

Prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels

Guide sur la culture

dans les espaces

professionnels

MASCULINITÉ



care®

CARE ACADEMY
Programme de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PHEAS)

Sommaire

L'ESSENTIEL

L'objectif	6
Guide pour les animateurs	7
Thèmes et Activités	7
La méthodologie	8
Activité 1 : Égalité des sexes	10
L'objectif	10
Le matériel	10
Les instructions	10
Les notes de l'animateur	12
Activité 2 : Les masculinités malsaines	13
L'objectif	13
Le matériel	13
Les instructions	13
Les notes de l'animateur	15
Activité 3: Power Flower	16
L'objectif	16
Le matériel	16
Préparation	16
Les instructions	16
Les notes de l'animateur	18
Activité 4 : L'intersectionnalisme	20
L'objectif	20
Le matériel	20
Les instructions	20
Les notes de l'animateur	22
Activité 5 : VBG/HEAS	23
L'objectif	23
Le matériel	23

Préparation	23
Les instructions	23
Les notes de l'animateur	24
Les fiches d'affirmation	25
Document : Qu'est-ce qu'une violence basée sur le genre (VBG) ?	27
Document : VBG et la violence contre les femmes (VCF)	28
Activité 6: Masculinités équitables	29
L'objectif	29
Le matériel	29
Préparation	29
Les instructions	29
Les notes de l'animateur	33
Activité 7 : Harcèlement sexuel au travail	34
L'objectif	34
Instructions	34
Les notes de l'animateur	35
SCÉNARIO 1: Rencontres et romance dans le milieu de travail	36
SCÉNARIO 2: Déménagement dans un nouveau bureau	37
SCÉNARIO 3: On se calme! C'est juste une blague.	38
SCÉNARIO 4: En haut, proche et personnel	40
SCÉNARIO 5: Vous obtiendrez la Promotion si...	41
SCÉNARIO 6: Le garçon de bureau	43
Activité 8: Les comportements limites	45
L'objectif	45
Le matériel	45
Préparation	45
Les instructions	45
Les notes de l'animateur	48
Activité 9: Le rôle des hommes dans le développement d'un milieu de travail sûrs	49
L'objectif	49
Le matériel	49
Les instructions	49
Groupe 1	51
Groupe 2	51
Groupe 3	52
Les notes de l'animateur	52

Activité 10 : L'Allyship – Définition et pratique	53
L'objectif	53
Le matériel	53
Préparation	53
Les instructions	53
Les notes de l'animateur	55
Les scénarios d'Allyship	56
Le déballage des scénarios	59
Activité 11: Vivre nos valeurs au sein et hors lieux de travail	75
L'objectif	75
Le matériel	75
Préparation	75
Les instructions	75
Les notes de l'animateur	76
Les valeurs fondamentales de CARE	77
Activité 12: Réseaux sociaux – Inspirer d'autres hommes	80
L'objectif	80
Préparation	80
Les instructions	80
Les notes de l'animateur	82
Remerciement	84



Les #MeToo, #AidToo et les mouvements Time's Up ont mis en évidence l'omniprésence de la violence sexuelle au sein des organisations et des institutions publiques. Plusieurs ONG internationales ont renforcé leurs efforts de protection et de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PHEAS), renforçant les politiques existantes et renforçant la transparence et la responsabilité. Au sein de CARE, pour prévenir et répondre au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels (HEAS), nous nous sommes de plus en plus concentrés sur le changement culturel au sein de l'organisation. Cela implique de reconnaître la présence d'attitudes discriminatoires enracinées qui alimentent une dynamique de pouvoir abusive et favorisent des environnements de travail malsains, puis de prendre des mesures pour les remettre en question et les changer.

L'impact des attitudes et des pratiques patriarcales, en particulier ces expressions malsaines de la masculinité qui reposent sur la domination, le contrôle et l'assujettissement des femmes par les hommes, est un domaine de préoccupation clé. La déconstruction des masculinités néfastes est donc vitale pour parvenir à des environnements de travail sûrs et respectueux pour le personnel et pour les participants à nos programmes et projets.

Cette matière s'appuie sur la formation en ce qui concerne l'équité entre les sexes et la diversité (EGD) de CARE et la formation PHEAS. D'autres activités de diverses sources ont été introduites.

L'OBJECTIF

Ce guide de réflexions vise à équiper les points clés de la protection et de la PHEAS (prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels) dans les bureaux du pays de CARE avec des activités qui leur permettront de mener une série de courtes séances de réflexion et de dialogue, notamment avec les membres masculins du personnel et hommes relativement liés aux programmes et projets, avec les objectifs qui suivent :

1. Pour permettre la réflexion et le dialogue sur les liens entre les masculinités néfastes, les cultures organisationnelles sécuritaires et la prévention de l'HEAS dans les lieux de travail et dans le cadre des programmes.
2. Pour contribuer aux changements d'attitudes et de comportements patriarcaux du personnel (Surtout des hommes) en faveur de l'égalité des sexes, et créer une culture où l'HEAS est contestée et une culture de tolérance zéro prévaut.
3. Pour favoriser les environnements de travail et les interventions programmatiques qui sont sûrs, à l'exception de l'HEAS et qui reflètent les valeurs fondamentales de CARE.
4. 4. Pour renforcer les droits et la direction des femmes avec un soutien et un Allyship des hommes au sein de CARE.

GUIDE DES ANIMATEURS

THÈMES ET ACTIVITÉS

Les activités de ce guide sont organisées par thème. L'objectif de ces activités est de créer une réflexion et une analyse des implications que ces thèmes peuvent avoir sur l'environnement de travail, la culture organisationnelle et les interventions programmatiques :

- Activité 1: Égalité des sexes
- Activité 2: Masculinités malsaines
- Activité 3: Power Flower
- Activité 4: Intersectionnalité
- Activité 5: VSBG
- Activité 6: Masculinités équitables
- Activité 7: HS dans les milieux de travail
- Activité 8: Les comportements limites
- Activité 9: Le rôle des hommes dans le développement d'une culture organisationnelle et d'un environnement de travail sûrs
- Activité 10: L'Allyship – Définition et pratique
- Activité 11: Vivre nos valeurs au sein et hors lieux de travail
- Activité 12: Réseaux sociaux – Inspirer d'autres hommes

Chaque activité respecte un format standard :

- L'objectif
- La durée
- Les instructions (étapes)
- Astuces aux animateurs

Les activités sont créées pour être mises en œuvre avec des groupes d'hommes en solidarité et en Allyship au sein des bureaux de CARE, afin de renforcer leurs connaissances, leur engagement et leur influence sur d'autres hommes pour changer et améliorer l'environnement de travail des femmes et des groupes marginalisés. Plusieurs activités peuvent être ajustées pour être utilisées avec des groupes mixtes.

Idéalement, toutes les activités devraient être mises en œuvre de manière séquentielle par ordre dans lequel elles sont présentées, en prévoyant jusqu'à 2 heures pour chaque activité. Cela pourrait être par le biais de 12 sessions mensuelles

ou bimensuelles. Alternativement, des séances (mini conférences) plus courtes et moins formelles d'une demi-heure ou d'une heure pourraient être organisées (par exemple, des séances pendant l'heure du déjeuner "panier-repas brun"), en utilisant des parties sélectionnées des activités en relation avec des sujets d'intérêt ou de besoin spécifiques.

LA MÉTHODOLOGIE

Ce guide de réflexion utilise une méthodologie d'apprentissage participative, interactive et expérientielle. Les activités sont créées pour stimuler la réflexion, l'analyse et le dialogue afin de permettre aux participants d'examiner comment les normes sociales liées au genre et au pouvoir influencent les environnements de travail et conduisent à l'HEAS.

Le guide exige que les animateurs aient une compréhension solide du contenu thématique, qu'ils s'engagent en faveur de l'égalité des sexes et qu'ils soient compétents dans l'art de l'animation :

- Avoir un esprit ouvert et faire preuve de curiosité.
- Débattre respectueusement les points de vue qui ne sont pas alignés avec la mission ou les valeurs fondamentales de CARE.
- Poser les questions quoi, pourquoi et comment nous faisons les choses, et demander quoi, pourquoi et comment les autres font les choses.
- Chercher les options alternatives de l'action.
- Comparer et contraster différentes actions.
- Voir les choses sous différents angles.
- Solliciter les idées et points de vue des autres.
- Prendre en considération les bonnes et mauvaises conséquences.
- Synthétiser et tester de nouvelles idées ; et
- Identifier et résoudre les problèmes.

Aussi, l'animateur doit être capable de faire face aux défis et de rester fidèle à l'approche de ce guide.

Gérer les situations difficiles lors de l'animation.

Bien que l'animateur doive respecter les différents points de vue et s'assurer que les participants se sentent entendus et respectés, il est important que l'animateur sache comment gérer les situations difficiles qui peuvent survenir au cours de la séance. Parfois, les participants peuvent faire des déclarations qui ne correspondent pas aux valeurs de ce

programme et peuvent même inclure des commentaires sexistes, homophobes ou racistes. Il peut être utile au début d'établir des règles de base, car si chacun a droit à son opinion, ce droit n'inclut pas d'opprimer les autres avec leurs opinions.

Si un participant fait des commentaires qui justifient des inégalités ou des violences basées sur le genre, y compris l'HEAS, l'animateur doit contester l'opinion et offrir un point de vue alternatif qui est conforme à la philosophie du programme, ou l'ouvrir à la discussion au sein du groupe.

Quelques réflexions avant les ateliers :

- Les participants apprennent de différentes manières. L'utilisation d'un mélange de méthodes lors de la création de votre programme pour aborder les masculinités inéquitables et l'HEAS aidera à aborder la diversité des styles d'apprentissage dans le groupe.
- Les animateurs doivent laisser un espace aux participants pour qu'ils réfléchissent à leurs propres expériences afin de consolider leur apprentissage, de sorte qu'un temps calme de réflexion doit être inclus.
- Certaines activités pourront heurter la sensibilité des participants ayant vécu une expérience en HEAS, tandis que d'autres pourraient déclencher un traumatisme pour ceux dont l'identité de genre ne se confirme pas. Par conséquent, il est important que l'animateur aborde cette question au début de la séance et explique que les participants peuvent faire une pause durant la séance s'ils se sentent mal à l'aise.
- Si vous formez des participants qui connaissent bien ce que le genre est, vous pouvez passer moins de temps sur la socialisation des genres et approfondir dans les masculinités.
- Après chaque activité, assurez-vous de conclure la discussion, de résumer l'intention de l'activité et de souligner à nouveau les principaux points à retenir.
- Les animateurs doivent également s'assurer qu'ils obtiennent des informations sur les services VBG et soutien psychosocial disponibles dans les lieux où ils dirigent les ateliers. Ces informations peuvent être fournies par le personnel VBG et de protection et sont également disponibles dans 'No More Directory' <https://nomoredirectory.org>. Les animateurs doivent également fournir des informations sur le soutien du personnel et les programmes d'aide aux employés qui sont offerts par l'employeur.

ACTIVITÉ 1: ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

OBJECTIF En se souvenant des premières expériences de la vie concernant la prise de conscience d'être des garçons/hommes, les participants identifient comment la socialisation des masculinités peut conduire les garçons/hommes à avoir du pouvoir et à jouir de privilèges, et des inégalités entre les sexes	Durée: Jusqu'à 120 min
---	--------------------------------------

LE MATÉRIEL

- Espace privé où la discussion ne sera pas dérangée

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. L'accueil des participants à l'activité et décrire brièvement le processus envisagé (objectif, combien d'activités, à quelle fréquence, etc.)
2. L'invitation des participants à se présenter et à partager pourquoi ils ont décidé de participer à des activités de réflexion et ce qu'ils espèrent en retirer.
3. La production d'un maximum d'idées avec les participants sur leurs engagements à faire en sorte que les activités de réflexion deviennent et restent un espace sûr pour partager et apprendre ensemble (règles de base)Écrire leurs propositions sur un flip chart.

Exercice de détente et de visualisation

1. Il faut dire aux participants que dans cette activité, ils se souviendront des situations vécues dans/à travers lesquelles ils étaient conscients d'être des garçons/hommes et réfléchiront à l'importance de celles-ci à leur développement personnel.
2. Invitez les participants à fermer les yeux et à réduire les interférences possibles : bruit, présence de personnes extérieures au groupe, etc.
3. Les yeux fermés, il faudra inviter les participants à relâcher progressivement leur corps, en se libérant de toute tension ou problème, en prêtant attention à leur respiration. En comptant un, demandez-leur d'inspirer profondément et d'expirer en comptant deux, doivent vider leurs poumons d'air. À répéter jusqu'à ce que le groupe soit détendu.
4. Lisez le texte suivant avec une voix douce et sans hâte. "Nous allons nous concentrer sur la remémoration des situations passées que nous avons vécues au cours de notre vie, durant notre enfance, notre adolescence et notre jeunesse, dans lesquelles nous avons pris conscience d'être des hommes dans la société, de notre masculinité".
5. Il faut donner quelques instants aux participants pour se connecter et se souvenir des situations, avant de continuer :
 - "Pensez maintenant à la façon dont ces situations se sont déroulées et à ce que vous avez ressenti pendant et immédiatement après. Que s'est-il passé exactement ? Qui était présent ? Qu'ont-ils fait ? De quoi ont-ils parlé ? Qu'est-ce que vous avez fait ? Comment vous êtes-vous senti pendant l'expérience ? Comment vous êtes-vous senti juste après ? Comment vous vous sentez maintenant ?"
6. Il faut accorder quelques minutes aux participants pour se souvenir et traiter les situations, avant de continuer:

- “Maintenant, pensez à un animal qui représente votre masculinité.”
- Il faut inviter les participants à ouvrir lentement les yeux, en respirant profondément. Si nécessaire, faites quelques exercices d'étirement rapides

Réflexions et discussion

1. En formant un cercle, invitez les participants à partager la situation dont ils se souviennent et les sentiments suscités en eux. Laissez à tous les participants du temps pour le partage, ou autant qu'ils veulent. Demandez-leur de dire quel animal ils ont choisi et pourquoi.
2. Facilitez le dialogue et la discussion en utilisant les questions suivantes :
 - En écoutant nos souvenirs des situations de lorsque nous avons pris conscience de notre masculinité (d'être des hommes), quels sont les facteurs les plus courants ? (Écrivez les thèses sur un flip chart si possible)
 - Pourquoi pensez-vous qu'exactement ces facteurs qui ont émergé et pas d'autres ?
 - Comment ces situations ont influencé notre développement en tant qu'hommes ?
 - Comment ces situations ont influencé notre relation avec les femmes ? Avec d'autres hommes ? Avec des personnes transgenres et non conformes au genre ?
3. Introduire les concepts de cis – et Trans-
 - “La plupart des personnes à qui on attribue une femme à la naissance s'identifient comme des filles ou des femmes, et la plupart des personnes à qui on attribue un homme à la naissance s'identifient comme des garçons ou des hommes. Ces personnes sont cisgenres (ou cis).
 - Certaines personnes ont une identité de genre qui ne correspond pas au sexe qui leur a été donné à la naissance - par exemple, elles sont nées avec une vulve, un vagin et un utérus, mais elles s'identifient comme étant de sexe masculin. Ces personnes sont transgenres (ou Trans). Transgenre est le “T” dans LGBTQI+”¹.
 - Il faut expliquer que, lorsque le sexe biologique est indiqué à la naissance, il attribue une identité immédiate aux bébés.
4. Faites un Brainstorming avec le groupe concernant leur compréhension de “l'égalité des sexes”, en notant leurs idées sur un flip chart.
5. En vous référant aux idées de l'exercice du Brainstorming précédent, partagez le concept suivant d'égalité des sexes :
 - “l'égalité des sexes : la jouissance égale par les personnes de tous les sexes et de tous les âges, des droits, des opportunités, des ressources et des récompenses. L'égalité ne signifie pas que tous les genres sont égaux, mais que leur jouissance des droits, des opportunités et des changements de vie ne sont pas régis par le fait qu'ils soient nés de sexe féminin ou masculin”².
6. Poursuivez le dialogue et la discussion en utilisant les questions suivantes :
 - Quelle est la différence entre “sexe” et “genre” ? Comment les deux sont-ils liés ?

¹ <https://www.plannedparenthood.org/learn/teens/all-about-sex-gender-and-gender-identity/what-do-transgender-and-cisgender-mean>

² Depuis: Gender Equality and Women's Voice Guidance Note, CARE 2018, page 27

- De quels types de pouvoir et de privilèges jouissent les hommes (cis) en raison de l'inégalité entre les sexes ?
- À quoi ressemblent ce pouvoir et ce privilège dans notre société ?
- À quoi cela ressemble-t-il dans nos environnements de travail ?

Propositions de changement/prise d'action

1. Il faut inviter les participants à être conscients dans leur environnement de travail des situations où le privilège (masculin ou autre) est présent et où les individus et/ou les groupes ont du pouvoir sur les autres ; et les éventuelles conséquences de ceci.

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. Cette activité peut être utilisée avec des hommes qui n'ont eu que peu ou pas d'occasions de réfléchir de manière critique aux masculinités, mais peut être également utilisée avec ceux dont la familiarité avec les problèmes a été davantage d'un point de vue technique ou académique.
2. Il faut prendre suffisamment de temps lors de l'enregistrement initial pour que les participants apprennent à se connaître et se sentent à l'aise dans le groupe.
3. Il faut penser à pratiquer l'activité en plein air si les conditions le permettent et si l'espace extérieur auquel vous avez accès vous garantit l'intimité et le confort.
4. Dans les groupes hétérogènes, il faut adapter le guide de réflexion pour aborder les premières situations de prise de conscience d'être des femmes, et/ou dans le cas des personnes transgenres non conformes de genre de découvrir les contradictions entre le genre qui leur est attribué et leur propre conscience croissante de soi-même.

ACTIVITÉ 2 : DES MASCULINITÉS MALSAINES³

L'OBJECTIF Afin de réfléchir aux aspects de la masculinité qui sont malsains et nuisibles, et déterminer les expressions saines de masculinités qui créent des environnements de travail équitables.	Durée: Jusqu'à 120 min
--	-------------------------------

LE MATÉRIEL

- Laptop/tablette, projecteur et écran ou smart TV avec connexion internet.
- Marqueurs, crayons de couleur, crayons
- Grandes feuilles de flip chart de qualité
- Ruban adhésif

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Il faut demander au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la séance précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, le "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont le plus aimé, etc.
3. Il faut inviter les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la séance précédente (comme convenu à la fin de la séance) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux et d'autres, etc.).

'The Life of John' – Court-métrage et analyse

1. Présentez brièvement le film "The Life of John" en soulignant les points suivants :
 - Il s'agit d'un court-métrage d'animation sans dialogue (21 minutes) qui raconte l'histoire de John, un garçon élevé dans une société sexiste aux normes de genre rigides.
 - Il nous emmène à travers son enfance et sa relation avec ses parents et amis, et se concentre également sur sa première relation amoureuse et expérience sexuelle.
 - Plusieurs thématiques liées aux masculinités malsaines sont abordées dans la vidéo : VSBG, VPI (violence entre partenaires intimes), violences entre hommes, homophobie, SDSR dont IST et grossesse non planifiée et paternité responsable.
2. Avant de commencer le film [The Life of John⁴](#), il faut inviter les participants à prendre notes (mentales ou autres) sur les aspects des concepts et pratiques des masculinités dans la vie et la culture de John qui sont sains et malsains.

³ Tiré depuis [Aportes para el trabajo de sensibilización Equidad de géneros con jóvenes y adolescentes CARTILLA N° 1](#), Asociación Civil Trama, Argentine.

⁴ Court-métrage de Promundo

Réflexions et analyse du court-métrage en séance plénière

1. Après avoir commencé le film, utilisez les questions suivantes pour faciliter la discussion et le dialogue :

Déballage du film

- Comment vous êtes-vous senti en regardant le film ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce qui a le plus attiré votre attention et pourquoi ?
- Quels concepts et pratiques sains de masculinités avez-vous relevés ?
- Quels concepts et pratiques malsains des masculinités avez-vous relevés ?
- Quelles sont les conséquences des "masculinités malsaines" et pour qui ?

Masculinités malsaines et le milieu de travail

- Comment les concepts et pratiques de masculinités malsaines se montrent-ils dans nos milieux de travail ? Avec quelles conséquences sur l'environnement de travail et les relations ?
- Comment la masculinité malsaine augmente-t-elle le risque de l'HEAS ?
- Comment doit-on décrire les "masculinités saines" ? (Caractéristiques du Brainstorming)
- Quels sont les exemples d'efforts que nous avons pu voir afin d'encourager les masculinités saines dans nos environnements de travail (par des individus ou par l'organisation) ? Quels effets ont-ils eu ?
- Comment une masculinité saine peut-elle aider à prévenir l'apparition de l'HEAS ?

