariage. Cet enseignant reçoit un revenu complémentaire de votre organisation et le programme d'éducation vise à encourager les filles à poursuivre leurs études. Les ami-e-s de la jeune fille vous disent qu'il est normal que les enseignants aient des relations avec leurs élèves.



Questions à débattre :

1. Quelles sont les questions qui se posent dans ce cas?
2. Quelles sont vos obligations?
 - a. En tant que gestionnaire dans le programme d'éducation?
 - b. En tant que facilitateur du comité d'amélioration de l'école?
3. Quelles mesures prendriez-vous?



Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une optique intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Document du/de la participant-e

Étude de cas 6 :

Ana a 29 ans et elle effectue une mission de coopération bénévole au Togo auprès du ministère de la santé publique. Elle commence à se lier d'amitié avec David, l'un des employés du ministère dans un autre département. Au bout d'un certain temps, ils développent une relation amoureuse. Ils décident de ne pas en parler aux autres coopérant-e-s et au représentant de leur pays, de peur qu'ils ne mettent fin à la mission d'Ana. Cependant, des rumeurs commencent à circuler, car ils sont toujours ensemble au bureau, pendant leurs pauses et leur temps libre. Le représentant national décide de discuter de la situation avec Ana, qui admet avoir eu une relation amoureuse pendant plusieurs mois avec cet employé de l'organisation partenaire.



Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux dans ce cas?
2. Quelles mesures l'organisation doit-elle prendre dans un tel cas?
3. S'agit-il d'exploitation sexuelle? D'abus? Pourquoi ou pourquoi pas?



Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une perspective intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Document du/de la participant-e

Étude de cas 7 :

Simon, 33 ans, est coopérant bénévole au Cameroun. Dans le cadre de sa mission, il dispense des formations à l'employabilité à de jeunes entrepreneurs. Il s'entend particulièrement bien avec Naomie, 25 ans. Un jour, après une journée de formation, Simon et Naomie commencent à discuter de divers sujets sans rapport avec la formation. Ils découvrent qu'ils aiment tous les deux la randonnée et Naomie propose à Simon de l'accompagner le week-end. Ils commencent à développer une relation amicale. Lors d'une conversation avec son représentant national, Simon mentionne qu'il lui arrive de faire des activités avec l'une de ses apprenant-e-s de manière tout à fait amicale. Le représentant national demande au point focal PEAS de l'organisation des conseils sur ce qu'il convient de faire dans une telle situation, étant donné qu'il s'agit d'une relation amicale avec un-e participant-e au programme.



Questions à débattre :

1. Quelle serait la position à adopter par l'organisation?
2. Quelles sont les mesures à prendre dans cette situation?



Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une perspective intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Document du/de la participant-e

Étude de cas 8 :

Louis travaille comme bénévole au Bénin depuis plusieurs mois avec une institution éducative partenaire. L'établissement offre une formation à des jeunes de 16 à 18 ans. Au fil du temps, il remarque qu'un des professeurs, Ayo, discute souvent avec le même élève dans les couloirs. Leur conversation semble plutôt amicale. Un jour, Louis entend une brève de leur conversation. Il comprend qu'Ayo a donné un téléphone portable à l'élève. Louis est surpris et demande subtilement à un autre collègue si Ayo enseigne à des membres de sa famille ou à des personnes qu'il connaît personnellement, mais ce n'est pas le cas. Louis ne sait pas comment interpréter la situation. Quelques jours plus tard, il voit Ayo quitter les locaux de l'établissement en voiture avec l'élève.



Questions à débattre :

1. Quels sont les enjeux dans ce cas?
2. Quelles sont les obligations de Louis en tant que bénévole?
3. Quelles mesures prendriez-vous?



Questions complémentaires :

1. Que sait-on et que ne sait-on pas sur la situation décrite?
2. Quelles sont les questions qui se posent lorsque l'on applique une perspective intersectionnelle?
3. Quelles sont les questions soulevées en matière de pouvoir ou de déséquilibre des pouvoirs?

Longue étude de cas

Notes au/à la formateur-trice

Comment préparer cet exercice

1. (facultatif) Utilisez l'étude de cas telle quelle ou rédigez votre propre étude.
2. Imprimez un document par participant-e, les notes au/à la formateur-trice pour vous-même.

Schéma de l'exercice









Durée totale : 30 minutes

5 minutes	<p>1. Le/La formateur-trice présente l'exercice et donne des instructions.</p> <p><i>Les objectifs de la session sont les suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none">– <i>Discutez d'une étude de cas qui illustre le fait que l'inconduite sexuelle n'est pas nécessairement un événement ponctuel, mais qu'elle se développe souvent au fil du temps.</i>– <i>Identifier les signes d'une situation potentielle d'inconduite sexuelle ("signaux d'alerte")</i> <p><i>Je distribuerai un document imprimé avec une étude de cas différente pour chaque groupe. Lisez l'histoire et répondez aux questions suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none">– <i>Quel est votre premier signal d'alerte (le premier moment où vous vous dites que quelque chose ne va pas)?</i>– <i>Quel est votre signal d'alerte (le moment où vous vous dites « Maintenant, je suis sûr que ce n'est pas bien »)?</i>
5 minutes	<p>2. Le/La formateur-trice distribue les études de cas imprimées au groupe.</p> <p>Les participant-e-s lisent l'étude de cas individuellement et prennent des notes.</p>
2 minutes	<p>Le/La formateur-trice répartit les participant-e-s en groupes de 5 maximum (adaptez le nombre de participant-e-s à votre groupe).</p> <p><i>Je vais maintenant vous répartir en groupes. Répondez aux questions figurant sur votre document. Veillez à désigner un-e animateur-trice pour la discussion, un preneur de notes et un rapporteur.</i></p>
8 minutes	<p>Les groupes discutent de l'étude de cas.</p>
10 minutes	<p>Les groupes font leur rapport en plénière un par un.</p> <p>Si nécessaire, le/la formateur-trice peut ajouter des signaux d'alerte qui n'ont pas été mentionnés par les participant-e-s (voir les notes au/à la formateur-trice).</p>

Notes au/à la formateur-trice

Liste des signaux d'alerte

Vous trouverez ci-dessous une liste de signaux d'alerte, au cas où vous auriez à compléter ce qui a été dit par les participant-e-s.