Encourager les masculinités saines dans le milieu de travail

1. Formez des groupes de discussion (de 3 à 4 personnes) et demandez-leur de réfléchir à la question suivante :
 - Que pouvons-nous faire (en tant qu'individus et en tant qu'organisation) dans nos lieux de travail pour défier les masculinités malsaines et encourager les masculinités saines ?
2. Invitez chaque groupe de discussion à créer une affiche, un dépliant ou un slogan qui encourage les masculinités saines qu'ils peuvent placer à des endroits stratégiques dans l'espace de travail.
3. Accordez aux groupes de discussion le temps de partager leur affiche, dépliant ou slogan.

Propositions de changement/prise d'action

1. Invitez les participants à dire où ils prévoient d'exposer leurs affiches, dépliants ou slogans et à surveiller les réactions de leurs collègues, afin de faire part de leurs commentaires à la prochaine séance.
2. Demandez à chaque participant de s'engager à faire au moins une des choses déterminées précédemment dans les groupes de discussion, pour encourager les masculinités saines sur le lieu de travail. Ils peuvent le faire en privé ou partager leur engagement avec le groupe (cela favorise une plus grande responsabilisation et une responsabilité partagée).

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. Avant de commencer la séance, regardez le film plusieurs fois et faites une liste des sujets que vous pensez être les plus pertinents pour le groupe avec lequel vous travaillez.
2. Évitez d'imposer vos propres jugements ou interprétations. Il est surtout important que chaque participant exprime son propre opinion.
3. En fonction du temps dont vous disposez, le film peut être lancé sans interruption, avec une discussion à la fin en utilisant les guides de questions fournis ci-dessus. En alternant, il peut être présenté en trois parties (en une ou trois sessions consécutives plus courtes), avec des discussions intermédiaires pour débattre les problèmes. Utilisez les liens suivants pour accéder aux coupes du film qui se concentrent sur les sujets suivants :
 - [Childhood: the socialization of masculinities](#)
 - [Adolescence: early plans and experiences, sexuality, love, romance](#)
 - [Young adulthood: sexual health, fatherhood, conflicts and resolutions](#)
4. Dans une séance plus longue, vous pouvez également montrer les trois parties en laissant un temps de réflexion et d'analyse entre chacune.
5. L'activité peut être facilement mise en œuvre dans des groupes hétérogènes. Cependant, vous pouvez adapter le guide de réflexion pour réfléchir également aux aspects de masculinité malsaine du point de vue des participantes.

ACTIVITÉ 3: POWER FLOWER

L'OBJECTIF

Réfléchir à la façon dont l'appartenance à différents groupes d'identité sociale peut définir nos positions de privilège et/ou de désavantage et les implications des identités sociales complexes sur les expériences quotidiennes et dans nos environnements de travail.

Découvrez comment différents privilèges et/ou désavantages créent un déséquilibre de pouvoir entre les membres du personnel et comment cela est lié à l'HEAS.

Durée: Jusqu'à 120 min

LE MATÉRIEL

- Marqueurs, crayons de couleur ou crayons.

PRÉPARATION

- Préparez des copies du modèle Power Flower ou du papier ordinaire sur lequel dessiner.

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la séance précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont le plus aimé, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la session précédente (comme convenu à la fin de la session) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux et d'autres, etc.).

Mon modèle de Power Flower dessiné⁵

1. Donnez à chaque participant une copie du document Power Flow et leur demandez d'écrire leur nom au milieu de la fleur.
2. Expliquez que la fleur contient 8 paires de pétales, dont chacun est lié à huit identités sociales qui influencent nos identités individuelles.
3. En parcourant les 8 identités sociales une par une, invitez les participants à écrire sur chaque pétale intérieur comment ils s'identifient (par exemple "blanc" dans le pétale race, ou "gay" dans le pétale orientation sexuelle).
4. Il faut leur demander maintenant d'écrire ce qu'ils considèrent être le groupe dominant pour chacune des 8 identités sociales. Par exemple, pour l'orientation sexuelle, on pourrait écrire "hétéro". S'ils ne savent pas quel est le groupe dominant, ils peuvent parler à ceux qui les entourent.
5. Demandez aux participants de choisir 1 la couleur qu'ils associent aux groupes identitaires dominants et 1 autre

⁵ Adapted from: <https://forumea.org/wp-content/uploads/2019/04/Power-Flower.pdf>

couleur. En utilisant leur première couleur, il faut leur demander de colorier les pétales des identités dominantes - à la fois dans les pétales intérieurs et extérieurs. Puis leur demander de colorier les pétales des identités non dominantes avec l'autre couleur.

Réflexions à deux sur les Power Flowers dessinés

1. En binôme, invitez les participants à partager leurs power flowers –
 - Qu'ont-ils en commun ?
 - Quelles différences existe-t-il ?
 - Quoi d'autre attire votre attention ?
2. Invitez chaque binôme à partager leurs réflexions avec l'ensemble du groupe.
3. Facilitez le dialogue et la discussion en posant les questions suivantes :
 - Quelles sont vos réactions pendant le dessin du power flower ?
 - De quelles identités sociales êtes-vous le plus et le moins conscient ? S'agit-il d'identités dominantes ou non dominantes ?
 - Quelles questions cette activité soulève-t-elle au sujet des privilèges et des désavantages ?
 - Quelles combinaisons d'identité offrent le plus de privilèges ?
 - Quelles combinaisons d'identité augmentent la probabilité de discrimination ?
 - Comment la réflexion sur vos identités sociales vous aidera-t-elle à comprendre les autres ?

Réflexions sur le patriarcat, le pouvoir et le privilège dans notre milieu de travail

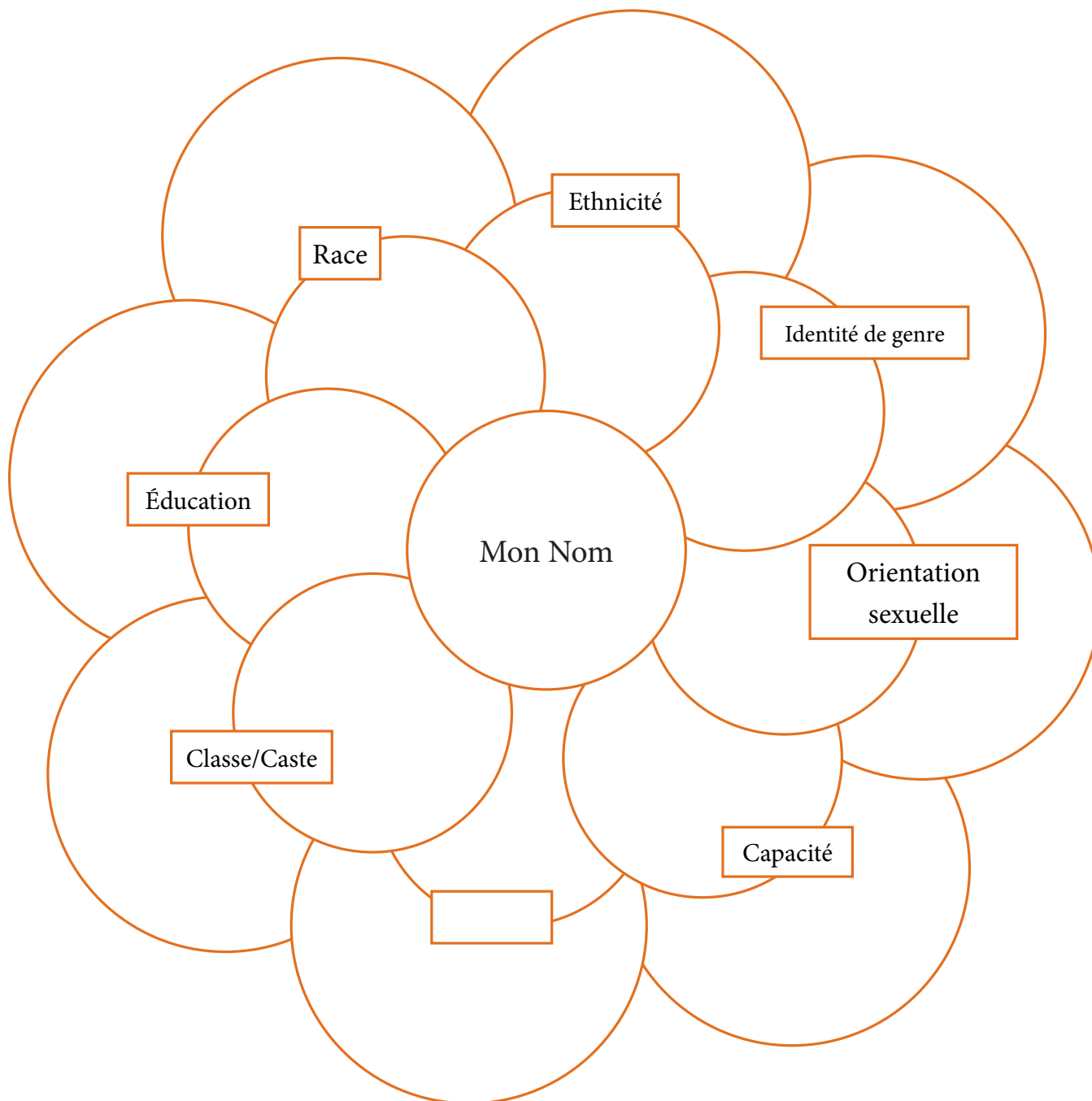
1. Posez les questions suivantes pour faciliter le dialogue et la discussion sur le patriarcat, le pouvoir et les privilèges dans le milieu de travail :
 - Quels privilèges avons-nous sur le lieu de travail en raison de notre identité et de notre expression de genre (par exemple être des hommes ou des femmes cis, ou trans, ou de genre non conforme) ?
 - Quelles sont les conséquences pour notre milieu de travail si les hommes (cis) ont des privilèges simplement parce qu'ils sont des hommes (cis) ? (Invitez les participants à partager leurs expériences d'abus de privilège).
 - Comment le pouvoir et les privilèges sont-ils liés dans le milieu de travail ?
 - Comment le pouvoir et les privilèges des hommes (cis) sont-ils liés à d'autres systèmes de pouvoir et de privilèges (par exemple basés sur la race, l'OSIG, la religion ou une autre des 8 identités sociales de la fleur du pouvoir) ?
 - Que pouvons-nous faire pour lutter contre les abus de pouvoir et de privilèges fondés sur le sexe et d'autres identités sociales (la nôtre, celle des autres) ?
 - Comment pensez-vous que ces déséquilibres de pouvoir et ces privilèges peuvent entraîner une augmentation de l'HEAS ?
2. Expliquez que l'HEAS peut devenir possible lorsqu'il existe des déséquilibres de pouvoir et des opportunités d'exploiter ce type de déséquilibres.

Propositions de changement/prise d'action

1. Invitez les participants à créer des conversations avec des collègues de travail dans leurs équipes et/ou projets qu'ils soutiennent :
 - Avec des hommes (cis) sur les privilèges qu'ils ont dans les espaces de travail et comment ils utilisent leur pouvoir de manière positive et négative.
 - Avec des femmes (cis) sur la façon dont elles perçoivent et vivent le privilège et le pouvoir masculins sur le lieu de travail et dans les programmes.
 - Avec des collègues transgenres et de genre non-conforme sur leurs expériences de pouvoir et de privilèges dans le milieu de travail,
2. Il faut leur demander de noter les similitudes et les différences dans les réponses de leurs collègues cis et transgenres et de réfléchir à la raison.

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. Le contexte culturel et souvent juridique du contexte dans lequel vous travaillez déterminera, dans une large mesure, les identités sociales que les participants identifieront et exprimeront, et ce sont celles avec lesquelles vous devriez travailler. Dans les pays qui criminalisent les relations homosexuelles, par exemple, et/ou dans les cultures où les attitudes discriminatoires à l'égard de la diversité sexuelle est monnaie courante, il est peu probable que l'orientation sexuelle ou les identités transgenres apparaissent comme des traits identitaires importants. Cependant, dans des contextes sociétaux hostiles aux personnes LGBTQI+, ce dernier peut se produire lorsque la culture organisationnelle interne du pays CARE a embrassé la diversité, permettant aux personnes LGBTQI+ de se sentir acceptées et en sécurité pour parler librement de leur identité sexuelle. Néanmoins, il est toujours important de réaffirmer le besoin de confidentialité, d'empathie et de solidarité lorsque les individus partagent des aspects de leur identité qui peuvent les exposer à l'exclusion, aux actes de discrimination et au danger.
2. Dans les groupes de genres divers, adaptez le guide de réflexion pour aborder également la dynamique du pouvoir entre les genres.
3. Envisagez une éventuelle extension de l'exercice Power Flower si vous travaillez avec un groupe dont les membres sont de différents pays/cultures en procédant comme suit :
 - Demandez aux participants de dessiner un troisième anneau de pétales qui représente la société/culture du pays d'accueil (c'est-à-dire l'endroit où ils résident actuellement).
 - Il faut les inviter à réfléchir sur les similitudes et les différences de la dynamique du pouvoir dans le pays d'accueil par rapport à leur pays/culture d'origine.
 - S'ils ont des difficultés à répondre, il faut leur demander ce dont ils ont besoin de savoir sur le pays/la culture d'accueil pour répondre à ces questions. Invitez les participants du pays d'accueil à y répondre.



ACTIVITÉ 4 : L'INTERSECTIONNALISME

L'OBJECTIF

Faciliter l'analyse du concept de l'intersectionnalisme et de la façon dont l'utilisation de "lentille de l'intersectionnalité" peut nous permettre d'identifier et contester les pratiques discriminatoires et préjudiciables en milieu de travail et les interventions du programme; programme interventions; et utilisez-les pour identifier les différents risques de l'HEAS et atténuer ces risques.

Time: Up to 120 min

LE MATÉRIEL

- Laptop/ tablette, projecteur et écran ou smart TV avec une connexion internet.

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la séance précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont le plus aimé, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la session précédente (comme convenu à la fin de la session) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux et d'autres, etc.).

Qu'est-ce que l'intersectionnalisme ?

1. Faites un Brainstorming rapide avec les participants, en écrivant leurs réponses sur un flip chart :
 - Qu'entendons-nous par "intersectionnalisme" ?
2. Montrez une (ou plusieurs) courte(s) vidéo(s) de ce qui suit, en choisissant celles qui vous semblent les plus appropriées à votre contexte :
 - [What is Intersectionality?](#)⁶ Utilise des graphiques et un langage facilement compréhensibles pour expliquer le concept, en mettant en évidence les intersections entre le sexisme, le racisme, l'hétérosexisme et l'âgisme. Décompose les concepts complexes de l'intersectionnalisme.
 - [What is Intersectionality and Why is it Important?](#)⁷ Conversation entre deux collègues de travail, mettant l'accent sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et sur la façon dont elle se croise avec d'autres formes de discrimination. Met en évidence le mariage égal entre deux femmes de races et de cultures différentes. Décompose la conceptualisation complexe de l'intersectionnalisme.

⁶ Promu et produit par le professeur [Peter Hopkins](#), Newcastle University, UK.

⁷ Produit par [Always Designing for People ADP](#) une Entreprise basée aux États-Unis, décrite comme "comprehensive global provider of cloud-based human capital management (HCM) solutions".

⁸ Produit par Teaching Tolerance, un projet de 'the Southern Poverty Law Center', dont la mission est de prévenir le développement de la haine et d'aider les enseignants et les écoles à éduquer les enfants et les jeunes à participer activement à une démocratie diversifiée.

- [Intersectionality](#)⁸ Met en contraste les réalités de 3 personnes aux identités diverses vivant aux États-Unis, en utilisant des graphismes et un langage accessible. Aborde initialement les intersections entre le genre et la race, puis passe à des aspects plus complexes. L'intersectionnalité qui inclue les (in)capacités, la classe, les résultats scolaires, la religion et la nationalité. La discrimination fondée sur l'OSIEG n'est pas couverte.
3. Après avoir montré la vidéo, laissez les participants commenter :
 - Qu'est-ce qui a le plus attiré votre attention et pourquoi ?
 - Quelles idées ou concepts avez-vous trouvés les plus difficiles à saisir ?
 - Pourquoi pensez-vous que l'intersectionnalité est importante aux fins de la prévention et de l'atténuation des risques l'HEAS ?
 4. Dites aux participants que vous allez montrer la vidéo une deuxième fois et qu'ils doivent demander que la vidéo soit mise en pause s'il y a une idée, un concept ou une phrase qu'ils ne comprennent pas et/ou aimeraient réfléchir, analyser, débattre. Prenez également l'initiative vous-même de mettre la vidéo en pause là où vous pensez qu'une clarification et une autre discussion sont nécessaires.
 5. Faites un résumé de "l'intersectionnalisme" en vous servant des messages clés suivants :
 - "La nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe et le sexe, considérées comme créant des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants ; une approche théorique basée sur une telle prémisse". (Dictionnaire d'Oxford)
 - L'"intersectionnalisme" fait référence à la façon dont différents aspects de l'identité d'une personne peuvent l'exposer à des formes de discrimination et de marginalisation qui se chevauchent.⁹
 - Chacun de nous possède une série de "marqueurs d'identités" (par exemple, sexe, race, classe, orientation sexuelle, handicap/incapacité) qui déterminent notre relation aux groupes dominants et/ou marginalisés. En appartenant à des groupes dominants, nous avons accès au pouvoir et aux privilèges ; en revanche, les personnes appartenant à des groupes marginalisés sont confrontées à des désavantages et à la discrimination.
 - L'intersectionnalisme reconnaît que les marqueurs d'identités (par exemple "femme" et "noir") n'existent pas indépendamment les uns des autres, et que chacun informe les autres, créant souvent une convergence complexe d'oppression.
 - Comprendre l'intersectionnalité est essentiel pour combattre les préjugés entremêlés auxquels les gens sont confrontés dans leur vie quotidienne.
 6. Montrez que le privilège fait référence à certains avantages sociaux, ou degrés de prestige et de respect qu'un individu a en raison de son appartenance à certains groupes d'identité sociale. Avoir un privilège ne signifie pas qu'un individu est à l'abri des difficultés de la vie, mais cela signifie avantage ou un avantage non mérité que l'on reçoit dans la société en raison de la nature de son identité.
 7. Formez des groupes de discussion de 2 ou 3 participants et invitez-les à parler de ce qui suit, en laissant quelques minutes entre chaque question avant de passer à la suivante :
 - Lequel de vos propres "marqueurs d'identité" vous place dans des groupes dominants ?
 - De quel pouvoir et privilèges bénéficiez-vous dans la société en faisant partie d'un ou plusieurs groupes

⁹ <https://www.vic.gov.au/understanding-intersectionality>

dominants ?

- Quelles mesures avez-vous prises pour vous séparer du pouvoir et des privilèges de votre (vos) groupe(s) dominant(s) et soutenir ou montrer votre solidarité avec leur(s) groupe(s) marginalisé(s) respectif(s) ? Avec quelles conséquences ? (Si non, pourquoi ?)

8. En plénière, posez la question suivante pour inviter les participants à partager leurs pensées :

- En regardant à travers la "lentille de l'intersectionnalisme", quelles sont les implications de la manière dont le pouvoir et les privilèges se jouent, dans des contextes formels et informels :
 - Dans nos milieux de travail
 - Dans les programmes et projets que nous soutenons directement ?
- Comment l'application d'une analyse intersectionnelle peut-elle contribuer à un environnement de travail sûr et sécurisé pour tous les membres du personnel ?
- Que pouvez-vous (seul et/ou avec d'autres) faire pour discuter les attitudes et comportements discriminatoires de collègues appartenant au(x) même(s) groupe(s) dominant(s) que vous ? (Sur le lieu de travail et/ou sur le terrain)
- Que pouvez-vous faire pour soutenir vos collègues appartenant à plusieurs groupes marginalisés ?
- Que pouvez-vous faire si vous appartenez vous-même à un ou plusieurs groupes marginalisés ?

Propositions de changement/prise d'action

1. Faites un Brainstorming avec les participants sur les actions qu'ils peuvent prendre pour partager avec d'autres collègues au travail la signification de "l'intersectionnalisme" et les implications pour l'environnement de travail et les interventions du programme.
2. Vous faites en sorte que chaque participant s'engage dans au moins une action.

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. C'est une bonne idée d'avoir réalisé l'activité précédente "Power Flower" avant de faire celle-ci, car les participants peuvent se référer aux différentes dimensions de leur propre identité à mesure qu'ils approfondissent leur compréhension de l'intersectionnalisme.
2. L'activité peut être utilisée dans des groupes hétérogènes et mixtes. Afin de faciliter la discussion dans des groupes mixtes, envisagez de poser des questions sur le genre et l'âge dans le cadre d'une lentille intersectionnelle.
3. Afin de montrer le lien entre l'intersectionnalisme et la prévention et l'atténuation des risques de l'HEAS, il peut être utile de se référer à l'activité précédente. Les déséquilibres de pouvoir et les opportunités d'exploitation des déséquilibres de pouvoir peuvent augmenter le risque de l'HEAS. Certains groupes peuvent être plus à risque de l'HEAS ou peuvent avoir plus de désavantages par rapport aux autres groupes. Avoir une lentille intersectionnelle peut aider à identifier ces déséquilibres de pouvoir et ces vulnérabilités sous-jacentes.

ACTIVITÉ 5 : VBG/HEAS¹⁰

L'OBJECTIF

Afin d'approfondir les connaissances des participants sur la VBG, montrer les mythes et les doutes liés aux causes de la VBG et discuter de la façon dont la VBG/HEAS se manifeste dans le milieu de travail.

Durée: Jusqu'à 120 min

LE MATÉRIEL

- Flipchart papier
- Marqueurs, ruban adhésif

PRÉPARATION

- Préparez des copies des fiches d'affirmation (voir ci-dessous).
- Préparez des copies du document 'Qu'est-ce que la violence basée sur le genre' (voir ci-dessous).

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la séance précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont le plus aimé, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la séance précédente (comme convenu à la fin de la séance) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux et d'autres, etc.).

Travail en groupe

1. Répartir les participants en cinq groupes.
2. Donnez à chaque groupe 2 fiches d'affirmation sur la violence à l'égard des femmes (voir ci-dessous). Il faut leur demander de dire s'ils pensent que les affirmations sont vraies ou fausses et d'expliquer leurs raisons. Ils n'ont pas à parvenir à un consensus.

Scéance plénière

1. Demandez aux groupes, un par un, de partager la première affirmation qui leur a été donnée (ils peuvent la montrer à d'autres pour la voir ou l'afficher sur un mur ou un flip chart) et leurs pensées en ce sujet. Laissez le temps aux autres de partager leurs réactions et leurs observations sans entrer dans une discussion approfondie. Discutez

¹⁰ Cette séance s'appuie sur les sources suivantes: A Community Mobilisation Training Manual for Preventing men's use of violence against women, Sonke/WITS, Afrique du Sud, 2016; GED 401, CARE; [Gender-Based Violence: a Primer—Facilitator Guide – IGWG, USAID](#)

toute contribution inexacte ou douteuse.

2. Répétez ce qui précède pour la deuxième affirmation donnée à chaque groupe.
3. Posez les questions suivantes pour faciliter la discussion et le dialogue :
 - Selon vous, quelles sont les causes sous-jacentes de la violence des hommes envers les femmes ?
 - Comment la violence des hommes envers les femmes affecte-t-elle les femmes physiquement, émotionnellement, économiquement, socialement et psychologiquement ?
 - Comment avez-vous vu la VBG exprimée dans votre (vos) environnement(s) de travail, passé et présent ?
 - Comment l'HEAS et la VBG sont-ils liés ?

Qu'est-ce que la VBG ?

1. Donnez une copie du document ci-dessous Qu'est-ce que la violence basée sur le genre (VBG) ? aux participants et parcourez-le avec eux en soulignant les principaux points d'intérêt.
2. Expliquez que toutes les affirmations partagées dans la première partie de l'exercice sont des mythes sur la VBG qui tentent de l'expliquer ou de la justifier. De telles opinions conduisent à la perception que la VBG est rare ou exceptionnelle et/ou qu'elle est causée par des facteurs indépendants de la volonté des hommes. Ces points de vue blâment les femmes pour la violence qu'elles subissent (blâmer la victime").

Propositions de changement/prise d'action

1. Concluez la séance en posant les questions suivantes :
 - Que pouvons-nous faire pour prévenir et lutter contre la violence sexuelle et sexiste, dans nos milieux de travail et dans les communautés où nous travaillons. Comment pouvons-nous soutenir les survivants/victimes de VBG ?
2. Invitez chaque participant à s'engager dans une action pour lutter contre la VBG dans un espace de travail formel ou informel (par exemple, réunions du personnel, groupes de discussion, espaces de loisirs, etc.) qu'il prendra avant la prochaine session.

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. En abordant les causes de la VBG, faites référence aux sessions précédentes sur les masculinités malsaines, le pouvoir, les privilèges, etc., et insistez sur le fait que les masculinités patriarcales sont la cause première de la VBG.
2. Montrez les idées clés suivantes en tant que causes secondaires, facteurs de risque et/ou facteurs de VBG :
 - La pauvreté et la guerre sont des facteurs de risque et peuvent exacerber les niveaux de VBG mais ne sont pas la cause de comportements violents chez les hommes. La VBG traverse les niveaux socio-économiques. Il y a beaucoup d'hommes vivant la pauvreté ou dans la guerre qui ne sont pas violents envers les femmes, et il y a beaucoup d'hommes qui font partie des tranches sociales les plus élevées ou dans des contextes non conflictuels qui sont violents envers les femmes.
 - L'abus de substances peut déclencher un comportement violent. Cependant, ni l'alcool ni les drogues, ni la victime ne doivent être blâmés dans ces situations. La violence envers les femmes est inacceptable en toutes circonstances.
 - Les désaccords et les conflits peuvent être des éléments inévitables des relations intimes entre partenaires. Cependant, la violence en tant que moyen de résoudre ces conflits ne l'est pas. La violence est un comportement qui s'apprend et qui peut se désapprendre.
 - Comme tous les autres hommes, certains ayant des problèmes de santé mentale commettent des actes de violence. Cependant, la violence n'est pas un symptôme ou un comportement limité aux personnes ayant une mauvaise santé mentale. Beaucoup d'hommes ayant des problèmes de santé mentale n'ont pas recours à la violence.
 - La violence masculine n'est pas génétiquement fondée ; elle est perpétuée par un modèle de masculinité qui permet et encourage les hommes à dominer. C'est à nous, les individus, communautés et société, de changer

FICHES D’AFFIRMATION

Affirmation 1: Les querelles domestiques, les bagarres et les violences conjugales sont des caractéristiques de la vie des personnes sans instruction et pauvres et des membres de classes sociales inférieures.

Affirmation 2: Les femmes provoquent la violence contre elles-mêmes en se comportant de façon inappropriée et en ne respectant pas les règles et les normes de leurs cultures.

Affirmation 3 : Si les femmes victimes de violence conjugale voulaient partir, elles pouvaient partir. Si elles restent, c’est parce qu’elles trouvent un plaisir masochiste aux coups.

Affirmation 4: Les auteurs de violences faites aux femmes sont un groupe minoritaire d’hommes souffrant de troubles mentaux.

Affirmation 5: La pauvreté ou la guerre conduisent à des agressions et

Affirmation 6: La violence basée sur le genre existe à cause de l’abus de substances telles que l’alcool et/ou la drogue.

Affirmation 7: La violence basée sur le genre fait partie des relations intimes entre partenaires.

Affirmation 8: La violence contre les femmes est une partie inhérente de la masculinité ou une expression naturelle des pulsions sexuelles

Affirmation 9: C'est bien d'avoir une relation sexuelle ou amoureuse avec un participant au programme dès qu'il semble également s'y intéresser.

Affirmation 10: Faire circuler des photos de femmes en bikini ou d'hommes torse nu pour montrer les progrès corporels après s'être engagés dans une salle de sport est un comportement inapproprié qui peut causer des dommages.

DOCUMENT : QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE (VBG) ?¹¹

La violence basée sur le genre (VBG) fait référence à toute violence qui découle de normes et de relations de genre enracinées qui produisent des inégalités entre les sexes. Lorsque les sociétés patriarcales accordent le pouvoir, les opportunités, droits et les privilèges aux hommes (tout en les retirant systématiquement des femmes), la violence est générée et exercée contre les femmes par des hommes individuels, des groupes d'hommes et des institutions sociétales dominées et contrôlées par les hommes. Ce faisant, ils perpétuent leur pouvoir et leurs privilèges.

Bien que les hommes et les femmes puissent et subissent effectivement la violence, pour définir la VBG, il est important de comprendre comment les normes de genre déterminent la manière dont la violence affecte la vie des hommes et des femmes.

“Bien que les hommes et les femmes puissent être aussi bien victimes qu’auteurs de violences, les caractéristiques de la violence la plus couramment commise à l’encontre des femmes diffèrent sur des points critiques de la violence couramment commise à l’encontre des hommes. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d’être tués ou blessés dans les guerres ou les jeunes et la violence liée -aux mafias-, et ils sont plus susceptibles d’être agressés physiquement ou tués dans la rue par un étranger. Les hommes sont également plus susceptibles d’être les auteurs de violences, quel que soit le sexe de la victime. Par contre, les femmes sont plus susceptibles d’être agressées physiquement ou assassinées par quelqu’un qu’elles connaissent, souvent un membre de la famille ou un partenaire intime. Elles courent également un plus grand risque d’être agressées sexuellement ou exploitées, que ce soit dans l’enfance, l’adolescence ou à l’âge adulte”¹².

¹¹ Tiré de chez A Community Mobilisation Training Manual for Preventing men’s use of violence against women, Sonke/WITS, Afrique du Sud, 2016

¹² Ellsberg M, and Heise L. Washington DC, Les États-Unis: [Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists](#) World Health Organization, PATH; 2005.

DOCUMENT : VBG ET VIOLENCE CONTRE LES FEMMES (VCF)¹³

¹³ Les informations contenues dans cette sous-section sont tirées depuis "Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography" par Adrienne Cruz et Sabine Klinger/International Labour Office. – Geneva: ILO, 2011. The original source is the: UNFPA, "State of World Population Report 2005"

¹⁴ Declaration on the Elimination of Violence against Women, adopté par the United Nations General Assembly (A/ RES/48/104), New York, 20 Décembre 1993.

¹⁵ Platform for Action and the Beijing Declaration, Fourth World Conference on Women, Beijing, 4-15 Septembre 1995, paragraphes 114-116.

ACTIVITÉ 6 : DES MASCULINITÉS ÉQUITABLES

L'OBJECTIF

Afin d'approfondir la compréhension de "l'équité" et de "l'égalité", leurs interrelations et les implications des masculinités (in) équitables pour nos milieux de travail, ainsi que, pour le risque de l'HEAS.

Durée: Jusqu'à 120 min

LE MATÉRIEL

- Affiches de format A5 ou post-it.

PRÉPARATION

- Préparez de grandes images de "égalité", "équité" et "justice" utilisées dans l'activité ou un laptop/tablette, un projecteur et un écran ou une télévision intelligente avec connexion Internet.

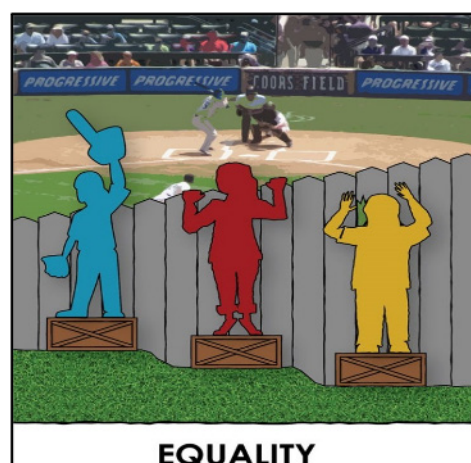
LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la séance précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou mis au défi, ce qu'ils ont le plus aimé, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont adoptés par rapport à la séance précédente (comme convenu à la fin de la séance) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux et d'autres, etc.).

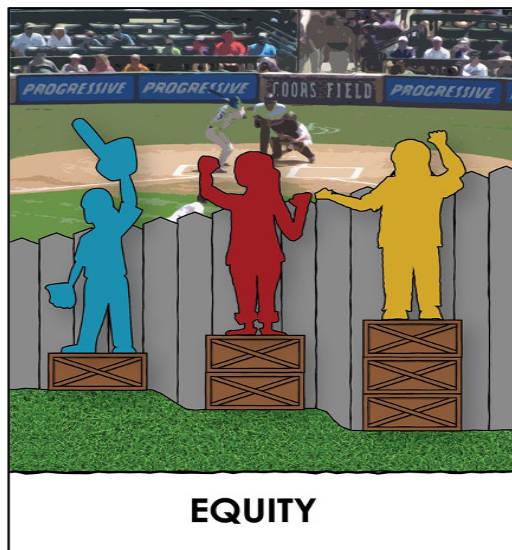
Qu'est-ce que vous voyez ? – Réflexions et analyse en séance plénière¹⁶

1. Montrez aux participants l'image suivante et demandez leurs réactions:
 - Qu'est-ce que vous voyez ?
 - Comment vous vous sentez ?
 - Que pensez-vous que les trois spectateurs sur les caisses ressentent ?



¹⁶ Tiré du contenu de <https://culturalorganizing.org/the-problem-with-that-equity-vs-equality-graphic/> et <https://medium.com/@CRA1G/the-evolution-of-an-accidental-meme-ddc4e139e0e4#tm1cbg2vn>

2. Maintenant montrez l'image suivante et posez les mêmes questions



3. Posez les questions suivantes, si ces problèmes ne se sont pas encore manifestés :
- Quelle est la signification (symbolique) des différents niveaux du sol ?
 - Quelle est la signification (symbolique) des différentes hauteurs du grillage ?
4. Animez une discussion sur l'égalité et l'équité et sur la façon dont elles sont liées l'une à l'autre. Assurez-vous de faire ressortir les idées suivantes :
- L'égalité, c'est que chacun commence au même endroit.
 - L'équité, c'est que chacun obtient ce dont il a besoin.
 - L'égalité ne veut pas toujours dire justice
 - Juste ne veut pas dire égal
 - Équité = justice
 - Nous devons d'abord assurer l'équité avant de pouvoir bénéficier de l'égalité.

“Dans la première des deux images, les trois personnes ont un boîtier sur laquelle se tenir. En d’autres termes, il y a “égalité”, car tout le monde a le même nombre de boîtier. Bien que cela soit utile pour la personne de taille moyenne, cela n’est pas suffisant pour les plus petits et superflu pour les plus grands. Par contre, dans la deuxième image, il y a “l’équité” - chaque personne a le nombre de boîtiers dont elle a besoin pour profiter pleinement du jeu.”

<https://culturalorganizing.org/the-problem-with-that-equity-vs-equality-graphic/>

L’égalité, c’est quand tout le monde est traité de la même manière, sans tenir compte de ses besoins et de ses exigences. L’idée centrale de l’égalité est que tous les individus reçoivent un traitement égal dans la société et ne sont pas discriminés sur la base de la race, du sexe, la caste, la croyance, la nationalité, du handicap, l’âge, et la religion, etc.

L’équité peut être définie comme étant la qualité du traitement équitable des individus selon leurs besoins et de leurs exigences. L’équité garantit que tous les individus reçoivent les ressources dont ils ont besoin pour avoir accès aux mêmes opportunités.

https://www.researchgate.net/post/Equality_implies_sameness_Equity_implies_fairness_What_is_the_difference_between_Equality_Equity_Please_give_your_opinion

5. En gardant les deux images visibles, posez la question suivante pour stimuler davantage la réflexion et le dialogue :

- D’après vous, quelles sont les causes profondes des inégalités/iniquités que les images dépeignent ? (Pensez au grillage !)

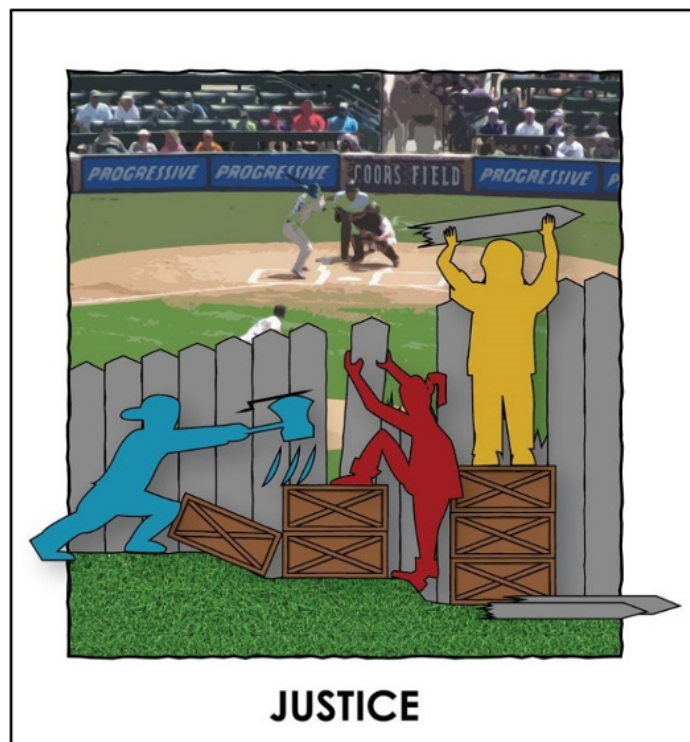
Voici quelques idées sur lesquelles vous devez insister :

- Le problème ne réside pas dans les caractéristiques des spectateurs individuels, mais plutôt d’un problème structurel et systémique qui produit des opportunités inégales pour les spectateurs.
- Les causes fondamentales des inégalités sociales sont liées au contexte, à la culture et à l’histoire.
- Le racisme, par exemple, est enraciné dans une histoire d’oppression, de la colonisation et de l’esclavage au racisme systémique actuel qui est ancré dans la culture et les institutions sociétales.
- Le sexisme est enraciné dans des siècles de patriarcat et dans la notion de supériorité des hommes sur les femmes.
- La réalisation de l’équité/justice exige une approche “d’égalité des résultats” plutôt qu’une approche “d’égalité des intrants”.
- Lorsque les personnes ayant des chances inégales sont traitées de la même manière, les inégalités sont renforcées et perpétuées.
- Pour parvenir à l’égalité, des mesures équitables sont nécessaires pour garantir que les personnes défavorisées aient accès à l’égalité des chances et des ressources.

¹⁷ Idées prises et adaptées à partir de: <https://equity.wordpress.fos.auckland.ac.nz/2016/11/05/that-equity-vs-equality-graphic/>

6. Il faut montrer aux participants cette troisième image et demander de partager leurs réactions :

- Que voyez-vous ?
- Comment vous vous sentez ?
- Qu'est-ce qui a changé ?
- Comment pensez-vous que ces changements se sont produits ?
- Que faut-il d'autre pour que justice soit rendue ?



Des masculinités (in)équitables

1. Faites un Brainstorming avec le groupe en posant la question suivante :
 - Qu'entendez-vous par le terme "Masculinités équitables"?
2. En séance plénière, invitez les participants à partager :
 - Les expressions de "masculinités équitables" qu'ils ont vécues ou dont ils ont été témoins dans leurs milieux de travail.
 - Les expressions de "masculinités inéquitables" qu'ils ont vécues ou dont ils ont été témoins dans leurs milieux de travail.
 - Les facteurs qui bloquent et favorisent l'expression "masculinités équitables" dans leurs milieux de travail.
 - Comment les masculinités inéquitables sont-elles liées à l'HEAS.

Propositions de changement/prise d'action

1. Donnez à chaque participant deux affiches ou post-it de format A5. Invitez-les à écrire :
 - Première affiche : Je m'engage à être un homme équitable en matière de genre sur le lieu de travail (quelque chose que je ferai qui va rompre avec les normes patriarcales autour de la masculinité et contribue à la justice de genre)
 - Deuxième carte : Je m'engage à promouvoir des masculinités équitables entre les sexes parmi mes collègues masculins.
2. Invitez les participants à partager leurs engagements avec les autres membres du groupe et à montrer une action

immédiate qu'ils prendront avant la prochaine session.

3. Demandez au groupe de réfléchir et d'enregistrer comment le fait d'être un homme équitable en matière de genre peut aider à prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. Il existe plusieurs versions des images "égalité/équité" avec des accents différents. Les originaux sont créés par Craig Froehle et sa critique des versions ultérieures peut être consultés ici : [The evolution of an accidental meme](#).
2. Soyez au courant de toute analyse effectuée par les participants visant à rejeter la responsabilité des inégalités sur ceux qui les subissent, et/ou pour localiser l'inégalité initiale dans les caractéristiques des personnes ou des groupes de personnes. Utilisez la métaphore du grillage pour montrer l'importance des obstacles créés par les contextes socioculturels et historiques. Regardez : <https://culturalorganizing.org/the-problem-with-that-equity-vs-equality-graphic/>, <https://equity.wordpress.fos.auckland.ac.nz/2016/11/05/that-equity-vs-equality-graphic/> et <https://medium.com/@CRA1G/the-evolution-of-an-accidental-meme-ddc4e139e0e4#.tm1cbg2vn>

ACTIVITÉ 7 : HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL¹⁸**L'OBJECTIF**

Approfondir la compréhension de ce à quoi ressemble le harcèlement sexuel au travail, comment il est lié à des masculinités inéquitables et les effets qu'il a sur les femmes et les milieux de travail.