Signaux d'alerte	Analyse
 Premier placement, il a travaillé dur pour l'obtenir	L'inégalité économique et le fait d'être un « nouveau » créent une vulnérabilité.
 ONG bien connue, bonnes procédures de la PEAS	Il est plus difficile de dénoncer les cas de EAS dans une organisation jouissant d'une bonne réputation.
 Gestionnaire connu-e pour parler publiquement de l'EAS	Il est plus difficile de parler de ce qui se passe en interne.
 Avertissement d'une collègue : « Les femmes ne sont pas toujours à l'aise ici ».	Attention : un tel avertissement, même s'il est de bonne foi, contribue au maintien de l'abus.
 Sexisme répandu sur le lieu de travail	Environnement toxique
 « C'est comme ça »	Environnement toxique : les abus sont justifiés par la tradition
 Collègue très sympathique et attentionnée	Le syndrome de la bonne personne : il est d'autant plus difficile de dénoncer les actions d'une personne qu'elle est populaire, très appréciée ou admirée.
 Le protagoniste ignore ses sentiments	Il faut du temps et de l'énergie pour ignorer ses sentiments et cela peut être le signe que quelque chose de problématique se passe.
 Un collègue conseille de ne pas porter plainte : « personne ne vous croira »	Le protagoniste risque d'être désigné comme responsable du licenciement de son collègue ou de la perte de financement de l'ONG.

Étude de cas longue :

document des participant-e-s : Instructions



Individuellement

Lire l'étude de cas. Posez-vous la question :

- Quel est votre premier signal d'alerte (« Je pense que quelque chose ne va pas »)?
- Quel est votre signal d'alerte (« Maintenant, je suis sûr-e que ce n'est pas correct »)?



Dans votre groupe

Lire l'étude de cas. Posez-vous la question :

- Quels sont les signaux d'alerte que vous avez en commun?
 - Quelles sont les différences?
- Nommez une personne qui partagera les signaux d'alerte communs et les différences de votre groupe en séance plénière.

Document du/de la participant-e

Étude de cas :

Quels sont les signaux d'alerte que vous avez en commun? Quelles sont les différences? Nommez une personne qui partagera les signaux d'alerte communs et les différences de votre groupe en séance plénière.

J'avais travaillé dur sur ma candidature et j'ai réussi à obtenir une bourse. J'ai été très bien accueillie dans mon équipe, au sein d'une ONG locale renommée. Le directeur de l'organisation partenaire était très respecté et connu pour sa prise de position sans équivoque contre la violence à l'égard des femmes et des filles. L'ONG a pris plusieurs mesures pour prévenir l'EAS au fil des ans et disposait d'un code de conduite et d'une procédure de signalement.

Dès le premier jour, je me suis bien entendue avec une autre collègue féminine qui était là depuis plusieurs années. Elle m'a tout de suite dit : « la solidarité féminine est importante. Ici, ça peut être dur ».

Pendant mon stage, les collègues masculins faisaient souvent des commentaires sur l'apparence physique de mes collègues, ainsi que sur celle des participant-e-s au programme. Ils faisaient souvent des blagues à caractère sexuel et parlaient ouvertement de leur vie sexuelle. Je me suis sentie très mal à l'aise et j'ai regardé mes collègues. Elle m'a dit : « Ne vous en préoccupez pas, les plaisanteries ne font pas de mal. Les blagues ne font pas de mal ».

L'un de mes collègues, J., était plus silencieux lors de ces conversations. Il était très gentil et toujours très attentionné avec les participant-e-s au programme. Je l'ai souvent entendu complimenter nos femmes bénéficiaires en particulier, louer leur résilience et leur dire à quel point elles étaient formidables. Il était souvent entouré de jeunes filles qui semblaient l'adorer. Je n'étais pas tout à fait sûre que le fan club de ces filles soit une bonne chose, mais les femmes m'ont toujours parlé de lui en termes élogieux et j'ai fini par oublier mes sentiments.

A la fin de notre journée de travail, j'ai vu mon collègue partir discrètement avec une jeune fille. Je me suis rendue compte qu'il partait souvent avec elle dans sa voiture.

J'en ai parlé à ma collègue, qui m'a dit qu'elle était également au courant. « Je sais que c'est louche, mais ce n'est pas la peine d'en parler. Il est tellement apprécié ici que personne ne vous croira. S'ils le croient, ils auront trop peur de perdre leur financement, alors il sera simplement licencié et vous serez blâmée pour cela ».

Intervention du témoin

Notes au/à la formateur-trice

Volet 1 : Intervention des témoins

Durée: 90 minutes

Objectif d'apprentissage :

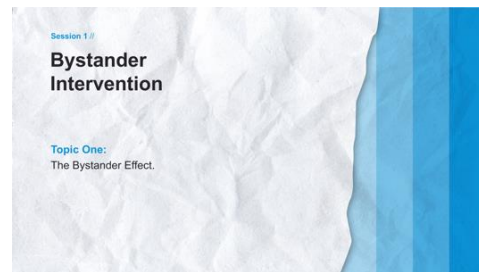
- Élaborer des stratégies sécuritaires et appropriées pour prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels par une intervention active des témoins.

Sujet 1 : Effet des témoins

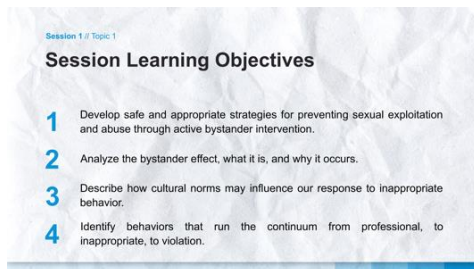
Durée: Environ 20-25 minutes

Objectifs d'apprentissage :

- Analyser l'effet des témoins, le définir et expliquer pourquoi il se produit
- Décrire comment les normes culturelles peuvent influencer notre réponse à un comportement inapproprié.



Diapositive : Objectifs d'apprentissage

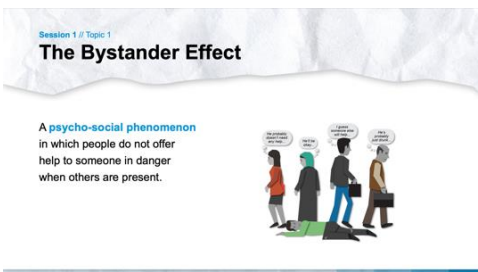


Durée de cette diapositive : 2 minutes

Objectifs d'apprentissage :

- Élaborer des stratégies sécuritaires et appropriées pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels par une intervention active des témoins.
- Analyser l'effet des témoins, le définir et expliquer pourquoi il se produit
- Décrire comment les normes culturelles peuvent influencer notre réponse à un comportement inapproprié.
- Nommer les comportements professionnels, les comportements inappropriés et les comportements qui sont des violations.

Diapositive : Effet des témoins



Durée de cette diapositive : 5 minutes

Le/La formateur-trice demande :

- Qui a déjà entendu parler du phénomène ou de l'effet des témoins?


Pour la formation à distance, utilisez la fonction sondage ou demandez aux participants de taper oui ou non dans l'écran de messagerie instantanée.

Demandez :

Quelqu'un serait-il prêt à nous donner sa définition de l'effet des témoins?