Durée: Jusqu'à 120 min

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la session précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont le plus aimé, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la session précédente (comme convenu à la fin de la session) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux et d'autres, etc.).

Séance de storytelling :

1. Avant le début de cette activité, lisez les histoires à la fin de cette activité et choisissez-en 2 ou 3 que vous souhaitez utiliser (ou plus si le temps le permet).
2. Prenez le temps de revoir chaque histoire et faites les adaptations que vous jugez nécessaires pour votre contexte et vos objectifs. Par exemple, utilisez des noms locaux, modifiez les emplois/rôles des personnages, utilisez des termes familiers et un langage approprié.
3. Dites aux participants qu'il s'agira d'une séance de storytelling et que vous lirez chaque histoire lentement et par sections, en laissant du temps entre chaque section pour des réflexions, des discussions et un dialogue sur les problèmes émergents.
4. Encouragez les participants à partager leurs pensées, opinions et idées librement.
5. Prenez un peu de temps à la fin de chaque histoire afin de :
 - Invitez les participants à partager toutes les expériences dont ils ont pu être témoins (au sein de CARE ou dans des contextes de travail antérieurs) et comment ils ont été abordés et résolus (ou non). (Prière de noter que les divulgations d'incidents seront signalées conformément à la politique de sauvegarde de CI – la politique de PSHEA)
 - Analysez les implications pour l'environnement de travail de CARE lorsque des attitudes et des comportements similaires à ceux exprimés dans l'histoire se produisent.

Propositions de changement/prise d'action

1. Invitez les participants à réfléchir à 2 ou 3 points principaux qui ont retenu leur attention au cours de cette activité (nouveaux apprentissages, "Aha moments", aperçus, etc.). Les participants peuvent, s'ils le souhaitent, en partager quelques-uns en plénière.
2. Demandez aux participants de parler de ces principaux points d'apprentissage avec d'autres collègues de travail

¹⁸ Designed using material and case studies included in: New York State (2018). [Model Sexual Harassment – Prevention Training](#).

avant la prochaine séance.

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. Les histoires ci-dessous sont tirées d'une ressource développée par l'État de New York, États-Unis en 2018 intitulée : Model Sexual Harassment – Prevention Training. Comme indiqué ci-dessus, certains des personnages, des situations et l'utilisation de la langue peuvent nécessiter une adaptation à votre propre contexte et à vos propres objectifs.
2. Prenez suffisamment de temps pour lire et comprendre pleinement les histoires et les problèmes qu'elles soulèvent avant l'activité.
3. Ne vous contentez pas sur les réponses "vraies" ou "fausses" ! Demandez aux participants de justifier leurs réponses et de sonder d'autres opinions et positions, avant de partager avec eux pourquoi la réponse est vraie ou fausse. Dans la plupart des cas, il est probable qu'un ou plusieurs des participants auront déjà exprimé des idées et des opinions similaires aux "bonnes" réponses.
4. Une alternative à l'animation des histoires vous-même (Si vous avez suffisamment de temps) est de former un petit groupe et de donner à chacun une histoire à analyser. Retirez les réponses de chaque histoire avant de le faire et assurez-vous que chaque groupe fasse une pause après chaque section pour réfléchir et discuter des questions. Chaque groupe peut ensuite présenter son histoire et son analyse en séance plénière.

Scénario 1 : Rencontres et romance dans le milieu de travail

1. Lisez le texte suivant au groupe. :

Ralph, le collègue de Li Yan, vient de divorcer. Il laisse tomber des commentaires à quelques reprises qu'il est seul et a besoin de trouver une nouvelle petite amie. Li Yan et Ralph ont été amis dans le passé et ont déjeuné ensemble dans des restaurants locaux plusieurs fois. Ralph demande à Li Yan d'aller à un rendez-vous avec lui - un dîner et un film. Li Yan aime Ralph et accepte de sortir avec lui. Elle apprécie son rendez-vous avec Ralph mais décide qu'une relation n'est pas une bonne idée. Elle remercie Ralph pour le bon moment mais explique qu'elle ne veut pas avoir de relation avec lui. Ralph attend deux semaines, puis commence à faire pression sur Li Yan pour plus de rendez-vous. Elle refuse, mais Ralph ne s'arrête pas. Il ne cesse de lui demander de sortir ensemble.

2. Utilisez les questions suivantes pour stimuler l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la bonne réponse est vraie ou fausse.

Question 1. Lorsque Ralph a demandé un rendez-vous à Li Yan pour la première fois, il s'agissait de harcèlement sexuel. Vrai ou faux ?

FAUX : Les premiers commentaires de Ralph sur la recherche d'une petite amie et la demande d'un rendez-vous avec Li Yan, une collègue, ne sont pas du harcèlement sexuel. Même si Li Yan avait refusé Ralph pour le premier rendez-vous, Ralph n'avait rien fait de mal en demandant un rendez-vous et en faisant des commentaires occasionnels qui ne sont pas sexuellement explicites sur sa vie personnelle.

Question 2. Li Yan ne peut pas se plaindre de harcèlement sexuel parce qu'elle est allée à un rendez-vous avec Ralph. Vrai ou faux ?

FAUX : Être amical, aller à un rendez-vous ou même avoir une relation antérieure avec un collègue ne signifie pas qu'un collègue a le droit de se comporter comme Ralph l'a fait envers Li Yan. Elle doit continuer à travailler avec Ralph, et il doit respecter ses souhaits et ne pas adopter un comportement devenu désormais inapproprié dans le milieu de travail.

3. Poursuivez votre lecture de l'histoire :

Li Yan se plaint à son supérieur hiérarchique, et le superviseur (le cas échéant) signale sa plainte à la personne désignée par son employeur pour recevoir les plaintes. Ralph est interrogé sur son comportement et il s'excuse. Il est sommé par la personne désignée de s'arrêter. Ralph s'arrête un moment mais commence ensuite à laisser de petits cadeaux pour Li Yan sur son bureau avec des notes d'amour. Les notes d'amour ne sont pas ouvertement offensantes, mais le comportement de Ralph commence à rendre Li Yan nerveuse, car elle a peur qu'il commence à la traquer.

4. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 3. Le comportement ultérieur de Ralph avec des cadeaux et des notes d'amour n'est pas du harcèlement sexuel car il a cessé de demander à Li Yan des dates comme indiqué. Il est juste gentil avec Li Yan parce qu'il l'aime bien. Vrai ou faux ?

FAUX : Li Yan devrait signaler le comportement de Ralph. Elle avait le droit de bénéficier d'une aide efficace pour amener Ralph à mettre fin à son comportement inapproprié sur le lieu de travail. Étant donné que Ralph a recommencé à harceler Li Yan après avoir reçu l'ordre d'arrêter, il pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires graves pour son comportement.

Scénario 2 : Déménagement dans un nouveau bureau

1. Lisez le texte suivant au groupe :

Sharon est transférée dans un nouvel emplacement avec son employeur. Son nouveau supérieur hiérarchique, Paul, est sympathique et l'aide à se familiariser avec ses nouvelles tâches. Après quelques jours, quand personne d'autre n'est là, Paul vient dans l'espace de travail de Sharon pour discuter. Paul parle de ce qu'il a fait la nuit dernière, qui avait parti à un club de strip-tease. Sharon est choquée que Paul aborde un tel sujet au travail et ne répond pas. Paul continue d'en parler et dit que toutes les femmes du bureau sont si peu attirantes qu'il a besoin de sortir et de "voir des filles sexy" de temps en temps. Il dit à Sharon qu'il est content qu'elle ait rejoint le personnel parce que, contrairement aux autres, elle est "agréable à regarder". Sharon se sent très offensée et rabaissée qu'elle et les autres femmes du même milieu de travail soient évaluées sur leur apparence par leur supérieur hiérarchique.

2. Utilisez les questions suivantes pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 1. Comme Paul n'a pas dit à Sharon qu'elle n'était pas attirante, il ne l'a pas harcelée. Vrai ou faux ?

FAUX : Paul a fait des déclarations sexuellement explicites à Sharon, qui sont désobligeantes et humiliantes pour Sharon et ses collègues femmes. Peu importe que Paul ait soi-disant fait un "compliment" à Sharon. La discussion est toujours très offensante pour Sharon, comme elle le serait pour la plupart des gens dans sa situation.

Question 2. En racontant sa visite au club de strip-tease, Paul adopte un comportement inapproprié au travail. Vrai ou faux ?

VRAI : Le simple fait de raconter la visite au club de strip-tease est inapproprié au travail, en particulier de la part d'un supérieur hiérarchique, et il serait approprié que Sharon signale cette conduite. Un commentaire ponctuel sur le fait d'aller dans un club de strip-tease est un comportement que l'on dirait à Paul d'arrêter, même s'il n'atteindrait probablement pas le niveau de harcèlement illégal, à moins qu'il ne soit répété plusieurs fois.

Question 3. Paul devrait recevoir l'instruction d'arrêter de faire ce genre de commentaires, mais ce n'est pas grave. Vrai ou faux ?

FAUX : Les commentaires de Paul sur les employées sont sérieux et montrent son mépris pour les femmes au travail. Paul est tenu de se comporter de manière appropriée et ne doit pas manifester de mépris envers les employés sur la base du sexe ou de toute caractéristique protégée. Sharon ne devrait pas continuer à travailler avec quelqu'un dont elle sait qu'il nourrit un tel mépris pour les femmes, et les autres employés ne devraient pas non plus travailler avec un tel supérieur hiérarchique. La direction doit en être consciente, même si les autres employés ne le sont pas, et Paul doit être discipliné et, très probablement, démis de ses fonctions actuelles.

SCÉNARIO 3 : On se calme ! C'est juste une blague.

1. Lisez le texte suivant pour le groupe :

Carla travaille comme ingénieure eau et assainissement dans le cadre de l'intervention humanitaire. Certains de ses collègues masculins trouvent amusant de la taquiner en lui posant des questions sur sa vie privée et sa sexualité. Carla entend souvent des commentaires du genre "Bébé, si tu continues à travailler dans ce secteur, personne ne te trouvera sexy !" d'une manière plaisante. De plus, elle entend des gens parler de sa vie sexuelle et à quel point elle doit être "désespérée".

2. Utilisez les questions suivantes pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 1. Les femmes qui occupent des emplois manuels ou d'ingénierie doivent s'attendre à des taquineries et ne doivent pas prendre trop au sérieux les plaisanteries. Vrai ou faux ?

FAUX : Se référer à un adulte au travail avec des surnoms à connotation sexuelle tels que "bébé", poser des questions sur sa vie sociale ou sexuelle et répandre des mensonges ou des rumeurs sur sa vie sexuelle personnelle constitue du harcèlement sexuel. Si à un moment donné Carla veut régler ce problème, elle a le droit de se plaindre du comportement et de le faire cesser, peu importe si et pendant combien de temps elle a enduré le comportement sans plainte. Carla sait toujours dire quand c'est assez.

Question 2. Carla ne peut pas se plaindre, car le chef d'équipe rentre parfois en plaisantant, elle n'a donc nulle part où aller. Vrai ou faux ?

FAUX : Carla peut toujours porter plainte auprès de la direction ou via la hotline pour signaler et demander l'arrêt de ce comportement qui la dérange. L'employeur est responsable de s'assurer que tous les employés connaissent ses politiques et procédures anti-harcèlement. Aussi, les employés doivent s'assurer qu'ils sont familiarisés avec les politiques et procédures de l'organisation.

3. Poursuivez votre lecture de l'histoire :

Certains des autres collègues de Carla pensent que le travail qu'elle fait est un "travail d'homme" et qu'elle doit être très fatiguée physiquement. À une occasion, un collègue s'est approché d'elle et a essayé de lui masser le cou et les épaules.

4. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 3. Ce comportement n'est pas un harcèlement sexuel car le but était de l'aider à se détendre. Vrai ou faux ?

FAUX : Ce comportement est un harcèlement sexuel. Envahir l'espace personnel de quelqu'un et initier un contact physique n'est pas un comportement acceptable au travail.

5. Poursuivez votre lecture de l'histoire :

SCÉNARIO 3 : On se calme ! C'est juste une blague. (La suite)

Carla se plaint des blagues, des touchers et d'autres comportements, une enquête est menée. Alors que l'enquête se poursuit, le superviseur parle avec Carla et lui dit de venir le voir immédiatement si elle a d'autres problèmes. Carla découvre alors que quelqu'un a uriné sur son organisateur de bureau.

6. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 4. Il n'y a rien que Carla puisse faire parce qu'elle ne peut pas prouver qui a vandalisé son organisateur de bureau. Vrai ou faux ?

FAUX : Carla devrait parler immédiatement à son supérieur hiérarchique ou communiquer toute autre personne désignée par son employeur pour recevoir directement les plaintes. Bien que la situation soit devenue très difficile, il est de la responsabilité de l'employeur de soutenir Carla et de chercher une solution. Une enquête appropriée doit être entreprise rapidement et, si l'enquête est confirmée, des mesures disciplinaires doivent suivre.

SCÉANCE 4 : En Haut, proche et personnel

1. Lisez le texte suivant pour le groupe :

Sebastian a remarqué que son nouveau patron, James, se penche extrêmement près de lui lorsqu'ils examinent les rapports qu'il prépare. Il touche fréquemment sa main ou son épaule lorsqu'ils discutent du travail. Sebastian essaie de s'éloigner de lui dans ces situations, mais il ne semble pas comprendre le message.

2. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 1. Sebastian devrait simplement ignorer le comportement de James. Vrai ou faux ?

FAUX : Si Sebastian n'est pas à l'aise vis-à-vis du comportement de James, il a des options. Il devrait dire à James de se retirer, s'il peut le faire, car sa proximité et ses touchers le mettent mal à l'aise. Une autre option est de se plaindre directement à la personne désignée par son employeur pour recevoir les plaintes, qui parlera avec James.

3. Poursuivez votre lecture de l'histoire :

Avant que Sebastian ne se plaigne, James se frotte le dos dans la salle de conférence avant une réunion. Il est maintenant vraiment ennuyé, mais il repousse toujours quoi que ce soit à ce sujet. Plus tard, James "piège" Sebastian dans son bureau après qu'ils aient fini de discuter du travail en se tenant entre lui et la porte du petit bureau. Sebastian ne sait pas quoi faire, alors il le dépasse pour sortir. Ce faisant, James passe sa main sur la poitrine de Sebastian.

4. Posez les questions suivantes pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 2. Le toucher de James contre Sebastian dans la salle de conférence pourrait simplement être par inadvertance et ne donne à Sebastian aucun motif supplémentaire de se plaindre de James. Vrai ou faux ?

FAUX : James s'engage maintenant dans un comportement de plus en plus fréquent. Compte tenu de son comportement "trop proche" et "touchant", il est peu probable que cela ait été par erreur. Avant même d'être "piégé" dans le bureau de James, Sebastian aurait dû signaler tous les comportements qu'il avait vécus et qui l'avaient mis mal à l'aise.

Question 3. James touchant la poitrine de Sebastian est inapproprié mais n'est probablement pas un harcèlement illégal car cela ne s'est produit qu'une seule fois. Vrai ou faux ?

FAUX : Tout type de touchers sexuels est très grave et n'a pas besoin d'être répété pour constituer un harcèlement sexuel. Sébastien doit le signaler immédiatement sans attendre que ça se répète. James peut s'attendre à recevoir des mesures disciplinaires formelles, y compris un éventuel licenciement.

SCÉNARIO 5 : Vous obtiendrez la promotion si...

1. Lire le texte suivant pour le groupe :

Tatiana espère être promue à un poste dont elle sait qu'il sera bientôt vacant. Elle sait que son patron, David, sera impliqué dans le choix des promotions. Elle dit à David qu'elle postulera pour le poste et qu'elle est très intéressée à recevoir la promotion. David dit : "On verra. Il y aura beaucoup d'autres intéressés par le poste".

Une semaine plus tard, Tatiana et David voyagent ensemble pour affaires, y compris une nuit à l'hôtel. Au cours du dîner, David dit à Tatiana qu'il espère pouvoir la promouvoir, car il a toujours beaucoup aimé travailler avec elle. Il lui dit que certains autres candidats "ont meilleure allure sur papier" mais que c'est elle qu'il veut. Il lui dit qu'il peut "tirer quelques ficelles" pour qu'elle obtienne le poste et Tatiana remercie David. Plus tard, David suggère qu'ils se rendent dans sa chambre d'hôtel pour "prendre un verre et se détendre". Tatiana refuse son "offre".

2. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 1. Le comportement de David pourrait être un harcèlement envers Tatiana. Vrai ou faux ?

VRAI : Le comportement de David en tant que patron de Tatiana est inapproprié, et Tatiana devrait se sentir libre de signaler ce comportement si cela la met mal à l'aise. Il n'est pas pertinent que ce comportement se produise en dehors du travail. Leur relation est celle de la personne et son supérieur hiérarchique, et toutes leurs interactions auront un impact sur le lieu de travail.

3. Poursuivez votre lecture de l'histoire :

Après leur retour du voyage, Tatiana demande à David s'il sait quand le poste sera annoncé afin qu'elle puisse postuler. Il dit qu'il n'est pas sûr, mais qu'il est encore temps pour elle de "faire en sorte que cela en vaille la peine" de tirer les ficelles pour elle. Il demande ensuite : "Que diriez-vous d'aller dîner ce vendredi et de venir ensuite chez moi ?"

4. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 2. David a commis un harcèlement sexuel. Vrai ou faux ?

VRAI : Il est maintenant évident que David a proposé d'aider Tatiana à obtenir une promotion en échange de faveurs sexuelles.

5. Poursuivez votre lecture de l'histoire :

Tatiana, qui veut vraiment le poste, décide de sortir avec David. Presque tous les vendredis, ils sortent sur l'insistance de David et se livrent à des activités sexuelles. Tatiana ne veut pas être en couple avec David et ne sort avec lui que parce qu'elle pense qu'il bloquera autrement sa promotion.

SCÉNARIO 5 : Vous obtiendrez la promotion si... (La suite)

6. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 3. Tatiana ne peut pas se plaindre de harcèlement car elle s'est livrée volontairement à une activité sexuelle avec David. Vrai ou faux ?

FAUX : La situation dans laquelle se trouve Tatiana est connue sous le nom de "quid pro quo", ce qui signifie "quelque chose en échange d'autre chose". Dans cette situation, elle est contrainte à une activité sexuelle en échange d'une promotion, mais est ensuite forcée de continuer à s'engager car elle craint de perdre sa promotion et son emploi. Cela signifie qu'elle est la cible de harcèlement sexuel et qu'elle est exploitée sexuellement par David. Si elle avait refusé les avances de David, elle serait toujours la cible de harcèlement sexuel. L'offre à Tatiana d'échanger les avantages sociaux contre les faveurs sexuelles par une personne ayant autorité sur elle au travail est une contrepartie du harcèlement sexuel et de l'exploitation sexuelle, c'est une faute très grave de la part de David.

7. Poursuivez votre lecture de l'histoire :
Tatiana obtient la promotion.

8. Posez les questions suivantes pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 4. Tatiana ne peut pas se plaindre de harcèlement et d'exploitation sexuelle parce qu'elle a obtenu le poste, il n'y a donc aucune faute contre elle. Vrai ou faux ?

FAUX : Tatiana est victime de harcèlement sexuel, et d'exploitation sexuelle, qu'elle reçoive ou non l'avantage qui a servi d'incitation.

9. Poursuivez votre lecture de l'histoire :

Tatiana met fin aux activités sexuelles avec David. Il lui donne alors une mauvaise évaluation, et elle est retirée de son nouveau poste à la fin de la période d'essai et retourne à son ancien poste.

10. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 5. Il est maintenant "trop tard" pour que Tatiana se plaigne. La perte d'une promotion en raison de la rupture de la relation volontaire ne crée pas une plainte pour harcèlement sexuel. Vrai ou faux ?

FAUX : Il est vrai que la rupture d'une relation, si elle est consentie et bien accueillie sur le moment, ne crée généralement pas de plainte pour harcèlement sexuel. Cependant, la situation de contrepartie dans cette affaire n'a jamais été bien accueillie par Tatiana. Le comportement de David a toujours été inapproprié et constitue une violation grave de la politique de l'employeur. David a abusé de son pouvoir et de son autorité dans un poste de direction.

SCÉNARIO 6 : Le garçon de bureau

1. Lisez le texte suivant pour le groupe :

Leonard travaille comme agent administratif pour un grand employeur. Il aime porter des bijoux et sa tenue comprend souvent des boucles d'oreilles et des colliers. Sa patronne, Margaret, pense que c'est "bizarre" qu'en tant qu'homme, Leonard porte des bijoux et veuille être administrateur. Elle lui fait fréquemment des commentaires sarcastiques sur son apparence et se réfère à lui "en plaisantant" comme son garçon de bureau. Leonard, qui espère développer sa carrière dans le domaine de la relation client, postule à une promotion interne qui l'impliquerait dans un espace « réception », où il interagirait avec le public. Margaret dit à Leonard que s'il veut ce travail, il ferait mieux d'avoir l'air "plus normal" ou d'attendre une promotion au poste de superviseur de la salle du courrier.