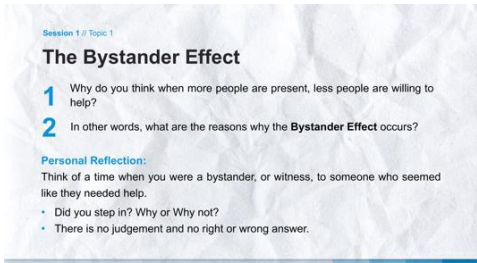


Après qu'un-e participant-e a donné sa définition, montrez la bande dessinée sur la diapositive et dites :

Notes au/à la formateur-trice



		<p>Comme le montre la bande dessinée, l'effet des témoins est un phénomène psychosocial qui consiste à <i>ne pas offrir d'aide à une personne en danger lorsque d'autres personnes sont présentes</i>. De nombreuses recherches montrent un lien direct entre le nombre de personnes présentes et la volonté d'une personne d'aider les autres dans le besoin. Lorsqu'il y a plus de personnes présentes, moins de personnes interviennent pour offrir leur aide.</p> <p>Demandez :</p> <p>Existe-t-il un autre terme pour décrire l'effet des témoins dans votre langue?</p>
--	---	--






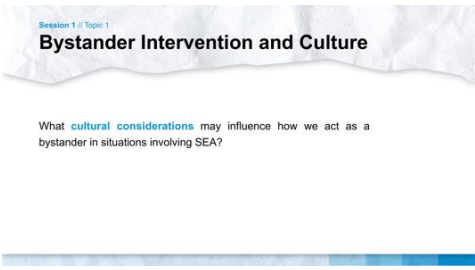

Notes sur la langue : Si ce volet est traduit, travaillez avec un-e traducteur-trice pour assurer la traduction appropriée du mot « témoin » et des termes « effet ou phénomène des témoins » et « intervention des témoins ». Un témoin actif est une personne qui observe une situation potentiellement dangereuse et intervient pour en influencer positivement le résultat. En espagnol, vous pouvez utiliser le terme « intervención de testigos fortuitos » pour désigner l'intervention des témoins.

<p>Diapositive : Effet des témoins</p> 	 	<p>Durée de cette diapositive : 5-10 minutes selon l'utilisation optionnelle de la vidéo</p> <p>Demandez aux participant-e-s :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi pensez-vous que lorsque plus de personnes sont présentes, moins de personnes sont prêtes à aider? En d'autres termes, quelles sont les raisons pour lesquelles l'effet des témoins se produit? <p>Permettez à une ou deux personnes de s'exprimer. Inscrivez les réponses sur un tableau de papier ou un tableau blanc virtuel pour une formation à distance.</p> <p>Les réponses possibles sont les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La personne pense que quelqu'un de plus qualifié pourra aider. • Avoir peur de l'embarras : peut-être que la personne n'a pas réellement besoin d'aide et que son aide sera rejetée. • Ce n'est pas sa responsabilité. C'est une affaire privée. C'est trop dangereux. • Elle pourrait avoir des problèmes. Les autorités pourraient supposer qu'elle est impliquée dans le préjudice. • Elle est elle-même dans une position de faible pouvoir et pense qu'elle ne peut rien faire pour aider.
---	--	--



Notes au/à la formateur-trice

		<p>Montrer une vidéo facultative sur l'effet des témoins (diffusion de la responsabilité) : www.youtube.com/watch?v=5-Az_BFoINo&t=8s</p> <p>L'intervention du témoin ne consiste pas à faire honte à quelqu'un ou à l'humilier publiquement pour un mauvais comportement. L'objectif de l'intervention est d'interrompre une situation dans laquelle une personne est soumise à un comportement nuisible afin d'<i>en influencer positivement le résultat</i>. Il existe de nombreuses façons différentes d'intervenir pour aider les autres, à la fois directement et indirectement. Pour explorer cela un peu plus, réfléchissons à nos expériences personnelles en matière d'intervention.</p>
<p>Diapositive : Réflexion personnelle sur l'intervention des témoins (suite)</p>	<p></p> <p></p>	<p>Durée de cette diapositive : 3 minutes</p> <p><i>Cliquez pour montrer l'invitation à la réflexion personnelle sur la diapositive.</i></p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Il est probable qu'à un moment donné de votre vie, vous avez été le témoin d'une personne impliquée dans une situation potentiellement dangereuse et qui avait besoin d'aide. Cette situation a pu se produire au travail, dans votre quartier ou peut-être en public quelque part. Si vous êtes à l'aise, fermez les yeux et pensez à cette situation. Êtes-vous intervenu pour aider? Pourquoi oui ou pourquoi non?</p> <p>Ne vous inquiétez pas, il n'y a pas de jugement ici. Vous n'aurez pas à parler de cette expérience. L'idée est juste d'y réfléchir de manière indépendante.</p>

Notes au/à la formateur-trice

<p>Diapositive : Réflexion personnelle sur l'intervention des témoins (suite)</p>	 	<p>Durée de cette diapositive/activité : 5 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Réunissez les participant-e-s et animez une discussion en groupe à l'aide de la question suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur la base de votre réflexion personnelle, quels éléments ont motivé votre décision d'intervenir ou de ne pas intervenir? <p>Les réponses possibles sont les suivantes :</p> <p>La situation était en public. Je ne connaissais pas les personnes impliquées et j'ai choisi de ne pas intervenir parce que c'était trop dangereux.</p> <p>Je suis intervenue parce que c'était au travail et que j'estimais que c'était ma responsabilité.</p> <p>Après que 2 ou 3 participants ont exprimé leurs considérations sur l'intervention, expliquez :</p> <p>Même si l'effet des témoins se produit dans toutes les sociétés du monde, notre culture, nos valeurs personnelles, nos expériences de vie et nos normes organisationnelles jouent toutes un rôle dans notre processus de décision lorsque nous décidons d'intervenir ou non.</p>
<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>Notes sur la culture : Dans certaines cultures où les hiérarchies sociales sont strictes, il peut ne jamais être approprié pour une personne qui possède moins de pouvoir d'intervenir et de s'adresser à une personne qui se comporte de manière inappropriée. Discutez pour savoir si cela est vrai dans la culture des participant-e-s et expliquez que ce volet explorera plusieurs façons d'intervenir qui sont sécuritaires, efficaces et adaptées sur le plan culturel.</p> </div>		
<p>Diapositive : Intervention des témoins et culture</p> 		<p>Durée de cette diapositive : 5 minutes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur la base de notre connaissance de la culture du pays, à savoir (insérer le nom du pays), quelles considérations culturelles peuvent influencer notre façon d'agir en tant que témoin dans des situations impliquant de l'EAS? <p>Les réponses possibles sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Normes culturelles concernant la communication directe et indirecte. • La hiérarchie du pouvoir, par exemple l'acceptabilité de la confrontation avec une personne en position de pouvoir. • Nous tenons à préciser qu'il peut être difficile, voire dangereux, pour les personnes qui ont peu de pouvoir d'intervenir directement. Ces personnes peuvent chercher des moyens d'intervenir indirectement, par exemple en parlant à une personne de confiance qui pourrait les aider.