2. Posez les questions suivantes pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 1. Le patron de Leonard a raison de lui dire que le port de bijoux n'est pas approprié pour les postes de service à la clientèle. Vrai ou faux ?

FAUX : Les bijoux de Leonard ne posent problème que parce que Margaret considère qu'il est inhabituel pour un homme de porter de tels bijoux. Par conséquent, ses commentaires à Leonard constituent des stéréotypes sexuels.

3. Poursuivez votre lecture de l'histoire :

Margaret "soupçonne" que Leonard soit gay, ce qu'elle dit "peu importe", mais elle pense que Leonard est "secret". Elle commence à lui poser des questions sur sa vie privée, comme "Êtes-vous marié ?" "Avez-vous un partenaire ?" "Avez-vous des enfants ?" Leonard essaie de répondre poliment "Non" à toutes ses questions mais devient agacé. Margaret commence à bavarder avec les collègues de Leonard au sujet de sa prétendue orientation sexuelle.

4. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 2. Leonard fait l'objet de harcèlement fondé sur le sexe et l'orientation sexuelle. Vrai ou faux ?

VRAI : Leonard est harcelé sur la base du sexe parce qu'il est harcelé pour ne pas avoir adhéré aux stéréotypes sexuels de Margaret.

Leonard est également harcelé sur la base de son orientation sexuelle perçue. Peu importe que Leonard soit ou non un homme gay pour qu'il puisse porter plainte pour harcèlement à orientation sexuelle.

5. Poursuivez votre lecture de l'histoire :

SCÉNARIO 6 : Le garçon de bureau (La Suite)

Leonard décide qu'il n'aura pas une chance équitable d'obtenir une promotion dans ces circonstances et il se plaint aux ressources humaines du comportement de Margaret. Les ressources humaines mènent une enquête sur le lieu de travail et informent Margaret que les bijoux de Leonard ne violent aucune règle du lieu de travail, qu'elle doit le considérer pour le poste sans tenir compte de son sexe et qu'elle doit cesser de faire des commentaires harcelants, en posant des questions intrusives à Leonard et bavardant sur sa vie personnelle. Margaret arrête ses commentaires, ses questions et ses ragots, mais elle recommande ensuite qu'une femme soit promue au poste ouvert. La promue a beaucoup moins d'expérience que Leonard et n'est pas qualifiée au même niveau.

6. Posez la question suivante pour animer l'analyse et le dialogue entre les participants avant de révéler si la réponse est vraie ou fausse.

Question 3. Leonard a probablement été la cible de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle et/ou des représailles. Vrai ou faux?

VRAI : Nous ne connaissons pas la raison pour laquelle Margaret ne recommande pas Leonard pour la promotion, mais cela ne semble pas bon pour Margaret. Il semble qu'elle soit partielle contre Leonard pour les mêmes raisons qu'elle l'a harcelé, ou qu'elle riposte parce qu'il s'est plaint, ou les deux.

ACTIVITÉ 8: LES COMPORTEMENTS LIMITES

L'OBJECTIF Identifier les types de comportements considérés comme acceptables, limites et inacceptables (qui franchissent la ligne) et analyser les conséquences sur le travail de ne pas aborder ces comportements qui franchissent la ligne ou qui sont à la limite et constituent un HEAS.	Durée: Jusqu'à 120 min
--	--------------------------------------

LE MATÉRIEL

- Flipchart papier
- Marqueurs, ruban adhésif
- Affiches de format A5 de 3 couleurs différentes

PRÉPARATION

- Préparez trois grandes affiches ou papier de format A4 avec les phrases COMPOTEMENT INACCEPTABLE, LIMITE et COMPOTEMENT ACCEPTABLE écrites dessus.

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la séance précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont le plus aimé, quelque chose qu'ils vont changer ou adapter en conséquence, ou ce que l'organisation peut faire différemment, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la session précédente (comme convenu à la fin de la session) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux et d'autres, etc.).

Brainstorming et travail en petits groupes

1. Faites un brainstorming avec les participants :
 - Que veut dire "Dépasser les bornes" ?

Si possible, écrivez leurs réponses sur le tableau. Assurez-vous d'aborder ces idées :

- Dépasser une borne
 - Aller au-delà des comportements socialement acceptables
 - Utiliser un langage ou des gestes considérés comme inappropriés
2. Formez 7 petits groupes (Binômes ou triades) en fonction des catégories de comportement suivantes et donnez à chaque groupe un jeu d'affiches format A5 de 3 couleurs différentes (blanc, jaune et vert par exemple).

- Groupe 1 : Partager des images ou du matériel à caractère sexuel
 - Groupe 2 : Utiliser des gestes corporels, expressions faciales
 - Groupe 3 : Doivent faire des commentaires sur l'apparence, les vêtements ou les parties du corps des autres
 - Groupe 4 : Commenter le sexe de quelqu'un
 - Groupe 5 : Commenter l'orientation sexuelle de quelqu'un
 - Groupe 6 : Montrer à quelqu'un que vous ressentez des sentiments pour lui
 - Groupe 7 : Contact physique entre les membres du personnel
3. Invitez les petits groupes à faire un Brainstorming sur les comportements qui entrent dans la catégorie qui leur a été attribuée et écrivez-les sur les affiches comme indiqué ci-dessous :
- Sur affiches blanches : comportements qu'ils jugent acceptables (Bornes pas dépassées)
 - Sur les cartons jaunes : comportements qu'ils considèrent inacceptables (Bornes dépassées)
 - Sur les cartes vertes : les comportements qu'ils considèrent comme limites (ils ne savent pas s'ils dépassent les bornes ou non)

La séance plénière : Le continuum des comportements

1. Pendant que les groupes discutent, préparez un "continuum de comportement" sur un mur avec des panneaux indiquant "comportement inacceptable" à l'extrême gauche, "limite" au milieu et "comportement acceptable" à l'extrême droite.

COMPORTEMENT INACCEPTABLE

LIMITE

COMPORTEMENT ACCEPTABLE

2. En séance plénière, invitez le groupe 1 à afficher leurs cartes sur le mur à l'endroit où ils considèrent qu'elles appartiennent le long du continuum, en les lisant à voix haute, en expliquant les raisons pour lesquelles ils les placent là où ils le font le long du continuum. Répétez la procédure ci-dessus pour tous les groupes.
3. Donnez aux participants le temps de regarder toutes les cartes placées sur le continuum de comportement et de réfléchir à celles qu'ils auraient placées à une position différente le long du continuum. Permettez à la discussion et au dialogue d'avoir lieu et d'atteindre un consensus sur l'une des cartes sélectionnées pour être déplacée vers une position différente le long du continuum.
4. Posez les questions suivantes pour animer la discussion et le dialogue :
- En se concentrant sur les cartes positionnées comme "limite", qu'est-ce qui rend ces comportements limite ?
 - Qui décide de ce qui est un comportement acceptable et/ou inacceptable, et comment ? (Culturellement en général, au sein de CARE)
 - Quels sont les effets dans le milieu de travail lorsque des comportements inacceptables sont ignorés et autorisés à se poursuivre ?
 - Quel est le lien entre les comportements inacceptables et les masculinités patriarcales ?
 - Quels autres systèmes de pouvoir (ainsi que le genre) qui autorisent des comportements inacceptables ?
 - Quel rôle la culture et les traditions locales jouent-elles en faveur des comportements inacceptables et influencer la culture organisationnelle ?
 - Quelle est notre responsabilité lorsque nous sommes témoins ou entendons parler de comportements qui dépassent les bornes ?

5. Utilisez les idées suivantes pour résumer la séance et comment les différentes formes de comportement limite peuvent constituer un HEAS¹⁹:

- **Partage des images ou des contenus sexuellement inappropriés, avec une pornographie, est du harcèlement sexuel inacceptable, cela constitue également une violation de la politique et du code de conduite de CARE International en matière de la protection et de PHEAS. Dans le cas de la visualisation et du partage d'images d'enfants (qui n'ont pas encore atteint leur 18e anniversaire) ou du partage d'images avec des enfants, il s'agit d'une infraction pénale grave et, en tant que telle, serait signalée à la police. CARE a une politique de tolérance zéro dans ce domaine.**
- **Des gestes de nature obscène est inapproprié et peut être abusif. Certains gestes ont différentes significations selon les cultures et peuvent être offensants.**
- **Des commentaires personnels à propos de l'apparence, des vêtements ou du corps d'un collègue peut être rapidement interprété comme bornes dépassées. Même s'il peut sembler qu'il n'y a pas de mal à ce qu'un collègue en complimente un autre, l'utilisation d'adjectifs pouvant avoir des connotations sexuelles ou pouvant être perçus à tort est offensante et abusive. Dans certaines circonstances, cela peut même causer du tort, selon la nature de la relation entre les collègues. En plus de cela, si un tiers se sent mal à l'aise d'entendre un collègue dire quelque chose de personnel ou de sexuel à un autre collègue, cela peut être considéré comme du harcèlement. Conclusion : Personne ne devrait faire de remarques personnelles ou sexuelles au travail.**
- **Des commentaires offensants sur le genre et/ou l'orientation sexuelle et l'identité de genre (OSIG) d'une personne est inacceptable.**
- **Inviter à plusieurs reprises un collègue à un rendez-vous ou manifester de l'intérêt pour eux alors qu'ils ont clairement indiqué qu'ils ne sont pas intéressés est du harcèlement sexuel.**
- **Contact physique approprié entre collègues est déterminé par les traditions culturelles et les normes religieuses et sociales, ce qui rend important pour les collègues de toujours maintenir une distance physique de sécurité, en particulier dans les milieux de travail multiculturels.**
- **Dans un Cadre de travail hostile les employés se sentent mal à l'aise, effrayés ou intimidés à la suite d'un comportement verbal ou physique importun ou offensant. Le harcèlement sexuel crée des environnements de travail hostiles.**
- **Les taquineries et plaisanteries inappropriées peut devenir un harcèlement une fois que : 1) endurer la conduite offensante devient une condition de maintien de l'emploi ou, 2) la conduite est suffisamment grave ou omniprésente pour créer un milieu de travail qu'une personne raisonnable considérerait comme intimidant, hostile ou abusif. Il est important de savoir quels types d'humour sont appropriés dans différentes situations, que vous racontiez la blague ou que vous l'entendiez.**

Propositions de changement/prise d'action

1. Faites un Brainstorming avec les participants sur les tactiques qu'ils peuvent utiliser pour remettre en question les comportements limites au moment où ils se produisent ou peu après. Écrivez-les sur un tableau. Discutez de ce qui est et n'est pas acceptable dans et en dehors du travail.
2. Invitez les participants à les mettre en pratique et à rendre compte de leurs résultats lors de la prochaine séance.

¹⁹ Tiré depuis : <https://www.360training.com/blog/sexual-harassment-at-work/> and <https://medium.com/@workerrights/define-the-line-crossing-boundaries-in-the-workplace-2f04debae501>

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. Il n'est peut-être pas possible d'atteindre un consensus total sur tous les "comportements limites", car différentes perspectives culturelles et personnelles peuvent intervenir. Si vous en doutez, utilisez la politique de sauvegarde et PHEAS de CARE International et le code de conduite et les valeurs fondamentales comme références.
2. Mettez en évidence, le fait que les comportements inacceptables ne doivent pas persister et que les protocoles établis doivent être suivis.

ACTIVITÉ 9 : RÔLE DES HOMMES DANS LE NOURRISEMENT D'UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE ET D'UN MILIEU DE TRAVAIL SÉCURISÉS

L'OBJECTIF Afin d'approfondir notre compréhension de la "culture organisationnelle", de la manière dont elle est créée et renforcée et de ce que nous pouvons faire pour favoriser des comportements dans notre milieu de travail qui reflètent et	Durée: Jusqu'à 120 min
---	--------------------------------------

LE MATÉRIEL

- Flipchart papier
- Marqueurs, ruban adhésif
- Grandes images de l'"iceberg" utilisées dans l'activité ou ordinateur portable/tablette, projecteur et écran ou smart TV avec connexion Internet

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la séance précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont le plus aimé, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la séance précédente (comme convenu à la fin de la séance) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux et d'autres, etc.).

Comprendre la culture organisationnelle

1. Posez les questions suivantes pour réfléchir avec le groupe, en écrivant leurs réponses sur un flip chart :
 - Qu'est-ce qu'une culture organisationnelle ?
 - Comment est créée la culture organisationnelle et par qui ?
 - Quelles sont les caractéristiques majeures de la culture organisationnelle de CARE ?
 - Comment celles-ci s'expriment-elles dans nos propres milieux de travail ?
2. Partagez le graphique suivant (voir page suivante) avec les participants, en expliquant que les parties de l'iceberg au-dessus de la ligne de flottaison représentent la culture organisationnelle formelle (visible) et celles en dessous de la ligne la culture organisationnelle informelle (invisible ou moins visible).
3. Invitez les participants à commenter, et partager leurs pensées sur le graphique, en posant les questions suivantes au besoin :
 - Parmi les aspects de la « culture organisationnelle invisible », lesquels jouent un rôle majeur dans CARE et comment ? (Mettre en évidence les croyances, la tradition, les perceptions des normes, les valeurs, les hypothèses partagées, les règles non écrites, les sentiments des histoires).
 - De quelle façon nos propres croyances et traditions culturelles entrent en conflit avec les attentes de la culture organisationnelle de CARE ? Pourquoi ? Comment cela peut-il être surmonté ?
 - De quelles manières les valeurs et pratiques patriarcales communes à notre/nos propre(s) culture(s) influencent-elles notre culture organisationnelle (visible et invisible) ?



4. Formez 3 groupes et demandez-leur de discuter de ce qui suit :

- À quoi ressemble une “culture organisationnelle sûre et équitable” ? (Pensez aux comportements spécifiques nécessaires pour que les membres de groupes marginalisés se sentent en sécurité, valorisés et inclus).
- Pour contribuer à une « culture organisationnelle sécuritaire et équitable », que faut-il faire et ne pas faire dans les espaces liés au travail suivants ? (Prenez en compte les styles et les normes de communication (langage corporel, gestes, espace personnel, émotions, etc.) ; attitudes envers la diversité ; approches de la direction, de la résolution de problèmes et de la prise de décision ; hiérarchies sociales/professionnelles ; valeurs fondamentales de Care ; attitudes envers la religion, la sexualité, famille, etc.

GROUPE 1

Espace professionnel	À faire	À ne pas faire
1. Réunions d'équipe		
2. Espaces communautaires/de loisirs		
3. Visites de terrain (suivi de projets/ programme)		

GROUPE 2

Espace professionnel	À faire	À ne pas faire
1. Discussions / réunions en ligne		
2. Couloirs / escaliers / ascenseurs		
3. Voyage international		

GROUPE 3

Espace professionnel	À faire	À ne pas faire
1. Ateliers / séminaires		
2. Conférences extérieures		
3. Interventions dans les médias		

- En séance plénière, invitez les groupes à commenter leurs réponses. Prévoyez du temps après la présentation de chaque groupe pour que les autres groupes posent des questions de clarification et ajoutent de nouvelles idées.
- Montrez les points communs liés aux choses à faire et à ne pas faire du comportement des hommes (cis) en ce qui concerne le maintien d'une culture organisationnelle équitable et sûre.

Propositions de changement/prise d'action

- Pour conclure, faites un Brainstorming avec le groupe, en posant les questions suivantes :
 - Que pouvons-nous faire pour nous assurer que notre propre comportement est compatible avec le renforcement d'une culture organisationnelle sûre et équitable ?
 - Que pouvons-nous faire lorsque nous voyons des personnes de notre sexe et/ou d'autres sexes sur nos lieux de travail afficher des attitudes et des comportements qui menacent une culture organisationnelle sûre et équitable ?
- Invitez chaque participant à sélectionner dans chacune des deux listes un point d'action qu'il mettra en pratique dans son milieu de travail d'ici la prochaine séance.

FACILITATOR'S NOTES

- Comme l'iceberg peut ne pas être une représentation utile dans certains pays (en particulier les environnements tropicaux ou enclavés), en fonction de votre contexte culturel, envisagez d'utiliser une noix de coco flottante (la majeure partie de la noix de coco se trouve sous la surface lorsqu'elle se remplit d'eau) ou le baobab.
- Même avec le groupe de participants qui sont tous des hommes, pour cette activité spécifique, il est suggéré que les homologues féminins du bureau soient également inclus dans les discussions sur la culture organisationnelle et l'environnement de travail sûrs.
- Si les participants ont des identités de genre diverses, vous pouvez envisager de former les groupes autour de ces identités. Par exemple, le groupe 1 pourrait être formé d'hommes (cis), le groupe 2 de femmes (cis) et le groupe 3 de personnes transgenres et/ou de genre non conforme.

ACTIVITÉ 10 : L'ALLYSHIP – DÉFINITION ET PRATIQUE²⁰

L'OBJECTIF Afin de fournir aux participants une compréhension de l'Allyship et les compétences dont ils ont besoin pour agir en tant qu'alliés en faveur des groupes marginalisés dont ils ne font pas partie.	Durée: Jusqu'à 120 min
--	-------------------------------

LE MATÉRIEL

- Affiches de format A5 ou post-it
- Marqueurs, ruban adhésif

PRÉPARATION

- Imprimez les scénarios d'Allyship et découpez-les

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la séance précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont préféré, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la session précédente (comme convenu à la fin de la session) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux et d'autres, etc.).

Qu'est-ce qu'un allié ?

1. Donnez aux participants des affiches vierges et des marqueurs et demandez-leur d'écrire leurs réponses à la question suivante :
 - Qu'est-ce qui nous vient à l'esprit lorsque nous entendons le mot "allié" ?
 - Incitez-les ensuite à utiliser autant d'affiches qu'ils en ont besoin et à limiter chaque affiche à une seule idée.
2. Invitez les participants à mettre leurs affiches sur le mur en regroupant les affiches avec des idées similaires.
3. En vous appuyant sur les idées présentées par les participants, résumez la définition du mot "allié" en utilisant les idées clés suivantes :
 - Allié : un membre d'un groupe social qui jouit d'un certain privilège qui travaille pour mettre fin à l'oppression et comprendre son propre privilège.
 - Allié est un verbe, pas une identité : Vous n'êtes un allié que lorsque vous agissez pour combattre l'oppression. C'est pourquoi nous parlons plus souvent de "compétences d'alliés", "d'agir en tant qu'un allié" et de "travail d'allié" que d'"alliés".

²⁰ Cette activité a été développée en s'appuyant sur le contenu open source de [Ada Initiative](#) (2011-2015) et sur le contenu mis à jour Ada désormais mis à disposition par [Frame Shift Consulting](#) pour "enseigner aux hommes comment soutenir les femmes dans la technologie, la culture ouverte, et maintenant élargi pour couvrir l'oppression fondée sur la race, le sexe, la sexualité, le handicap, la classe, la taille, le statut de parent/tuteur et l'âge".

- Parfois, vous pouvez agir en tant qu'un allié, parfois vous êtes la personne marginalisée : en fonction de ce qui est le plus pertinent pour vous dans la situation, vous pouvez être en mesure d'agir en tant qu'un allié dans certaines situations, mais être la personne marginalisée dans d'autres situations.
- Quels comportements peuvent vous aider à devenir un bon allié

Groupes de discussion sur l'Allyship

1. Formez des groupes de discussion de 2 ou 3 participants, et donnez à chacun un scénario de la liste ci-dessous, et demandez-leur de discuter des questions suivantes :
 - Comment mettriez-vous l'Allyship en pratique dans cette situation ?
 - Qu'est-ce que vous éviteriez de faire/dire et pourquoi ?
2. Invitez le premier groupe de discussion à présenter son scénario et à partager sa réponse aux questions.
3. Utilisez les informations pertinentes ci-dessous pour débattre les scénarios, faciliter la discussion et le dialogue.
4. Répétez les étapes 5 et 6 pour tous les groupes de discussions.
5. Si le temps le permet, donnez à chaque groupe de discussion un deuxième scénario et faites un deuxième tour de travail de groupe et de présentations en plénière. Vous pouvez également choisir quelques scénarios supplémentaires à discuter en séance plénière.