Notes au/à la formateur-trice

		<ul style="list-style-type: none">• Sauver la face, l'idée de ne jamais faire honte à quelqu'un devant les autres.• L'importance de la communauté par rapport à l'individu, par exemple ne pas vouloir perturber l'harmonie de la communauté pour le bien d'une seule personne. <p>Demandez aux participant-e-s :</p> <ul style="list-style-type: none">• Quel sont les liens entre l'effet des témoins et la prévention de l'inconduite sexuelle? <p>Attendez quelques réponses, puis affirmez :</p> <p>La promotion d'une culture « d'intervention » dans laquelle les gens utilisent les compétences d'intervention des témoins pour aider à arrêter les paroles ou les actions inappropriées avant qu'elles ne s'aggravent est un moyen clé de prévenir l'EAHS. En fait, l'intervention des témoins est l'un des moyens les plus efficaces, selon les experts du monde entier, pour prévenir les actes de violence sexuelle.¹</p> <p>L'intervention des témoins est plus efficace lorsqu'elle a lieu à un stade précoce, soit avant que les paroles ou les actions inappropriées ne dégénèrent en exploitation ou en abus. L'intervention a plus de chances d'être efficace lorsque les gens fixent leurs limites et leurs attentes en matière de conduite appropriée dès qu'ils remarquent des paroles ou des actions qui vont à l'encontre de leurs valeurs et normes personnelles ou organisationnelles. Bien que nous reconnaissons que les personnes qui ont peu de pouvoir n'ont pas forcément la possibilité d'intervenir directement, nous nommerons pendant la formation des moyens par lesquels toute personne, quelle que soit sa position dans une communauté ou une organisation, peut agir en tant que témoin, directement ou indirectement, pour aider à prévenir les cas d'EAHS. Pour approfondir cette question, passons à un exercice qui montre comment les interactions interpersonnelles peuvent être considérées selon un continuum de comportements.</p>
<div data-bbox="107 1398 261 1556" style="float: left;"></div> <p>Pour le format en ligne, les réponses aux attentes du groupe peuvent être documentées sur le tableau blanc ou l'écran de discussion par le producteur.</p>		

1. [Stop SV : un dossier technique pour prévenir les violences sexuelles](#), CDC, 2016.

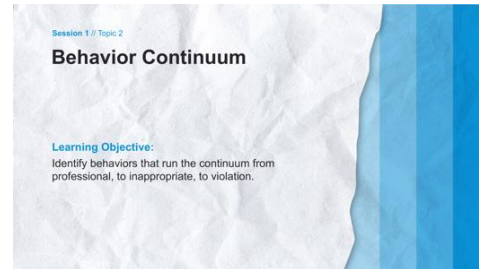
Notes au/à la formateur-trice

Sujet 2 : Continuum de comportements

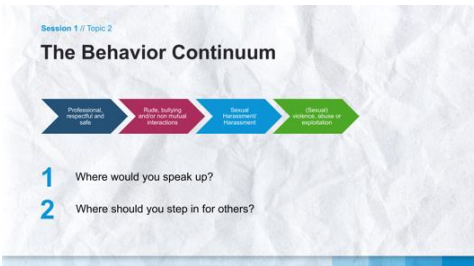
Durée : 20 minutes

Objectifs d'apprentissage :

- Nommer les comportements professionnels, les comportements inappropriés et les comportements qui sont des violations.



Diapositive : Continuum de comportements



Durée de cette diapositive : 1 minute



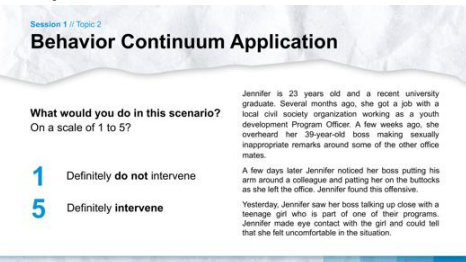
Le/La formateur-trice dit :

L'inconduite sexuelle peut être considérée selon un continuum de comportements pendant des interactions. À une extrémité du continuum se trouvent les comportements professionnels, respectueux et sécuritaires. À l'autre extrémité se trouvent la violence, l'exploitation et les abus sexuels. Entre ces deux extrémités se trouvent d'autres comportements, notamment ceux qui commencent à être inappropriés, intimidants et harcelants. Notre responsabilité, en tant que collègues solidaires, est d'intervenir avant qu'un comportement n'évolue vers la violence sexuelle.²



Notes sur la langue : Vérifiez la compréhension du mot continuum. Envisagez de remplacer le mot par gamme ou un autre mot local qui définit le concept selon lequel les comportements vont de l'acceptable à l'inacceptable, puis à la violation.

Diapositive : Application du continuum de comportements



Durée de cette diapositive/activité : 10 minutes

Je vais vous lire un scénario et j'aimerais que vous vous déplaçiez vers la zone de la salle à laquelle vous appartenez en fonction de votre décision d'intervenir ou non. D'un côté de la salle, il y a un tableau de papier intitulé « Intervenir » et, de l'autre côté, il y en a un autre intitulé « Ne pas intervenir ».

Voici la première partie du scénario.


Jennifer a 23 ans et est récemment diplômée de l'université. Il y a plusieurs mois, elle a trouvé un emploi dans une organisation de la société civile locale en tant que responsable de programme pour le développement des jeunes. Il y a quelques semaines, elle a entendu son patron de 39 ans faire des remarques sexuellement inappropriées à l'égard de certains collègues du bureau.

2. Source : Engager les témoins dans la prévention de la violence sexuelle, Centre national de ressources sur la violence sexuelle (NSVRC), 2009

Notes au/à la formateur-trice

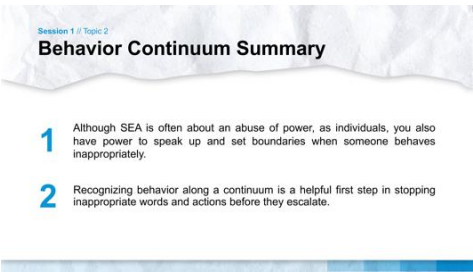

		<p>Déplacez-vous vers le tableau qui correspond à votre décision.</p> <p>Pour une formation à distance, tapez dans l'écran de messagerie où vous pensez que le comportement se situe, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à ne pas intervenir et 5 à intervenir.</p> <p>Là encore, 1 signifie qu'il ne faut absolument pas intervenir et 5 qu'il faut absolument intervenir. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, l'intervention est une décision personnelle basée sur le contexte de la situation.</p> <ul style="list-style-type: none">• Quelqu'un serait-il prêt à expliquer pourquoi il s'est déplacé à cet endroit? <p>Permettez une réponse et dites :</p> <p>Merci, ok, voici la prochaine partie du scénario.</p> <p><i>Quelques jours plus tard, Jennifer a remarqué que son patron passe son bras autour d'une collègue et lui tapote les fesses en quittant le bureau. Jennifer a trouvé cela offensant.</i></p> <p>Déplacez-vous vers le tableau qui correspond à votre décision.</p> <p>Pour une formation à distance, tapez dans l'écran de messagerie où vous pensez que le comportement se situe, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à ne pas intervenir et 5 à intervenir.</p> <ul style="list-style-type: none">• Quelqu'un serait-il prêt à expliquer pourquoi il s'est déplacé à cet endroit? <p>Demandez :</p> <p>Si Jennifer était dans une position de pouvoir inférieure, par exemple une femme de ménage, comment sa position pourrait-elle influencer sa volonté d'intervenir? Et si elle occupait une position de pouvoir plus élevée, comme directrice financière?</p> <p>Demandez aux participant-e-s :</p> <ul style="list-style-type: none">• D'après cette description, où se situe ce comportement dans le continuum de comportements? <p>Attendez une réponse et confirmez qu'il s'agit clairement d'un cas de harcèlement sexuel.</p> <p>Cliquez pour révéler la dernière partie du scénario.</p> <p><i>Hier, Jennifer a vu son patron parler de près avec une adolescente qui fait partie d'un de leurs programmes. Jennifer a établi un contact visuel avec la jeune fille et a pu constater qu'elle se sentait mal à l'aise dans cette situation.</i></p> <p>Une dernière fois, déplacez-vous vers le tableau qui correspond à votre décision.</p>
--	--	--

Notes au/à la formateur-trice

		<p>Pour une formation à distance, tapez dans l'écran de messagerie où vous pensez que le comportement se situe, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à ne pas intervenir et 5 à intervenir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelqu'un serait-il prêt à expliquer pourquoi il s'est déplacé à cet endroit? <p>Remerciez les participant-e-s de leurs réponses et rappelez-leur que l'intervention est une décision personnelle.</p> <p>Demandez aux participant-e-s :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'après la description du comportement dans ce scénario, où se situe ce comportement dans le continuum des comportements? <p>Attendez une réponse et confirmez qu'il s'agit d'un cas d'exploitation sexuelle, car le patron de [NOM] abuse de sa position de pouvoir auprès d'une fille qui est bénéficiaire et participante d'un programme qu'il supervise.</p>
--	---	---



Pour le format en ligne : Pour l'exercice sur le continuum de comportements, demandez au producteur de gérer la boîte de discussion dans laquelle les participants inscrivent où ils pensent que le comportement se situe, sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant qu'*il ne faut absolument pas intervenir et 5 qu'il faut absolument intervenir.*

<p>Diapositive : Application du continuum de comportements</p>  <p>1 Although SEA is often about an abuse of power, as individuals, you also have power to speak up and set boundaries when someone behaves inappropriately.</p> <p>2 Recognizing behavior along a continuum is a helpful first step in stopping inappropriate words and actions before they escalate.</p>		<p>Durée de cette diapositive : 2 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bien que l'EAS soit souvent liée à un abus de pouvoir, en tant qu'individus, vous avez également le pouvoir de vous exprimer et de fixer des limites lorsqu'une personne se comporte de manière inappropriée. • Reconnaître les comportements tout au long d'un continuum est une première étape utile pour arrêter les paroles et les actions inappropriées avant qu'elles ne s'aggravent. <p>Vous avez également le pouvoir d'être un allié pour une autre personne en lui tendant la main pour l'aider par une intervention active en tant que témoin. Lorsque des personnes interviennent pour aider d'autres personnes, elles s'efforcent de résoudre le problème lui-même et d'accroître le niveau de confiance et de respect dans une organisation ou une communauté.</p> <p>Imaginez que vous êtes conscient-e d'une situation inappropriée ou d'un modèle de comportement qui pose un problème. Vous n'êtes peut-être pas la cible, mais quelqu'un d'autre l'est. Certaines des choses que vous pouvez faire en tant que témoin peuvent être subtiles ou, en d'autres termes, peu visibles, mais peuvent néanmoins contribuer à améliorer la situation. Nous allons passer en revue diverses stratégies d'intervention en tant que témoin, puis nous terminerons notre séance par un exercice pratique.</p>
--	---	--

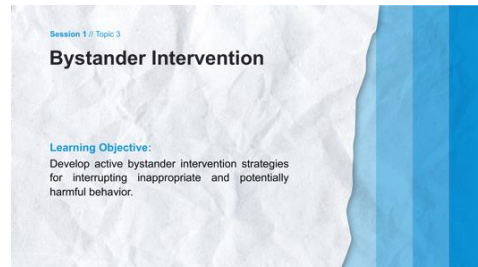
Notes au/à la formateur-trice

Sujet 3 : Intervention des témoins

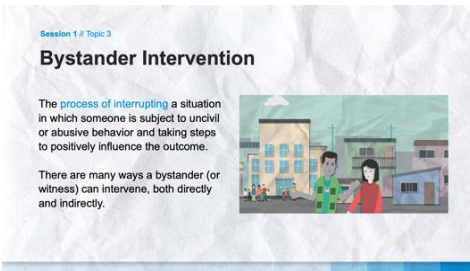
Durée : 45 minutes

Objectifs d'apprentissage :

- Développer des stratégies d'intervention active des témoins pour interrompre un comportement inapproprié et potentiellement dangereux.



Diapositive : Intervention des témoins



Durée de cette diapositive/activité : 2 minutes

Demandez :

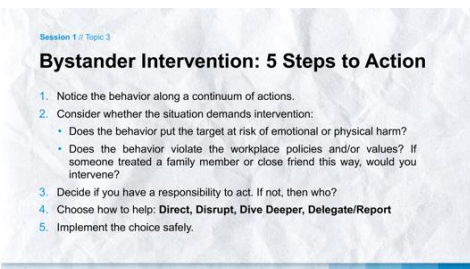
Quelqu'un serait-il prêt à donner sa définition de l'intervention en tant que témoin?

Permettez-leur de donner une ou deux réponses et cliquez pour afficher la définition sur la diapositive.

Processus consistant à interrompre une situation dans laquelle une personne fait l'objet d'un comportement irrespectueux ou abusif et à prendre des mesures pour influencer positivement le résultat.

Il existe de nombreuses façons pour un témoin d'intervenir, à la fois directement et indirectement.

Diapositive : Intervention des témoins : 5 étapes pour l'action



Durée de cette diapositive/activité : 5 minutes

Demandez :

Le/La formateur-trice dit :

L'intervention des témoins peut être décomposée en 5 étapes.