Compétences avancées des alliés

1. Utilisez les idées suivantes pour présenter les compétences des alliées que les participants peuvent utiliser pour soutenir les femmes dans leurs communautés. Lisez chacun d'entre eux individuellement et invitez le groupe à réagir et à commenter.
 - Traitez les actions des alliés comme une attente minimale. Ne vous attendez pas à des éloges et à du crédit pour ne pas être sexiste ou pour contester le sexisme. L'un des aspects du sexisme est que les hommes se sentent en droit d'attirer l'attention et la gratitude des femmes, même pour des actions qui devraient être considérées comme normales.
 - Suivez et soutenez les femmes dirigeantes et encouragez la direction de celles qui appartiennent à des groupes marginalisés. Nous devrions suivre les femmes dirigeantes plutôt que d'essayer de les prendre en charge et de les diriger. Nous sommes tous socialisés pour donner plus de privilèges et de respect aux voix des hommes. Si vous êtes un dirigeant masculin et que vous remarquez que les dirigeantes sont mises à l'écart, assumez un rôle de direction dans la lutte contre le sexisme et redirigez les gens vers les dirigeantes pour obtenir des conseils et prendre des décisions.
 - Supposons que les femmes possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour leur rôle ; et attendent une invitation pour aider ou expliquer. Intervenez et offrez prématurément de l'aide aux femmes, en particulier aux femmes avec lesquelles vous n'avez pas eu de relation antérieure, peut être en soi sapant et préjudiciable.
 - Suivez votre malaise : si quelque chose vous fait mal, renseignez-vous et comprenez pourquoi avant de réagir. Le malaise est souvent une réaction au fait que l'on vous signale vos avantages sociétaux non mérités, ce qui provoque la culpabilité. Apprenez à identifier les sentiments d'inconfort ou de culpabilité comme une opportunité d'apprentissage.
 - Faites attention à votre style de communication. Il est important d'utiliser une terminologie ou des mots non sexistes qui peuvent aliéner les femmes ou favoriser les stéréotypes sexistes. Veillez à utiliser un langage

²¹ Definition is retrieved from Merriam Webster online dictionary, which can be accessed through the following link: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/mansplain>

équitable et à communiquer avec respect. Assurez-vous de ne pas vous tromper ou de faire preuve de paternalisme lorsque vous essayez d'être un bon allié.

- Expliquez ce qu'est le mansplaining en utilisant la définition suivante du dictionnaire : " D'expliquer un sujet à une femme d'une manière bienveillante qui suppose qu'elle n'en a aucune connaissance".
- Et si je fais une erreur ? Lorsque vous faites une erreur, excusez-vous, corrigez-vous et continuez.

2. Concluez, en récapitulant les bases des compétences des alliés :

- Soyez bref, simple, ferme
- N'essayez pas d'être amusant
- Jouez pour le public
- Entraînez-vous à des réponses simples
- Choisissez vos actions
- Pendant que vous essayez d'aider un groupe marginalisé, ne soyez pas :
 - Sexiste
 - Homophobe
 - Transphobe
 - Raciste
 - Apartheid
 - Classiste
 - Âgisme
 - Le Body-shaming (La honte corporelle)
- Et ne décrivez pas les gens comme étant sexuellement indésirables, peu attirants, etc.

Propositions de changement/prise d'action

1. Invitez les participants à mettre consciemment en pratique les compétences d'allié qu'ils ont acquises au cours de cette activité et à prendre note la réaction des autres.

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. Choisissez les scénarios d'Allyship qui vous semblent les plus pertinents par rapport à votre contexte et à vos besoins, adaptez-les si nécessaire et/ou ajoutez-en de nouveaux.
2. Avant de commencer l'activité, assurez-vous d'avoir lu les informations ci-dessous pour débattre les scénarios, en particulier ceux que vous avez décidé d'inclure. Gardez-les à portée de vos mains en tant que listes de contrôle auxquelles vous pourrez accéder lorsque les groupes de discussion présentent le(s) scénario(s) qui leur ont été donnés et partagent leur analyse. Portez à leur attention tous les sujets importants que le groupe de discussion n'a pas abordés.
3. Si les participants ont des identités de genre diverses et des groupes mixtes, vous pouvez particulièrement vous concentrer sur l'Allyship des hommes avec les femmes sur les droits des femmes et l'égalité des sexes comme point de discussion. Le cas échéant, envisagez de discuter de l'importance de l'Allyship des hommes avec les femmes dans le milieu de travail.

SCÉNARIOS D'ALLYSHIP

Scénario #1 : Une femme est debout à côté de votre groupe lors d'un événement

Une femme que vous ne connaissez pas se tient près de votre groupe à une conférence ou à un événement similaire dans votre domaine. Elle est seule et semble préférer parler aux gens.

Scénario #2 : La contribution des femmes aux réunions est ignorée ou cooptée

Lors d'une réunion, une femme fait une suggestion, mais personne n'y fait attention. Plus tard, un homme fait la même suggestion et s'en voit attribuer le mérite.

Scénario #3 : La publication sur la liste de diffusion utilise une femme comme exemple de groupe ignorant

Sur une liste de diffusion dans votre communauté, quelqu'un écrit "Comment expliqueriez-vous cette [chose technique] à votre petite amie ?" (En utilisant une femme comme exemple d'une personne techniquement avisée.)

Scénario #4 : Harcèlement dans une discussion de groupe en ligne

Vous êtes dans une salle de discussion lorsque quelqu'un dit à une personne qu'il perçoit comme une femme : "Alors, tu es célibataire ?" hors du cadre d'une discussion pertinente.

Scénario #5 : Les évaluations de performances sont biaisées contre les femmes

Vous faites partie d'un processus annuel d'évaluation des performances. Plusieurs critiques de femmes leur commentent d'être abrasives, agressives ou hostiles envers leurs collègues. Aucune des critiques des hommes n'a de commentaires similaires. (Le soin émotionnel des collègues ne fait pas partie des descriptions de poste des femmes.)

Scénario #6 : Quelqu'un fait une blague sexiste lors d'un événement professionnel en buvant

Lors d'une fête au travail, quelqu'un fait une blague sur le nombre de rapports sexuels qu'un collègue doit avoir eu pour avoir ses enfants. Tout le monde tient une boisson alcoolisée.

Scénario #7 : Quelqu'un vous dit que vous avez fait quelque chose de sexiste*

Quelqu'un vous dit que vous avez dit ou fait quelque chose de sexiste. Vous n'aviez pas l'intention d'être sexiste et vous ne vous considérez pas comme sexiste.

* Peut aussi être utilisé pour quelque chose de raciste, d'âgiste, de classiste, etc.

Scénario #8 : Quelqu'un critique le comportement d'une femme avec des termes sexistes

Sur les réseaux sociaux, quelqu'un se plaint publiquement d'une femme de votre communauté parce qu'elle est trop "agressive", "bruyante", "hors zone", etc.

Scénario #9 : J'ai posé la question à une femme et elle m'a dit que ce n'était pas sexiste

Dans une discussion exclusivement masculine, vous signalez une décision qui sera probablement impopulaire auprès des femmes. Quelqu'un répond : "J'ai posé la question à ma [partenaire/ amie/parent], et elle n'en est pas offensée".

Scénario #10 : Une conférence que CARE a coparrainé présente des publicités sexistes

Vous assistez à une conférence que CARE a coparrainé, et vous remarquez un stand avec des "booth babes" (Femmes chargées d'accueil) ou une publicité sexiste.

Scénario #11 : Un comité 100% masculin

Vous recevez une invitation à une table ronde. Vous êtes un homme, tout comme tous les autres membres du comité.

Scénario #12 : Vous voyez quelqu'un tripoter une femme sans son consentement

Vous êtes à une fête, et du coin de l'œil, vous voyez quelqu'un attraper les fesses d'une femme. Elle a l'air surprise, en colère ou s'éloigne (c'est-à-dire que ce n'est clairement pas consensuel).

Scénario #13 : La pornographie dans une présentation

Vous assistez à une présentation lors d'une conférence. Le présentateur clique sur la diapositive suivante et une image pornographique s'affiche. La pornographie n'est pas sur le sujet de la conférence, ou elle l'est et le présentateur n'a pas suivi les meilleures pratiques pour sa communauté.

Scénario #14 : Vous lisez un mot ou une expression inconnue

Vous lisez quelque chose écrit par une féministe quelque part sur Internet et voyez un mot peu familier comme "cis-sexisme" ou "intersectionnalisme".

Scénario #15 : Pourquoi ne pas juste lui donner un coup de pied dans l'aine ?

Vous avez lu un contenu sur une femme harcelée sexuellement lors d'une réunion et vous vous êtes dit : "Pourquoi ne lui a-t-elle pas simplement donné un coup de pied dans l'aine ?"

Scénario #16 : Décider où organiser un événement

Vous avez la responsabilité de choisir le lieu de la prochaine retraite du personnel.

DÉBALLER LES SCÉNARIOS

Utilisez les informations suivantes pour déballer les scénarios après que chacun des groupes de discussion a renvoyé son analyse.

Scénario #1 : Une femme est debout près de votre groupe lors d'un événement

Une femme que vous ne connaissez pas se tient près de votre groupe à une conférence ou à un événement similaire dans votre domaine. Elle est seule et semble préférer parler aux gens.

Mettre en pratique l'Allyship :

- Marchez et tenez-vous un peu plus loin de ce que vous pensez être la distance habituelle et dites : "Bonjour, je m'appelle NOM. Qu'est-ce qui vous amène à cet événement ?" Si elle répond positivement, dites : "Mes amis et moi parlions de SUJET, voudriez-vous nous rejoindre ?"
- Si vous êtes physiquement intimidant, pensez à demander à quelqu'un d'autre de le faire.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Demandez, "Que faites-vous ?" ou "Où travaillez-vous ?" Les femmes sont souvent remises en cause sur leurs titres de compétences lors de conférences ou d'événements, et cela peut être confondu avec la remise en question de son droit d'être là ou en essayant de déterminer son statut relatif.
- Demandez son nom, son lieu de résidence, son état civil ou familial.
- Vous lui donnez des informations personnelles telles que votre propre état civil, votre emplacement, etc.
- Continuez une conversation à deux pendant plus de quelques minutes avant de proposer de la présenter au groupe.

Éléments à couvrir :

- Si quelqu'un mentionne qu'il ne veut pas avoir l'air de draguer la femme, remerciez-le et expliquez que le problème ici est que nous supposons que les hommes sont hétérosexuels et susceptibles de faire une avance sexuelle s'ils parlent à une femme.
- Les moyens de contredire cela sont de se tenir un peu plus loin que d'habitude, de ne pas lui demander son nom, de poser une question impersonnelle très neutre et de l'inviter rapidement à rejoindre un groupe plus important plutôt que de continuer à parler en tête-à-tête.

Scénario #2 : La contribution des femmes aux réunions est ignorée ou cooptée

Lors d'une réunion, une femme fait une suggestion, mais personne n'y fait attention. Plus tard, un homme fait la même suggestion et s'en voit attribuer le mérite.

Mettre en pratique l'Allyship

- Dites : "Je suis content(e) que vous ayez retenu l'idée de [nom de la femme] ! [Nom de la femme], pourriez-vous nous en dire plus ?"
- Lancez une initiative à l'échelle de l'organisation pour encourager formellement l'utilisation de rôles de réunion

tels que les gardiens et les preneurs de notes. Les gardiens s'assurent que les personnes qui ne pourraient pas parler autrement, et les preneurs de notes documentent qui a dit quoi en premier.

- Pour tout ce qui est agressif, demandez d'abord le consentement de la cible. Ensuite, regardez si vous pourriez dire une chose agressive, parler au responsable de la personne après la réunion, ou autre chose.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Commencer une affrontation sans le consentement de la cible.

Éléments à couvrir :

- Il est essentiel d'appeler explicitement le concept de consentement de la cible lorsque vous tentez d'aider d'une manière qui pourrait entraîner des représailles sur la cible. L'utilisation des exemples d'Allyship donnés ci-dessus est peu susceptible de générer un retour de flamme, mais toute autre chose nécessite un consentement. Le consentement est délicat ; il y a un moment où le comportement de quelqu'un devient un problème public et ce n'est plus à la cible de décider si d'autres personnes peuvent agir. Mais en général, il est préférable de pêcher par excès de consentement et d'éviter d'aggraver le mal à la cible.
- La première étape consiste à remarquer quand cela arrive. Encouragez les gens à essayer de prêter plus d'attention à qui parle et obtient du crédit lors des réunions (cela nécessitera de parler moins pour certaines personnes pendant un certain temps).
- Notez que si vous êtes le sujet auquel cela arrive, vous n'avez que peu d'options. C'est pourquoi un allié doit le faire.

Scénario #3 : La publication sur la liste de diffusion utilise une femme comme exemple de groupe ignorant

Sur une liste de diffusion dans votre communauté, quelqu'un écrit "Comment expliqueriez-vous cette [chose technique] à votre petite amie ?" (En utilisant une femme comme exemple d'une personne techniquement avisée.)

Mettre en pratique l'Allyship :

- Répondez toujours en public - tout le monde sur la liste a vu cet e-mail, donc tout le monde doit voir une réponse, sinon ils penseront que le comportement est normal.
- Réponse publique, discrète, non agressive : version "Voulez-vous dire, comment pourrais-je expliquer cela à une personne qui n'est pas au courant de la technique ? Ensuite, je [répondrais à leur question]."
- Réponse publique, version de défi direct : "J'en ai assez que les gens utilisent les femmes comme exemples de personnes techniquement peu averties. De nombreuses femmes sont des expertes dans ce domaine [nommez-en quelques-unes si vous voulez]. Je veux un code de conduite pour cette liste / je veux que les modérateurs appliquent le code de conduite."
- Si la liste a un code de conduite qui l'interdit, mettez-le en bas de la liste.
- Répondez en privé en plus d'une réponse publique si vous avez des raisons de penser qu'ils veulent soutenir les femmes mais que vous n'avez pas réalisé l'effet de leur exemple : "Hé, je sais que vous n'aviez pas l'intention de faire ça, mais quand vous avez utilisé une petite amie à titre d'exemple, vous renforcez l'idée que les femmes ne sont pas intéressées ou bienvenues dans ce domaine". Dans tous les cas, cela nécessite également une réponse

publique pour envoyer le message aux personnes qui écoutent que ce comportement n'est pas acceptable.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Suggérer "parent" ou autre personne âgée et remplacer le sexisme par l'âgisme.
- Suggérer une personne d'une profession particulière (classisme).
- Les très jeunes sont un exemple valable, mais il est préférable d'éviter complètement les exemples spécifiques et de continuer à dire ce que vous voulez dire - "une personne techniquement avisée".
- Concentrez-vous simplement sur la réponse avec des exemples de femmes expertes dans ce domaine. Ceci est populaire mais doit être combiné avec les techniques ci-dessus.

Éléments à couvrir :

- Ce scénario comporte d'autres hypothèses : que le lecteur est un homme, hétérosexuel et relativement jeune. Vous les indiquez.

Scénario #4 : Harcèlement dans une discussion de groupe en ligne

Vous êtes dans une salle de discussion lorsque quelqu'un dit à une personne qu'il perçoit comme une femme : "Alors, tu es célibataire ?" hors du cadre d'une discussion pertinente.

Mettre en pratique l'Allyship :

- Répondez en public : "Nous ne faisons pas ça ici".
- Si votre projet a un code de conduite exécutoire, écrivez : "Vous violez le code de conduite pour ce projet. Voici le lien [lien]". Signalez-les en suivant les consignes du code de conduite.
- Si votre projet n'a pas de code de conduite, encouragez-en l'adoption.
- Demandez à l'organisateur de la discussion de bloquer ou de supprimer l'utilisateur (ou vous pouvez le faire vous-même si vous en êtes un).

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Envoyez un message privé à la cible pour vous excuser à la place de l'harcleur. L'utilisateur ne veut pas d'excuses privées de la part d'un utilisateur, il veut que quelqu'un le défende publiquement. En vous excusant en privé, vous leur demandez implicitement de vous rassurer émotionnellement et de concentrer l'interaction sur vous-même.
- Demandez à l'harcleur s'il est célibataire - c'est aussi un harcèlement. Si la personne n'est pas un homme, vous ne pouvez pas inverser le harcèlement sexuel en inversant le genre - la société traite la sexualisation des hommes et des femmes complètement différemment.

Éléments à couvrir :

- Soulignez qu'il est extrêmement rare de voir ce type de harcèlement en public - cela se produit généralement en privé. Ils devraient donc sauter dessus s'ils le voient. Faites remarquer que les surnoms féminins reçoivent 25 fois plus de messages privés malveillants que les surnoms masculins.
- Certaines personnes peuvent ne pas voir le problème de se renseigner sur l'état de la relation de quelqu'un. Soulignez que les femmes sont davantage examinées et jugées sur leur statut relationnel et qu'il s'agit souvent d'une forme d'avance sexuelle non souhaitée.

- Évitez les déraillements du type “Peut-être que cette situation est vraiment acceptable dans son contexte”. Si vous ne pouvez pas dire si c’est acceptable ou non en tant qu’utilisateur, alors c’est un problème en soi.

Astuce :

Au cours de cette section, les gens poseront probablement des questions telles que “Comment puis-je amener quelqu’un à arrêter de faire quelque chose sans déranger personne ?” (Astuce : vous ne pouvez pas.) Mais vous pouvez reformuler ce genre de question comme suit : “Quelqu’un est déjà contrarié : vous et toute autre personne, ce comportement vous fait du mal.” Souvent, le problème est que nous accordons de l’importance aux sentiments de la personne la plus puissante plutôt qu’à ceux de plusieurs personnes moins puissantes.

Scénario #15 : Pourquoi ne pas juste lui donner un coup de pied dans l’aine ?

Vous avez lu un contenu sur une femme harcelée sexuellement lors d’une réunion et vous vous êtes dit : “Pourquoi ne lui a-t-elle pas simplement donné un coup de pied dans l’aine ?”

Mettre en pratique l’Allyship :

- Adressez-vous à la direction avec une demande de changement du processus d’examen pour qu’il soit plus objectif et plus juste, et pour décourager les critiques de personnalité.
- Lancez une discussion sur la culture du leadership dans cette organisation. Si la culture de direction est elle-même abrasive et par ailleurs incompatible avec nos stéréotypes d’une “femme bien” mais compatible avec les stéréotypes sur la direction masculine, ce genre de déséquilibre dans les évaluations de performance est souvent un signe.
- Demandez une formation sur les préjugés inconscients qui amène les gens à réduire leurs préjugés (certains types de formation sur les préjugés inconscients donnent aux gens l’impression qu’il est acceptable d’avoir ce préjugé et augmentent en fait les actions biaisées par la suite).

Ce qu’il ne faut pas dire ou faire :

- Demandez à la personne qui a écrit l’avis d’expliquer en détail ce que les femmes ont fait exactement. Vraisemblablement, l’idée est de montrer que la femme n’était pas réellement abrasive. Mais le problème, c’est que tout le monde est abrasif, seuls les hommes s’en tirent. Discutez avec les femmes de la façon de paraître moins agressives ou faites-les suivre une formation.

Éléments à couvrir :

- Soulignez que la recherche montre que les femmes accusées d’être abrasives et les hommes non, constituent un problème répandu de préjugés contre les femmes. “Abrasive [...] a été utilisé 17 fois pour décrire 13 femmes différentes, mais le mot n’est jamais apparu dans les revues d’hommes. En fait, ce type de critique de caractère qui était absent des revues masculines est apparu dans 71 des 94 critiques reçues par les femmes.” Kathleen Davis écrit sur les recherches de Kieran Snyder <http://www.fastcompany.com/3034895/strong-female-lead/the-one-word-men-never-see-in-their-performance-reviews>
- À un moment donné, demandez aux participants s’ils pensent que les femmes dans l’entreprise sont en réalité plus abrasives et agressives que les hommes. Cela aide à se recentrer sur le problème : les femmes ne peuvent pas se comporter comme les hommes, et souvent ces comportements interdits sont la clé pour être un dirigeant dans leur organisation.

- Si les gens demandent quelle est leur position dans ce scénario, dites-leur de parler de ce qu'ils pourraient faire à leur poste actuel dans ce genre de situation : contributeur individuel, supérieur hiérarchique, responsable des RH, peu importe. L'atelier consiste à déterminer quelle est notre position de pouvoir et ce que nous pouvons faire dans cette position, et non à fantasmer sur ce que nous ferions si nous avions plus de pouvoir.

Scénario #6 : Quelqu'un fait une blague sexiste lors d'un événement professionnel en buvant

Lors d'une fête au travail, quelqu'un fait une blague sur le nombre de rapports sexuels qu'un collègue doit avoir eu pour avoir ses enfants. Tout le monde tient une boisson alcoolisée.

NB : Les gens demanderont souvent à connaître le sexe des personnes impliquées dans ce scénario. Ne leur donnez pas de réponse, dites-leur simplement de parler de la façon dont les différents sexes affecteraient le scénario.

Mettre en pratique l'Allyship :

- Dites quelque chose comme "Embarrassant".
- Dites "Nous ne faisons pas ça ici"
- Quitter l'espace en silence.
- Pensez à en parler avec le responsable du joker.
- Ayez une discussion au travail sur les règles qui s'appliquent encore lorsque les gens boivent.
- Réduisez les signaux indiquant que la consommation excessive d'alcool et les mauvais comportements qui y sont associés sont les bienvenus au travail

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Attendez que la femme qui parle "habituellement" de ceci dise quelque chose.
- Répondez en plaisantant. Il est vraiment difficile de dire à quel point les gens sont sérieux dans ce contexte, et il est probable que cela se retourne contre vous.

Éléments à couvrir :

- Soulignez que le harcèlement sexuel en état d'ébriété est une construction culturelle : "Il existe des preuves historiques et interculturelles accablantes que les gens apprennent non seulement à boire mais aussi à être affectés par l'alcool grâce à un processus de socialisation [...] En termes simples, cela signifie que les personnes qui s'attendent à ce que la consommation d'alcool entraîne de la violence deviennent agressives ; ceux qui s'attendent à ce qu'il se sente sexy deviennent amoureux ; ceux qui le considèrent comme désinhibant sont démonstratifs." – Heath, cité dans "Social and Cultural Aspects of Drinking" par Social Issues Research Centre <http://www.sirc.org/publik/drinking4.html>
- Assurez-vous que les gens comprennent que les femmes ne peuvent pas gagner lorsque leurs collègues parlent de sexe : alors que pour les hommes, il existe un large éventail de rapports sexuels « acceptables », les femmes ont soit trop de rapports sexuels, soit trop peu, et sont jugées pour cela.
- Au cours de la discussion, insistez sur le fait que les règles dans le milieu de travail contre le harcèlement et les agressions sexuelles s'appliquent toujours lorsque tout le monde boit.
- Rassurez les gens en leur disant que ce n'est pas grave s'ils rigolent nerveusement, ou se figent. C'est normal de dire : "je suis désolé, ce n'était pas vraiment drôle, j'ai juste ri parce que j'étais tellement surpris que quelqu'un dise ça", ou d'attendre et d'y répondre après l'événement s'ils sont trop choqués sur le moment.

- Si vous avez le temps, parlez de la façon dont cette situation peut également être discriminatoire sur le plan religieux et qu'elle pourrait nuire involontairement à des personnes qui ont récemment fait une fausse couche ou qui ont du mal à concevoir, qui viennent de découvrir qu'elles étaient stériles, etc.
- Il existe un double standard pour le sexe hétéro et le sexe homosexuel.
- Le discours sur la "taille de la famille" peut être une discrimination raciste et religieuse
- Certains stéréotypes racistes se portent sur le sexe ou les parties génitales
- La fertilité, la grossesse, l'adoption peuvent être très émotionnelles

Astuce : Pourquoi parler de sexe au travail dans des espaces informels nuit aux femmes

- Dans ce scénario précédent, les gens peuvent demander s'il est acceptable que toutes les personnes impliquées soient des hommes, ou s'il existe des situations dans lesquelles parler de sexe au travail est acceptable. C'est l'occasion de : a) expliquer que les conversations sur la sexualité humaine peuvent être menées de manière constructive et habilitante dans les espaces programmatiques et éducatifs (par exemple sur les questions de SDSR), et b) mettre en évidence l'objectivation sexuelle des femmes, le double standard sexuel pour les femmes, et comment le fait de parler de sexe dans des espaces informels déclenche la discrimination envers des femmes.
- Dans de nombreuses sociétés, les femmes sont sexuellement objectivées beaucoup plus que les hommes.
- Objets ≠ Gens
- La participation des femmes au sexe est perçue de manière bien plus négative que celle des hommes
- Parler de sexe au travail déclenche souvent l'objectivation, la discrimination, le harcèlement des femmes
- Forte pression pour "être calme" à propos du sexe
- Suppose que les parents sont cis et hétérosexuels
- Double standard en matière de sexe pour les hommes et les femmes
- À emporter : évitez de parler de sexe en dehors du travail

Scénario #7 : Quelqu'un vous dit que vous avez fait quelque chose de sexiste*

Quelqu'un vous dit que vous avez dit ou fait quelque chose de sexiste. Vous n'aviez pas l'intention d'être sexiste et vous ne vous considérez pas comme sexiste.

* Peut aussi être utilisé pour quelque chose de raciste, d'âgiste, de classiste, etc.

Mettre en pratique l'Allyship :

- Présentez des excuses immédiatement et sincèrement-
- Faites des recherches par vous-même pour découvrir ce qui s'est passé et si c'était sexiste. Si vos recherches vous indiquent que ce que vous avez fait était en effet sexiste, excusez-vous à nouveau plus spécifiquement et indiquez ce que vous allez faire pour l'empêcher à l'avenir.
- Traitez vos propres sentiments de colère ou de blessure sans agir immédiatement.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Refuser de présenter des excuses.
- Excusez-vous sans assumer vos responsabilités "Je suis désolé si vous avez été offensé."

- Commencez par lister toutes les causes féministes que vous avez soutenues comme preuve que vous n'êtes pas sexiste.
- Encore pire : commencez par dresser la liste des femmes avec lesquelles vous travaillez ou avec qui vous êtes apparentée.

Éléments à couvrir :

- Beaucoup de gens s'opposeront à s'excuser avant d'être sûrs qu'ils se sont trompés. Faites remarquer qu'il s'agit d'un petit coût en ego pour un grand avantage dans la vie d'une personne marginalisée, et qu'ils modélisent le comportement des autres.
- Assurez-vous de souligner que "si vous avez été offensé" ne rentre pas dans les excuses.
- Parlez de la façon d'éprouver les sentiments de colère sans agir immédiatement et attendez qu'ils se calment avant d'agir.

Scénario #8 : Quelqu'un critique le comportement d'une femme avec des termes sexistes

Sur les réseaux sociaux, quelqu'un se plaint publiquement d'une femme de votre communauté parce qu'elle est trop "agressive", "bruyante", "hors zone", etc.

Mettre en pratique l'Allyship :

- Répondez en public par "C'est marrant, si un homme faisait ça, il serait probablement félicité"
- Répondez en public par "Ceci est un exemple de" l'argument du ton "qui critique la façon dont les gens disent quelque chose (le "ton") comme un moyen d'ignorer ce que les gens disent réellement". Voir: http://geekfeminism.wikia.com/wiki/Tone_argument

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Donner des conseils à la femme qui se plaint sur la façon de mieux présenter son argumentation, de paraître moins agressive, etc.
- Expliquez que la femme n'est pas réellement agressive, bruyante, etc. tout en acceptant implicitement que ces choses sont négatives pour les femmes.

Astuces:

- Certains sujets sont par nature désagréables à entendre pour les personnes au pouvoir (comme "vous avez personnellement bénéficié de générations d'occupation coloniale et d'asservissement") et donc l'argument du ton s'appliquera toujours.
- Parlez de la façon dont les mêmes comportements peuvent recevoir des étiquettes différentes pour les hommes et les femmes, et certaines descriptions sont négatives pour les femmes mais positives pour les hommes ("agressif", "ambitieux", "dominant").

Scénario #9 : J'ai posé la question à une femme et elle m'a dit que ce n'était pas sexiste

Dans une discussion exclusivement masculine, vous signalez une décision qui sera probablement impopulaire auprès des femmes. Quelqu'un répond : "J'ai posé la question à ma [partenaire/amie/parent], et elle n'en est pas offensée".

Mettre en pratique l'Allyship :

- Vous dites : "Votre [partenaire/amie/parent] ne parle pas au nom de toutes les femmes. Et rien dans le fait d'être une femme ne la rend automatiquement non sexiste".

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- "Ma [partenaire/amie/parent] en est offensée." C'est moins efficace que de souligner qu'une femme ne peut pas parler pour toutes les femmes ou définir ce qui est sexiste et ce qui ne l'est pas.

Astuce :

- La clé de ce scénario est de le recadrer pour souligner que la personne choisit d'écouter uniquement les femmes qui sont d'accord avec elle. De plus, souvent, la femme en question a une relation avec la personne qui rendrait difficile d'être en désaccord avec elle (par exemple, les conjoints, les proches, les personnes qui relèvent d'elle).

Scénario #10 : Une conférence que CARE a coparrainé présente des publicités sexistes

Vous assistez à une conférence que CARE a coparrainé, et vous remarquez un stand avec des "booth babes" (Femmes chargées d'accueil) ou une publicité sexiste.

Mettre en pratique l'Allyship :

- Utilisez votre position d'influence en tant qu'employé d'un sponsor : portez plainte auprès de la personne en charge du parrainage, faites contacter par la personne appropriée le propriétaire du stand, portez plainte auprès de l'organisateur de la conférence et signalez votre position de sponsor.
- Ne parrainez que des événements qui ont de bonnes règles ou qui exigent que la conférence ait une règle pour recevoir le financement.
- Si la communication privée ne fonctionne pas, partagez ce sujet en public si vous êtes dans une position où vous êtes prêt à risquer des représailles.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Affronter directement le propriétaire du stand (sauf si vous êtes la personne en charge du sponsoring). C'est moins efficace car cela cadre la discussion comme "une personne offensée" plutôt que comme "un retrait potentiel de l'argent du sponsoring".
- Vous avez peur qu'une interdiction des booth babes ne soit utilisée contre les femmes qui sont habillées de manière attrayante (c'est-à-dire : habillées de façon que les hommes hétérosexuels trouvent sexuellement agréables). Le problème n'est pas les femmes (ou les personnes) attirantes à la conférence, ou la façon dont elles s'habillent, ce sont les entreprises qui transforment les femmes en objets sexuels pour vendre leurs produits et

supposent que leurs clients sont des hommes hétérosexuels qui aiment objectiver les femmes.

Éléments à couvrir :

- Parlez du fait d'apprendre à reconnaître quand vous êtes en position de pouvoir ou d'influence et à l'utiliser.
- Apprenez-en plus sur les raisons pour lesquelles les booth babes causent problème sur : http://geekfeminism.wikia.com/wiki/Booth_babes

Scénario #11 : Un comité 100% masculin

Vous recevez une invitation à une table ronde. Vous êtes un homme, tout comme tous les

Mettre en pratique l'Allyship :

- Contactez le modérateur de la table ronde pour lui demander s'il a remarqué que le comité était composé uniquement d'hommes. Proposez aux femmes de s'ajouter ou de prendre votre place.
- Envisagez de refuser d'être au comité ou de vous engager publiquement à ne pas rejoindre des comités entièrement masculins.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Utilisez la culpabilité pour contraindre les femmes à apparaître dans le comité.

Éléments à couvrir :

- Parlez du fait d'apprendre à remarquer quand cela arrive.
- Discutez de l'effet produit par les gens qui pensent à des personnes qu'ils connaissent et de la façon dont vous avez tendance à connaître des personnes comme vous.
- Pour obtenir des comités plus diversifiés, commencez la sensibilisation tôt, invitez explicitement les femmes, proposez de couvrir les frais de voyage ou de payer des honoraires (les femmes sont souvent moins rémunérées).
- Soyez honnête sur le fait que, pour la plupart des gens, cela signifie renoncer au pouvoir et à l'influence en faveur de quelqu'un d'autre. Expliquez qu'il est plus facile de le faire à certaines étapes de votre carrière qu'à d'autres.

Scénario #12 : Vous voyez quelqu'un tripoter une femme sans son consentement

Vous êtes à une fête, et du coin de l'œil, vous voyez quelqu'un attraper les fesses d'une femme. Elle a l'air surprise, en colère ou s'éloigne (c'est-à-dire que ce n'est clairement pas consensuel).

Mettre en pratique l'Allyship :

- En tout cas : Regardez bien : Que porte la personne ? A quoi ressemble la personne ? La personne a-t-elle un badge avec un nom dessus ? Quelqu'un reconnaît-il la personne ? Prenez une photo si vous pouvez le faire en toute sécurité ou demandez à d'autres personnes de vous fournir des photos ou des détails d'identification.
- En tout cas : Évitez de donner de nom ou de description de la victime sans son consentement explicite, car elle pourrait faire l'objet de représailles ou ne pas vouloir être impliquée pour de nombreuses autres raisons similaires.
- Signalez le tâtonneur à l'organisateur de la fête et demandez que la personne soit mise à la porte.
- Signalez le tâtonneur à l'organisateur de tout autre événement ou organisme associé (une conférence, l'hôtel, etc.) et demandez à ce que la personne soit mise à la porte.

- Offrez votre soutien à la victime de façon non intrusive : "J'ai vu cette personne te peloter. Je vous soutiendrai si vous voulez vous plaindre à qui que ce soit. Je peux décrire la personne. Voici mes coordonnées. Puis-je vous aider à trouver un ami ou un agent de sécurité ou quelqu'un d'autre ?"
- Parlez à d'autres personnes du tâtonneur, en personne ou en ligne. Il est considéré comme poli de le dire d'abord aux organisateurs et de leur donner la possibilité de répondre. Cela dit, vous n'avez pas l'obligation de garder le silence de peur de les faire mal paraître.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Frappez le tâtonneur. Génial, maintenant c'est toi le crétin, tu vas probablement te faire virer, et tu voulais vraiment passer le reste de la journée à parler à la police ?
- Insistez pour que la victime signale l'incident aux organisateurs, à la sécurité ou à la police. Les femmes ont des centaines de très bonnes raisons de ne pas signaler une agression, mais en voici une : lorsque les femmes signalent une agression, c'est souvent la pratique courante de la police de griller une femme sur ce qu'elle portait, si elle buvait ou si elle flirtait - en général. Pour la traiter de menteuse et lui faire revivre l'agression. Si l'agression fait l'objet de poursuites, la défense enquêtera généralement sur les antécédents de la victime et s'efforcera de diffamer sa personnalité. Respectez sa décision pour ne pas la rendre victime à nouveau.
- Insister pour accompagner la victime. Laissez-la choisir avec qui elle se sent en sécurité et aidez-la à trouver ces personnes d'une manière qui lui convient. Elle vient d'être pelotée, elle n'est probablement pas ravie de faire confiance à un autre mec au hasard, peu importe la qualité de vos intentions.
- Identifiez la victime auprès d'autres personnes sans son consentement explicite (à moins qu'une telle identification ne soit exigée par la loi). Elle ne veut peut-être pas devenir le centre d'intérêt public de la rage collective de la communauté. Dans ce cas, vous pouvez toujours signaler l'incident sans identifier la victime ni exiger sa coopération, mais si vous ne le pouvez pas, respectez ses décisions.

Scénario #13 : La pornographie dans une présentation

Vous assistez à une présentation lors d'une conférence. Le présentateur clique sur la diapositive suivante et une image pornographique s'affiche. La pornographie n'est pas sur le sujet de la conférence, ou elle l'est et le présentateur n'a pas suivi les meilleures pratiques pour sa communauté.

Mettre en pratique l'Allyship :

- Sortez de la discussion.
- Restez dans la discussion et documentez l'incident et tous les incidents ultérieurs à l'aide de photos, de notes, de médias sociaux ou d'autres outils.
- Trouvez le membre du personnel de la conférence le plus proche et dites-lui ce qui se passe. Demandez que le directeur de la conférence soit immédiatement informé. Effectuez un suivi à intervalles réguliers pour vous assurer que votre plainte ne se soit pas perdue.
- Si la conférence dispose d'une politique anti-harcèlement, suivez ses instructions pour signaler les incidents.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Débattre si l'image était réellement pornographique ou offensante, et dans quelle mesure.

Éléments à couvrir :

- Quelqu'un peut se demander pourquoi la pornographie dans ce contexte est préjudiciable aux femmes. Regardez

http://geekfeminism.wikia.com/wiki/Sexually_objectifying_presentation pour savoir pourquoi.

- Évitez de dérailler sur le sujet de savoir si toute la pornographie est misogyne. C'est un sujet de débat au sein des communautés féministes traditionnelles. La plupart des féministes s'accordent pour dire que la pornographie ne serait pas appropriée dans cette situation.

Scénario #14 : Vous lisez un mot ou une expression inconnue

Vous lisez quelque chose écrit par une féministe quelque part sur Internet et voyez un mot peu familier comme "cis-sexisme" ou "intersectionnalisme".

Mettre en pratique l'alliance :

- Tapez "cis-sexisme" et "intersectionnisme" sur Google. Ajoutez "féminisme geek" si les premiers résultats ne vous aident pas (c'est une bonne technique en général).
- Si vous avez d'autres questions, cherchez des articles de la première personne des gens ayant une expérience à la première personne avec eux ou qui les ont étudiés. Traitez ça comme si vous traiteriez un apprentissage de n'importe quoi d'autre : faites vos devoirs et continuez d'essayer pendant plusieurs jours ou semaines.
- Si vous avez fait des recherches assez approfondies et que vous ne trouvez pas les réponses que vous cherchez, demandez poliment à la personne sa ressource préférée sur le sujet.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Répondez en leur demandant ce qu'est le cis-sexisme, en 140 caractères ou moins, s'il vous plaît.
- Lisez quelques pages sur le Web concernant l'intersectionnalisme, puis envoyez-leur un courrier électronique avec vos arguments logiques expliquant pourquoi cela ne s'applique pas dans ce cas.
- La prochaine fois que vous assisterez au même événement, faites une longue conversation sur le sujet.
- Expliquez pourquoi l'utilisation d'un jargon est nuisible à la cause féministe. (Le jargon est extrêmement important pour la discussion au sein d'un groupe d'experts.)

Éléments à couvrir :

- On considère souvent que le temps des femmes a moins de valeur que celui des hommes. On attend aussi des femmes qu'elles mettent leur temps et leur expertise à la disposition de tous gratuitement.
- Utilisez des situations similaires dans le domaine d'activité habituel des participants où l'auto-apprentissage est la norme et demandez-leur s'ils insisteraient pour qu'une autre personne les éduque directement.

Scénario #15 : Pourquoi ne pas juste lui donner un coup de pied dans l'aine ?

Vous avez lu un contenu sur une femme harcelée sexuellement lors d'une réunion et vous vous êtes dit : "Pourquoi ne lui a-t-elle pas simplement donné un coup de pied dans l'aine ?"

Mettre en pratique l'alliance :

- Pensez : « Je ne suis sûrement pas la première personne à penser à cela. Je me demande s'il y a une raison pour laquelle les femmes ne le font pas déjà ? »
- Demandez-vous si vous y réfléchissez du point de vue d'une femme ou d'un homme gêné par les actions des autres hommes. S'agit-il d'un scénario fantaisiste ?
- Pensez à des situations similaires que vous avez vécues : surpris, en infériorité numérique, dans un cadre professionnel. A quoi étiez-vous en train de penser ? Étiez-vous capable de penser clairement ?
- Analysez les conséquences logiques. Et si elle lui donnait un coup de pied dans l'aine ? La police serait-elle impliquée ? Serait-elle expulsée de la réunion ? Et si elle est beaucoup plus petite ? Et si elle est en fauteuil roulant ou utilise une canne ? Et si elle était pacifiste ? Pour mettre fin au harcèlement, les femmes doivent-elles vraiment devenir des artistes martiaux ?

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Écrivez un long commentaire sur le blog concernant la bonne technique pour donner un coup de pied à quelqu'un dans l'aine.
- Envoyez un e-mail privé proposant de lui donner un coup de pied dans l'aine à la place de la femme.
- Recommander de frapper dans l'aine, puis s'opposer à des solutions plus pratiques, telles que des politiques anti-harcèlement ou l'interdiction du retour de la personne.

Parce que la violence physique est un fantasme attrayant pour beaucoup, elle peut être utilisée pour rejeter la responsabilité de mettre fin au harcèlement sur les femmes tout en semblant les soutenir.

Éléments à couvrir :

- Lisez : [Why-don't-you-just-hit-him?](#) pour un examen assez complet des problèmes en cause.

Scénario #16 : Décider où organiser un événement

Vous avez la responsabilité de choisir le lieu de la prochaine retraite du personnel.

Mettre en pratique l'alliance :

- Demandez aux femmes des suggestions ou des avis sur l'endroit où organiser l'événement (en privé comme en public). Consultez les cartes de la criminalité de la région (le harcèlement sexuel et les agressions contre les femmes sont souvent corrélés à d'autres crimes qui sont plus fréquemment signalés).
- Rendez-vous sur les endroits au moment de l'événement et parcourez l'approche depuis l'arrêt de transport en commun ou depuis le parking pour voitures ou vélos.

Ce qu'il ne faut pas dire ou faire :

- Choisissez un emplacement avec la participation des hommes uniquement.
- Choisissez un endroit où les femmes sont sexualisées : un bar réputé pour ses serveuses attirantes, un hôtel avec un casino ou un club de strip-tease, etc.

Éléments à couvrir :

- Évitez les activités stéréotypées masculines qui excluent les femmes.
- Prenez en compte la quantité et du type d'alcool (le cas échéant) - par exemple, deux tickets de boisson et du vin et de la bière seulement seront meilleurs qu'un bar ouvert avec de l'alcool fort en termes de probabilité de harcèlement ou d'agression des femmes.
- La consommation d'alcool n'excuse pas le harcèlement ou l'agression. Le comportement des personnes ivres

varie selon les attentes sociales ; s'attendent à ce qu'ils ne puissent pas harceler ou agresser des femmes. Toute personne incapable d'éviter de faire ces choses en état d'ébriété a la responsabilité de ne pas boire.