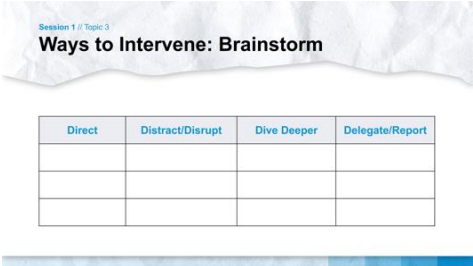




1. Placez le comportement sur un continuum d'actions. Quels étaient les **signes avant-coureurs** d'un comportement ou de mots inappropriés?

2. Déterminez si la situation exige une intervention :

- Le comportement met-il la personne visée en danger de subir un préjudice émotionnel ou physique?
- Le comportement viole-t-il les politiques ou les valeurs du lieu de travail?
- Si quelqu'un traitait un membre de votre famille ou un ami proche de cette façon, interviendriez-vous?

Si vous avez répondu *oui* à l'une de ces questions, alors la réponse est oui, une intervention est nécessaire.

Notes au/à la formateur-trice

		<p>3. Décidez qui a la responsabilité d'agir. Discutez des différentes personnes qui pourraient intervenir dans cette situation. Discutez des risques et des avantages de l'action.</p> <p>4. Choisissez comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune de ces options : <i>intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer/signaler.</i></p> <p>5. Appliquez votre choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s'assurer que l'intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?</p>																
<p>Diapositive : Façons d'intervenir Remue-méninges</p>  <p>Session 1 // Topic 3 Ways to Intervene: Brainstorm</p> <table border="1" data-bbox="240 1045 634 1157"> <thead> <tr> <th>Direct</th> <th>Distract/Disrupt</th> <th>Dive Deeper</th> <th>Delegate/Report</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Direct	Distract/Disrupt	Dive Deeper	Delegate/Report													<p> Durée de cette diapositive : 5 minutes</p> <p> Notes au/à la formateur-trice :</p> <p>Distribuez les documents pour le <u>Scénario 1</u> sur l'intervention des témoins.</p> <p> Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Comptez à partir des chiffres 1 à 5 de façon à ce qu'il y ait cinq groupes.</p> <p>Chaque groupe discutera d'un des scénarios correspondants sur le document (1-5). Vous disposerez de cinq minutes pour discuter des questions dans le document et de la manière dont vous appliquerez le processus d'intervention des témoins en fonction de votre scénario.</p> <p>Lorsque nous nous réunirons à nouveau, chaque groupe disposera de 5 minutes pour présenter son scénario et ses réponses à l'ensemble du groupe. Vous pouvez désigner un-e représentant-e pour cette présentation, mais tous les membres du groupe sont invités à ajouter leurs commentaires.</p> <p>Rappelez-vous qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Le but de cette activité est d'explorer l'éventail des options dont une personne dispose pour influencer positivement l'issue d'une situation dans laquelle une personne peut être en danger. Déléguer ou signaler est souvent la solution la plus sûre.</p> <p>Facultatif : Montrez aux participant-e-s le tableau de la diapositive « Remue-méninges sur les façons d'intervenir » qu'ils/elles peuvent copier pour organiser leurs pensées.</p> <p> Notes au/à la formateur-trice : Certains des scénarios seront familiers aux participant-e-s s'ils/elles ont suivi le volet 4 du module 1 (Reconnaître les comportements interdits).</p>	
Direct	Distract/Disrupt	Dive Deeper	Delegate/Report															

Notes au/à la formateur-trice



Notes pour le format en ligne : Pour la prestation en ligne, **le/la formateur-trice** peut choisir de faire réfléchir et exprimer les participant-e-s dans le grand groupe uniquement ou demander **au producteur de** diviser le groupe en petits groupes virtuels, puis de revenir pour la discussion en grand groupe. Pour les discussions en petits groupes, attribuez à l'avance un scénario aux groupes et fournissez le document aux participant-e-s par voie électronique afin qu'ils puissent le suivre dans leurs petits groupes. Quelle que soit l'option choisie, **le producteur** doit montrer la diapositive contenant l'exemple discuté par le grand groupe pour le retour sur l'activité.

Diapositive : Scénario 1

Session 1 // Topic 3
Scenario One

Miguel is new to the team on a civil society development project based in the capital city. One day, after coming back to the office from a field visit, some team members are discussing how beautiful the young female program participants are, which Miguel finds disturbing.

One colleague in particular, George, who is known as a 'ladies' man' is bragging the next day about all his girlfriends and is sharing their profile pictures on social media around the office.



Durée de cette diapositive/discussion : 5 minutes

Le/La formateur-trice demande :

Quelqu'un du groupe 1 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe ?

Permettez au premier groupe de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts :

- Une intervention directe peut consister à dire directement aux hommes que leurs commentaires sont inappropriés ou à prendre à part l'un d'entre eux pour lui dire que ces commentaires sont inappropriés et qu'ils doivent cesser.
- Une intervention privée sera probablement plus efficace pour éviter que les hommes qui ont un mauvais comportement ne se mettent sur la défensive.
- Ce comportement peut également être signalé à la direction ou délégué à un autre collègue de confiance pour intervenir.

Diapositive : Scénario 2

Session 1 // Topic 3
Scenario Two

Lee has a habit of talking about his sex life in the office, and he likes to tell jokes about it. Many staff think he is funny and entertaining and are not bothered by it. Some people feel uncomfortable with Lee's behavior, so they ignore him.



Durée de cette diapositive/discussion : 5 minutes

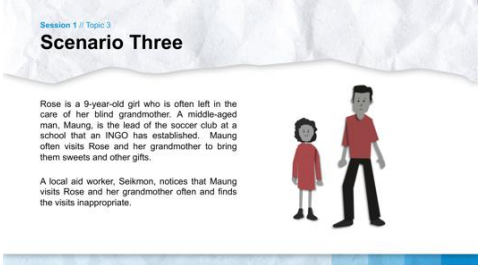
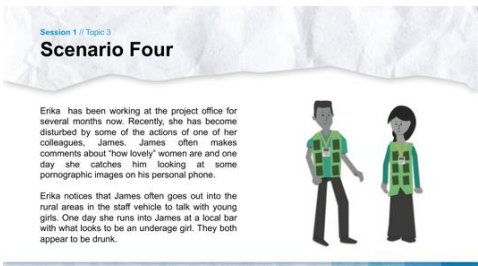
Le/La formateur-trice demande :

Quelqu'un du groupe 2 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe ?

Permettez au groupe 2 de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts :

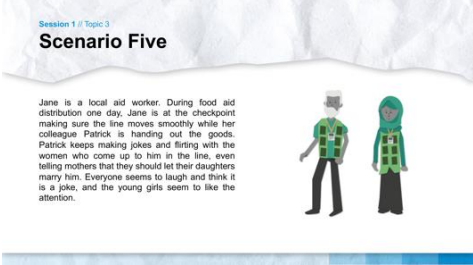
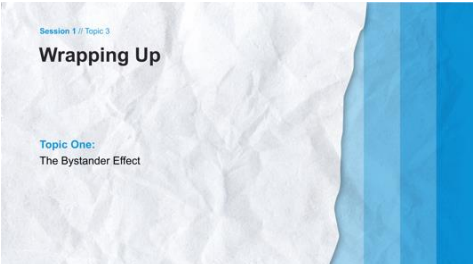
- Une intervention directe peut consister à dire directement à Lee que la plaisanterie est inappropriée. Une autre intervention peut être d'appeler la personne qui rit à l'écart et de lui dire que la plaisanterie est offensante et qu'elle doit cesser.
- N'oubliez pas qu'une intervention privée est susceptible d'être plus efficace afin que la personne qui a un mauvais comportement ne se mette pas sur la défensive.
- Ce comportement peut également être signalé à la direction ou délégué à un autre collègue de confiance pour intervenir.

Notes au/à la formateur-trice

<p>Diapositive : Scénario 3</p>  <p>Session 1 / Topic 3 Scenario Three</p> <p>Rose is a 9-year-old girl who is often left in the care of her blind grandmother. A middle-aged man, Maung, is the lead of the soccer club at a school that an NGO has established. Maung often visits Rose and her grandmother to bring them sweets and other gifts.</p> <p>A local aid worker, Seikmon, notices that Maung visits Rose and her grandmother often and finds the visits inappropriate.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p> <p>📄</p>	<p>Durée de cette diapositive/discussion : 5 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice demande :</p> <p>Quelqu'un du groupe 3 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe?</p> <p>Permettez au groupe 3 de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seikmon peut parler à Maung des visites et du fait qu'elles semblent inappropriées. • Seikmon peut parler à la grand-mère et en savoir plus sur ce qui se passe pendant les visites. • Faites un signalement par le biais du mécanisme de signalement de l'EAS de l'organisation. <p>Notes au/à la formateur-trice :</p> <p>Au cours de la discussion, veillez à souligner que l'intervention et la détection précoces des comportements manipulateurs que les abuseurs utilisent pour avoir accès à des victimes potentielles (ce qui est aussi appelé « conditionnement »³) peuvent contribuer à prévenir des incidents plus graves de violence sexuelle.</p>
<p>Diapositive : Scénario 4</p>  <p>Session 1 / Topic 3 Scenario Four</p> <p>Erika has been working at the project office for several months now. Recently, she has become disturbed by some of the actions of one of her colleagues, James. James often makes comments about "those lovely" women and one day she catches him looking at some pornographic images on his personal phone.</p> <p>Erika notices that James often goes out into the rural areas in the staff vehicle to talk with young girls. One day she runs into James at a local bar with what looks to be an underage girl. They both appear to be drunk.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Durée de cette diapositive/discussion : 5 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice demande :</p> <p>Quelqu'un du groupe 4 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe?</p> <p>Permettez au groupe 4 de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts :</p> <p>Commentaires sur les femmes. Regarder des images pornographiques. Ces comportements auraient dû être signalés et traités plus tôt, ce qui aurait peut-être permis d'éviter la situation actuelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une stratégie d'intervention directe pourrait consister à ce qu'Erika signale ce comportement directement à la personne de référence appropriée, conformément aux procédures de signalement de l'organisation. • Une stratégie de délégation peut consister à demander à une personne en qui Erika a confiance d'intervenir en son nom.

3. Voir <https://www.rainn.org/news/grooming-know-warning-signs> pour plus d'informations sur le conditionnement.

Notes au/à la formateur-trice

<p>Diapositive : Scénario 5</p>  <p>Session 1 // Topic 3 Scenario Five</p> <p>Jane is a local aid worker. During food aid distribution one day, Jane is at the checkpoint making sure the line moves smoothly while her colleague Patrick is handing out the goods. Patrick keeps making jokes and flirting with the women who come up to him in the line, even telling mothers that they should let their daughters marry him. Everyone seems to laugh and think it is a joke, and the young girls seem to like the attention.</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Durée de cette diapositive/discussion : 5 minutes</p> <p>Le/La formateur-trice demande :</p> <p>Quelqu'un du groupe 5 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe?</p> <p>Scénario 5 : Permettez au groupe 5 de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si Jane se sent à l'aise pour parler à Patrick, elle peut intervenir directement en lui disant qu'elle trouve ses plaisanteries inappropriées et lui demander d'y mettre fin. N'oubliez pas qu'il est préférable d'intervenir directement dans un cadre privé pour éviter une réaction défensive de la part de la personne qui a un comportement offensant. • Jane pourrait perturber la situation en plaisantant avec Patrick et en disant quelque chose comme « Elles ne voudraient pas t'épouser. Tu es trop vieux! » Une interaction de suivi serait nécessaire pour empêcher le comportement de se reproduire à l'avenir. • Jane pourrait déléguer l'intervention en demandant à un superviseur ou à une autre personne en qui elle a confiance de parler à Patrick de son comportement offensant.
<p>Diapositive : Volet 1 : Conclusion</p>  <p>Session 1 // Topic 3 Wrapping Up</p> <p>Topic One: The Bystander Effect</p>	<p>🕒</p> <p>💬</p>	<p>Durée de cette diapositive/exercice : 2 à 5 minutes, selon le temps restant après le retour sur les scénarios.</p> <p>Si le temps le permet, passez en revue les questions en attente ou dites aux participant-e-s que vous vous rendrez disponible pour répondre aux questions après la fin du volet, au besoin.</p> <p>Le/La formateur-trice dit :</p> <p>Merci à tou-te-s pour votre participation active à la formation aujourd'hui. Nous espérons que vous avez beaucoup appris et que vous avez retenu les concepts clés sur la façon dont nous pouvons prévenir l'EAS grâce à l'intervention des témoins. En tant que travailleur dans le secteur du développement international et de l'aide humanitaire, il est de notre devoir de respecter les normes de conduite les plus élevées et de dénoncer les comportements inappropriés et préjudiciables.</p>

Intervention des témoins. Document des participant-e-s : Scénario 1



Document 1 : Scénarios d'intervention de témoins

Intervention d'un témoin : Scénario 1

Miguel est nouveau dans l'équipe d'un projet de développement de la société civile basé dans la capitale. Un jour, il rentre au bureau après une visite sur le terrain et entend certains membres de l'équipe discuter de la beauté des jeunes femmes participant au programme, ce que Miguel trouve inquiétant.

Un collègue en particulier, George, qui est connu comme un « homme à femmes », se vante le lendemain de toutes ses petites amies et partage leurs photos de profil sur les médias sociaux du bureau.

Discutez-en avec votre groupe.

1. **Placez** le comportement sur un continuum d'actions. Quels étaient les **signes avant-coureurs** d'un comportement ou de mots inappropriés?
2. **Déterminez** si la situation exige une intervention.
 - Le comportement met-il la cible en danger de subir un préjudice émotionnel ou physique?
 - Le comportement viole-t-il les politiques ou les valeurs du lieu de travail?
 - Si quelqu'un traitait un membre de votre famille ou un ami proche de cette façon, interviendriez-vous?

Si vous avez répondu *oui* à l'une de ces questions, alors la réponse est oui, une intervention est nécessaire.

3. **Décidez** qui a la responsabilité d'agir. Discutez des différentes personnes qui pourraient intervenir dans cette situation. Discutez des risques et des avantages de l'action.
4. **Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – *intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer*.
5. **Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s'assurer que l'intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?

Intervention des témoins. Document des participant-e-s : Scénario 2



Intervention d'un témoin : Scénario 2

Lee a l'habitude de parler de sa vie sexuelle au bureau et il aime raconter des blagues à ce sujet. Beaucoup de membres du personnel pensent qu'il est drôle et amusant et ne sont pas gênés par cela. Certaines personnes se sentent mal à l'aise avec le comportement de Lee et l'ignorent.

Discutez-en avec votre groupe.

1. **Placez** le comportement sur un continuum d'actions. Quels étaient les **signes avant-coureurs** d'un comportement ou de mots inappropriés?
2. **Déterminez** si la situation exige une intervention.
 - Le comportement met-il la cible en danger de subir un préjudice émotionnel ou physique?
 - Le comportement viole-t-il les politiques ou les valeurs du lieu de travail?
 - Si quelqu'un traitait un membre de votre famille ou un ami proche de cette façon, interviendriez-vous?

Si vous avez répondu *oui* à l'une de ces questions, alors la réponse est oui, une intervention est nécessaire.

3. **Décidez** qui a la responsabilité d'agir. Discutez des différentes personnes qui pourraient intervenir dans cette situation. Discutez des risques et des avantages de l'action.
4. **Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – *intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer*.
5. **Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s'assurer que l'intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?

Intervention des témoins. Document des participant-e-s : Scénario 3



Intervention d'un témoin : Scénario 3

Rose est une fillette de 9 ans qui est souvent confiée à sa grand-mère aveugle. Un homme d'âge moyen, Maung, est le responsable du club de football d'une école créée par une ONGI. Maung rend souvent visite à Rose et à sa grand-mère pour leur apporter des bonbons et d'autres cadeaux.

Un travailleur humanitaire local, Seikmon, remarque que Maung rend souvent visite à Rose et à sa grand-mère et trouve ces visites inappropriées.

Discutez-en avec votre groupe.

1. **Placez** le comportement sur un continuum d'actions. Quels étaient les **signes avant-coureurs** d'un comportement ou de mots inappropriés?
2. **Déterminez** si la situation exige une intervention.
 - Le comportement met-il la cible en danger de subir un préjudice émotionnel ou physique?
 - Le comportement viole-t-il les politiques ou les valeurs du lieu de travail?
 - Si quelqu'un traitait un membre de votre famille ou un ami proche de cette façon, interviendriez-vous?

Si vous avez répondu *oui* à l'une de ces questions, alors la réponse est *oui*, une intervention est nécessaire.

3. **Décidez** qui a la responsabilité d'agir. Discutez des différentes personnes qui pourraient intervenir dans cette situation. Discutez des risques et des avantages de l'action.
4. **Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – *intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer*.
5. **Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s'assurer que l'intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?

Intervention des témoins. Document des participant-e-s : Scénario 4



Intervention d'un témoin : Scénario 4

Erika travaille au bureau du projet depuis plusieurs mois maintenant. Récemment, elle a été troublée par certains agissements de l'un de ses collègues, James. James fait souvent des commentaires sur « la beauté » des femmes et, un jour, elle le surprend en train de regarder des images pornographiques sur son téléphone personnel.

Erika remarque que James se rend souvent dans les zones rurales dans le véhicule du personnel pour parler avec les jeunes filles. Un jour, elle croise James dans un bar local avec ce qui semble être une jeune fille mineure. Ils semblent tous deux ivres.

Discutez-en avec votre groupe.

1. **Placez** le comportement sur un continuum d'actions. Quels étaient les **signes avant-coureurs d'un** comportement ou de mots inappropriés?
2. **Déterminez** si la situation exige une intervention.
 - Le comportement met-il la cible en danger de subir un préjudice émotionnel ou physique?
 - Le comportement viole-t-il les politiques ou les valeurs du lieu de travail?
 - Si quelqu'un traitait un membre de votre famille ou un ami proche de cette façon, interviendriez-vous?

Si vous avez répondu *oui* à l'une de ces questions, alors la réponse est oui, une intervention est nécessaire.

3. **Décidez** qui a la responsabilité d'agir. Discutez des différentes personnes qui pourraient intervenir dans cette situation. Discutez des risques et des avantages de l'action.
4. **Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – *intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer*.
5. **Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s'assurer que l'intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?

Intervention des témoins. Document des participant-e-s : Scénario 5



Intervention d'un témoin : Scénario 5

Scénario d'exploitation sexuelle/trafic d'êtres humains

Vous êtes un travailleur humanitaire local. Un jour, pendant la distribution de l'aide alimentaire, vous êtes au poste de contrôle et vous vous assurez que la file d'attente se déroule sans encombre pendant que votre collègue Patrick distribue les marchandises. Patrick n'arrête pas de faire des blagues et de flirter avec les femmes qui s'approchent de lui dans la file, disant même aux mères qu'elles devraient laisser leurs filles l'épouser. Tout le monde semble rire et penser que c'est une blague, et les jeunes filles semblent apprécier cette attention.

Discutez-en avec votre groupe.

1. **Placez** le comportement sur un continuum d'actions. Quels étaient les signes avant-coureurs d'un comportement ou de mots inappropriés?
2. **Déterminez** si la situation exige une intervention.
 - Le comportement met-il la cible en danger de subir un préjudice émotionnel ou physique?
 - Le comportement viole-t-il les politiques ou les valeurs du lieu de travail?
 - Si quelqu'un traitait un membre de votre famille ou un ami proche de cette façon, interviendriez-vous?

Si vous avez répondu *oui* à l'une de ces questions, alors la réponse est oui, une intervention est nécessaire.

3. **Décidez** qui a la responsabilité d'agir. Discutez des différentes personnes qui pourraient intervenir dans cette situation. Discutez des risques et des avantages de l'action.
4. **Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – *intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer*.
5. **Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s'assurer que l'intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?



Le centre d'expertise canadien Digna pour la
prévention de l'exploitation et des abus sexuels
est un programme du Coopération Canada



Digna est rendu possible en partie grâce au
généreux soutien du gouvernement du Canada
par l'entremise d'Affaires mondiales Canada