- Avoir une règle à suivre ou une politique anti-harcèlement.
- Orientez les gens vers "[Inclusive offsites](#)".

D'autres scénarios possibles

Lors de la réunion hebdomadaire de votre équipe, vous constatez que les femmes sont plus souvent interrompues et parlent moins longtemps que les hommes, en moyenne. Vous vous retrouvez également à accepter ce que veut faire le locuteur le plus bruyant et le plus persistant, même si vous pensez que ce n'est pas la meilleure solution.

Astuce : Créez une sécurité psychologique

- La sécurité psychologique signifie un endroit dans lequel les gens échangent des informations à tour de rôle. Une étude de Google a montré que les équipes les plus productives et les plus rentables bénéficient d'une sécurité psychologique.
- Deux éléments : la sensibilité aux sentiments des autres et le tour de parole de la conversation (temps de parole égal)

Lors d'une réunion, un responsable déclare : "C'est bien d'embaucher plus de Noirs, mais ne baissons pas la barre." Avant que vous ne puissiez répondre, un autre manager dit : "Oh oui, nous ferons attention à ne pas baisser la barre."

Recadrer le débat

- Hypothèse : En ce moment, tout le monde a une chance égale d'être embauché, quelle que soit sa race
- Réalité : les Noirs font face à une barre beaucoup plus élevée que les Blancs lors de l'embauche (et en général), et les Blancs obtiennent souvent un laissez-passer ou des exceptions au processus
- Recadrer : "En fait, le problème, c'est que les Noirs doivent passer une barre plus haute, et nous devons y remédier"

Vous remarquez que plusieurs de vos collègues élèvent la voix et parlent plus lentement lorsqu'ils parlent à vos collègues en fauteuil roulant.

Astuce : Partagez votre expérience

- Deux problèmes : le manque de connaissances et la peur des erreurs
- Partagez votre propre expérience en apprenant à être un meilleur collègue avec des collègues handicapés
- Partagez des articles ou des guides sur la création d'un endroit de travail plus accessible et proposez votre aide pour la révision
- Aidez les autres à s'excuser, à se corriger et à avancer

Un de vos collègues exprime constamment du mépris pour les personnes non conformes au genre, y compris les personnes homosexuelles. Quand vous lui dites que cela vous met mal à l'aise, il vous dit que se moquer des personnes non conformes au genre fait partie de la culture dans laquelle il a grandi, et vous ne devriez pas essayer de lui imposer votre culture.

“Paradoxe” de tolérance (Voir : https://en.wikipedia.org/wiki/Paradox_of_tolerance)

- Une société tolérante doit être intolérante à une chose : l'intolérance même (sinon l'intolérance prend le dessus)
- Le multiculturalisme signifie inclure et accueillir différentes cultures - à l'exception des parties qui nuisent ou excluent les gens
- La culture d'entreprise prime dans ce cas sur les autres cultures

Dans les espaces sociaux au travail, comme les fêtes de travail et les canaux de chat social en ligne, vous remarquez que les hommes parlent beaucoup plus souvent que les femmes. Lorsque vous demandez aux femmes pourquoi elles parlent moins, elles constatent que les femmes ont généralement moins de pouvoir dans la hiérarchie de votre entreprise et que les hommes qui ont plus de pouvoir influencent fortement le sujet de conversation.

Soyez accueillant et redistribuez le pouvoir

- Les personnes avec plus de pouvoir peuvent exprimer leur intérêt et encourager le suivi : “C’est intéressant !” “Dites-moi plus à ce propos” “Merci d’avoir soulevé ce sujet important”
- La mesure automatique peut informer les gens en privé s’ils occupent plus d’espace que la moyenne, ou en groupe
- Donnez plus de pouvoir et d’influence aux fonctions de soins et d’entretien peut modifier positivement l’équilibre des pouvoirs

Vous êtes en train de déjeuner avec un groupe de collègues. Un d’eux dit quelque chose d’homophobe involontaire. Un collègue homosexuel les corrige doucement. Le premier collègue dit : “Merci de me l’avoir si gentiment fait savoir ! Je suis content que vous ne fassiez pas partie de

Astuce : Ne renforcez pas les attentes injustes

- Les personnes marginalisées sont souvent tenues à un niveau de comportement plus élevé que celles qui ont plus de privilèges
- Quand les personnes marginalisées sont plus patientes, gentilles ou serviables que nécessaire, remerciez-les d’une manière qui reconnaisse qu’elles vont au-delà des attentes

Un collègue se présente comme trans. Un autre collègue suppose que vous êtes cis et commence à vous plaindre en privé du fait qu’il est ridicule de s’attendre à ce que tout le monde commence à utiliser le nouveau nom et les nouveaux pronoms de votre collègue.

- Énoncez fermement et clairement votre soutien à votre collègue trans.
- Référez-vous aux principes fondamentaux de CARE, notamment la diversité et l’inclusion.

Lors de la réunion hebdomadaire de votre équipe, vous constatez que les femmes sont plus souvent interrompues et parlent moins longtemps que les hommes, en moyenne. Vous vous retrouvez également à accepter ce que le locuteur le plus bruyant et le plus persistant veut

Astuce : Créez une sécurité psychologique

- La sécurité psychologique signifie un milieu dans lequel les gens partagent à tour de rôle des informations
- Les équipes les plus productives et les plus rentables bénéficient d'une sécurité psychologique
- Deux éléments : la sensibilité aux sentiments des autres et le tour de parole de la conversation (temps de parole égal)

L'un des membres de votre équipe évite de parler à l'autre. Quand vous demandez, ils disent que c'est parce que cette personne est gay et que l'homosexualité est contraire à sa religion et inacceptable là où elle a grandi. Lorsque vous repoussez, ils disent que vous devriez être plus respectueux envers les personnes d'autres cultures.

Le paradoxe de l'intolérance

- Une société tolérante doit être intolérante à une chose : l'intolérance
- La culture organisationnelle de CARE prévaut sur la culture de toute personne individuelle si elle demande la tolérance pour son intolérance

Lors de votre réunion d'équipe hebdomadaire, la seule femme de couleur prend les notes pour la quatrième semaine consécutive, même si cela ne fait pas partie de sa description de travail. Lorsque vous en parlez à l'animateur de la réunion, il vous dit : "J'ai demandé des volontaires et elle est la seule à se porter volontaire."

Astuce : Répartir équitablement les "travaux ménagers de bureau"

- Le "ménage de bureau" est un travail nécessaire mais non récompensé (prise de notes, organisation de soirées, rangement, etc.)
- Les personnes de couleur et les femmes de toutes races sont censées faire plus de ce travail et punies pour ne pas le faire
- "Demandez des volontaires" il faut activer cette attente
- Au lieu de cela, les responsables doivent attribuer ce travail à tous les membres disponibles de l'équipe sur une base de rotation stricte.

Une collègue noire souligne sur Slack qu'une récente réunion à l'échelle de l'entreprise a tous des présentateurs masculins blancs. Plusieurs autres personnes la critiquent pour être trop abrasive,

Astuce : Police de tonalité/l'"argument de tonalité"

- Lorsque des membres de groupes marginalisés défendent leurs intérêts ou défendent leurs idées, cela enfreint les attentes selon lesquelles les personnes marginalisées devraient être soumises et silencieuses
- Certains groupes sont en outre stéréotypés comme étant en colère de manière inappropriée ("homme noir en colère", "féministe en colère", etc.)
- La police de tonalité utilise souvent le mot "ton"

Sur une liste de diffusion de l'entreprise, quelqu'un écrit "Comment expliqueriez-vous cette [chose technique] à

Astuce : Règles d'argumentation

- Ne cherchez pas une dispute

ACTIVITÉ 11 : VIVRE NOS VALEURS DANS LE LIEU DE TRAVAIL ET DEHORS

L'OBJECTIF Pour analyser les effets des masculinités patriarcales sur le respect de nos valeurs organisationnelles et s'engager à agir pour utiliser notre pouvoir et nos privilèges de manière à contribuer à des environnements de travail sûrs et équitables.	Durée: Jusqu'à 120 min
---	--------------------------------------

LE MATÉRIEL

- Flipchart papier
- Feutre, ruban adhésif

PRÉPARATION

- Écrivez les valeurs fondamentales de CARE sur un flip chart ; ou un laptop/tablette, vidéoprojecteur et écran ou smart TV avec connexion Internet
- Imprimez un exemplaire de chacune des 5 valeurs fondamentales de CARE (un/groupe - voir ci-dessous)

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la session précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont préféré, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la session précédente (comme convenu à la fin de la session) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux-mêmes et d'autres, etc.).

Nos valeurs fondamentales CARE – Brainstorming

1. Vous faites un Brainstorming avec les participants sur les [Core Values](#) de CARE. Écrivez leurs idées sur un Flipchart.
2. Présentez les valeurs fondamentales de CARE (sur un Flipchart), en permettant des commentaires et des réflexions :
 - **La transformation** Nous croyons à l'action urgente, à l'innovation et à la nécessité d'une transformation, dans le monde et dans notre propre organisation.
 - **L'intégrité** Nous sommes responsables devant les personnes et les partenaires que nous servons humblement, partageant de manière transparente nos résultats, nos histoires et nos leçons.
 - **La diversité** Nous savons qu'en embrassant les différences, en incluant activement une variété de voix et en nous unissant, nous pouvons résoudre les problèmes les plus complexes du monde.
 - **L'excellence** Nous nous définissons au plus haut niveau d'apprentissage et de performance, en exploitant le meilleur de l'esprit humain pour créer un impact.
 - **L'égalité** Nous croyons en l'égale valeur de chaque être humain et en l'importance de respecter et d'honorer chaque individu ; nous savons que le changement passe par les gens.

3. Formez 5 petits groupes et donnez à chaque groupe un exemplaire de l'une des 5 valeurs fondamentales et leurs engagements correspondants (voir ci-dessous).
4. Demandez à chaque groupe de lire la valeur fondamentale et ses engagements correspondants qui leur ont été donnés et de réfléchir aux questions suivantes :
 - De quelles manières les masculinités patriarcales entravent-elles la réalisation des engagements liés à cette valeur fondamentale ?
 - A l'intérieur de nous et exprimées par nous
 - A l'intérieur et exprimées par d'autres hommes au sein de CARE avec lesquels/pour lesquels nous travaillons.
 - Comment pouvons-nous utiliser notre pouvoir et nos privilèges en tant qu'hommes de manière positive pour contribuer aux engagements liés à cette valeur fondamentale ?
 - Dans nos milieux de travail
 - Dans les projets et programmes auxquels nous participons directement
5. Invitez les groupes à présenter leurs réponses aux questions discutées au cours du travail de groupe, en laissant du temps pour les questions de clarification.

Propositions de changement/prise d'action

1. Dans les mêmes groupes, demandez à chaque participant de s'engager dans des actions qu'ils prendront qui contribueront consciemment à la réalisation dans leur lieu de travail de la valeur fondamentale qui leur a été assignée. Ils écrivent ces actions sur des bouts de papier distincts :
 - Actions dans nos milieux de travail (une action sur une carte blanche)
 - Action dans les projets et programmes dans lesquels nous sommes directement impliqués (une action sur une carte de couleur)
2. Demandez aux groupes de partager et de placer leurs cartes d'engagement sur le mur, avec des actions liées à l'environnement de travail (cartes blanches) d'un côté et des actions liées aux projets et programmes (cartes colorées) de l'autre côté.
3. Demandez des commentaires/pensées quand toutes les affiches ont été mises sur mur.
4. Demandez à chaque participant de consulter la galerie des actions possibles et de choisir celle qu'il s'engage à réaliser en relation avec a) son milieu de travail et/ou b) les projets et programmes auxquels il est directement impliqué.
5. Invitez chaque participant à partager avec le reste du groupe les actions/engagements qu'ils ont choisis.

LES FACILITATOR'S NOTES

1. Dans les travaux de groupe, les participants doivent se concentrer sur les engagements liés à la valeur fondamentale qui leur a été attribuée. Par exemple, en ce qui concerne le premier engagement sous la valeur fondamentale n° 1 "Transformation", les participants pourraient réfléchir aux façons dont les masculinités patriarcales entravent le "travailler main dans la main avec les communautés pour réaliser leurs droits, leurs responsabilités et leurs aspirations" et "s'efforcer s'améliorer constamment, apprendre de ses erreurs et accepter le changement". Aussi, dans le cadre de la valeur fondamentale #3 Diversité, les participants concentreront leurs réflexions sur la manière dont les masculinités patriarcales entravent "la célébration d'environnements de travail diversifiés où tous les individus peuvent réussir et s'épanouir", et "écouter et valoriser les opinions des autres".
2. L'activité peut être utilisée en toute sécurité dans des groupes mixtes et de genres différents.

LES VALEURS FONDAMENTALES DE CARE

Photocopiez et découpez pour donner à chaque groupe une valeur fondamentale sur laquelle réfléchir.

Groupe 1

Valeur fondamentale #1: Transformation

Nous croyons à l'action urgente, à l'innovation et à la nécessité d'une transformation - dans le monde et dans notre propre organisation.

Engagements

- Nous travaillons main dans la main avec les communautés pour réaliser leurs droits, responsabilités et aspirations.
- Nous offrons des résultats qui changent la vie et mesurables en utilisant des approches innovantes qui durent.
- Nous nous efforçons de nous améliorer en permanence, d'apprendre de nos erreurs et d'accepter le changement.
- Nous plaillons avec zèle auprès des tiers pour lutter efficacement contre les causes sous-jacentes de la pauvreté.

Groupe 2

Valeur fondamentale #2: L'intégrité

Nous sommes responsables devant les personnes et les partenaires que nous servons humblement, partageant de manière transparente nos résultats, nos histoires et nos leçons.

Engagements

- Nous démontrons notre engagement inébranlable envers les gens en illustrant une forte personnalité morale et un désir de confiance.
- Nous sommes responsables et transparents les uns vis-à-vis des autres, des donateurs, des partenaires et des personnes que nous servons.
- Nous respectons les lois et réglementations en vigueur, ainsi que les politiques et procédures de CARE.
- Nous sommes des gestionnaires responsables des fonds qui nous sont confiés et nous nous efforçons d'éliminer les dépenses inutiles.
- Nous ne nous livrons ni tolérons la fraude, la malhonnêteté, le vol, la corruption, le népotisme ou les pots-de-vin.
- Nous évitons et signalons les conflits d'intérêts et toute situation susceptible de donner l'apparence d'un conflit.

Groupe 3

Valeur fondamentale #3: La diversité

Nous savons qu'en embrassant les différences, en incluant activement une variété de voix et en nous unissant, nous pouvons résoudre les problèmes les plus complexes du monde.

Engagements

- Nous célébrons la diversité des environnements de travail où chacun peut réussir et prospérer.
- Nous reconnaissons que la force de CARE repose sur l'engagement, le dévouement et l'expertise de nos employés et partenaires.
- Nous écoutons et valorisons les opinions des autres.
- Nous sommes convaincus qu'en adoptant la diversité, nous pouvons résoudre les problèmes les plus complexes du monde.

Groupe 4

Valeur fondamentale #4: L'égalité

Nous croyons en l'égale valeur de chaque être humain et en l'importance de respecter et d'honorer chaque individu; nous savons que le changement passe par les gens.

Engagements

- Nous croyons en l'égalité de la valeur, du respect et de l'honneur de chaque être humain.
- Nous nous efforçons de mettre un terme à toutes les formes d'oppression, d'exploitation, de discrimination, de harcèlement, de représailles et d'intimidation.
- Nous déplorons l'exploitation et les abus sexuels sous toutes leurs formes, notamment ceux des enfants.
- Nous nous engageons à créer un milieu de travail sûr et favorable.
- Nous promouvons l'égalité des sexes et luttons pour la dignité et les droits humains de chacun.

Groupe 5

Valeur fondamentale #5: L'excellence

Nous nous mettons au défi d'atteindre les niveaux d'apprentissage et de performance les plus élevés, en exploitant le meilleur de l'esprit humain pour créer un impact.

Engagements

- Nous apprécions l'innovation, la passion, la compassion, la détermination et la persévérance.
- Nous concevons des programmes efficaces, performants et impactant.
- Nous libérons le potentiel non réalisé en encourageant la poursuite du développement professionnel et personnel.
- Nous sommes aux côtés de la Confédération internationale CARE et adhérons au Code CI et à ses codes d'éthique et de conduite.
- Nous adhérons aux principes humanitaires internationaux et aux diverses normes mondiales que CARE respecte.
- Nous protégeons la propriété intellectuelle de CARE, les informations confidentielles, l'équipement, la marque et la réputation.

ACTIVITÉ 12 : RÉSEAUX SOCIAUX – INSPIRER D'AUTRES HOMMES

L'OBJECTIF Afin de développer des stratégies pour inspirer les hommes dans nos milieux de travail et leur permettre d'adopter des attitudes et des comportements inévitables qui favorisent des environnements de travail sécuritaires, exempts de l'HEAS.	Durée: Jusqu'à 120 min
---	--------------------------------------

PRÉPARATION

- Préparez des affiches avec les noms des séances précédentes qui ont eu lieu
- Imprimez une copie du graphique "Mon réseau d'hommes" pour chaque participant (voir ci-dessous)

LES INSTRUCTIONS

Vérification

1. S'il y a de nouveaux participants dans le groupe, faites un rapide tour de présentation.
2. Demandez au groupe ce dont ils se souviennent le plus de la session précédente, par exemple, quelque chose de nouveau qu'ils ont appris, un "Aha moment", quelque chose qui les a surpris ou interpellés, ce qu'ils ont le plus aimé, etc.
3. Invitez les participants à partager les actions qu'ils ont entreprises par rapport à la session précédente (comme convenu à la fin de la session) et le(s) résultat(s) de celles-ci (réactions des autres, conversations qui ont suivi, changements apportés par eux-mêmes et d'autres, etc.).

Les Brainstormings des séances précédentes

1. Dites aux participants que ceci est la dernière activité du cycle de réflexion.
2. Placez les affiches que vous avez préparées avec les noms des séances précédentes qui se sont déroulées sur le sol, face vers le bas, et demandez à un volontaire de venir en choisir une et de la montrer au reste du groupe. Invitez les groupes à partager ce dont ils se souviennent le plus de cette séance : contenu, réflexions, défis, actions qu'ils ont entreprises, etc. Demandez ensuite au volontaire de placer l'affiche sur le mur.
3. Répétez la procédure ci-dessus jusqu'à ce que toutes les cartes aient été révélées et placées sur le mur.

Mon réseau d'hommes

1. Donnez à chaque participant une copie vierge du « Mon réseau d'hommes » (voir ci-dessous) et demandez-leur d'écrire leur nom au milieu.
2. Dites aux participants de penser aux hommes (ou groupes d'hommes) dans leur milieu de travail qui font partie de leurs cercles d'influence immédiats. Il peut s'agir, par exemple, d'autres hommes dans leurs propres équipes de travail, d'autres membres masculins du personnel technique, administratif et de soutien, des hommes de fournisseurs, du personnel masculin de programmes et de projets soutenus, d'une équipe sportive, de groupes soutenus par etc.
3. Demandez aux participants d'écrire les noms des hommes, ou groupes d'hommes, auxquels ils ont pensé dans les grands cercles intérieurs qui les entourent.
4. Demandez-leur maintenant de se concentrer sur l'anneau des cercles extérieurs liés à chacun des hommes ou

groupes d'hommes dans les cercles intérieurs et de penser aux thèmes des séances de réflexion qu'ils envisageraient d'aborder avec eux et de les écrire autour des cercles extérieurs. Donnez-leur le temps de faire cela.

5. Demandez à des volontaires de partager leurs graphiques "Réseau d'hommes". Au fur et à mesure, notez sur un tableau les thèmes les plus courants qui émergent et que les participants envisageraient d'aborder avec les hommes ou groupes d'hommes qu'ils ont sélectionnés.

Travail en groupe

1. Formez des groupes autour des thèmes les plus communs qui ont émergé et invitez les groupes à discuter des stratégies pour aborder ce thème avec les hommes ou groupes d'hommes qu'ils ont identifiés.
2. Encouragez-les à se concentrer non seulement sur "ce qu'ils diraient/feraient", mais aussi sur le "comment". Elles doivent réfléchir aux espaces formels et informels dans lesquels elles interagissent avec ces hommes/groupes d'hommes au travail. Ils doivent également montrer les choses qu'ils doivent prioriser et éviter afin de maximiser la réceptivité des hommes et de minimiser leur résistance à discuter des problèmes.
3. Demandez à chaque groupe de préparer un jeu de rôles qui décrit leurs stratégies.

Présentation de jeux de rôles

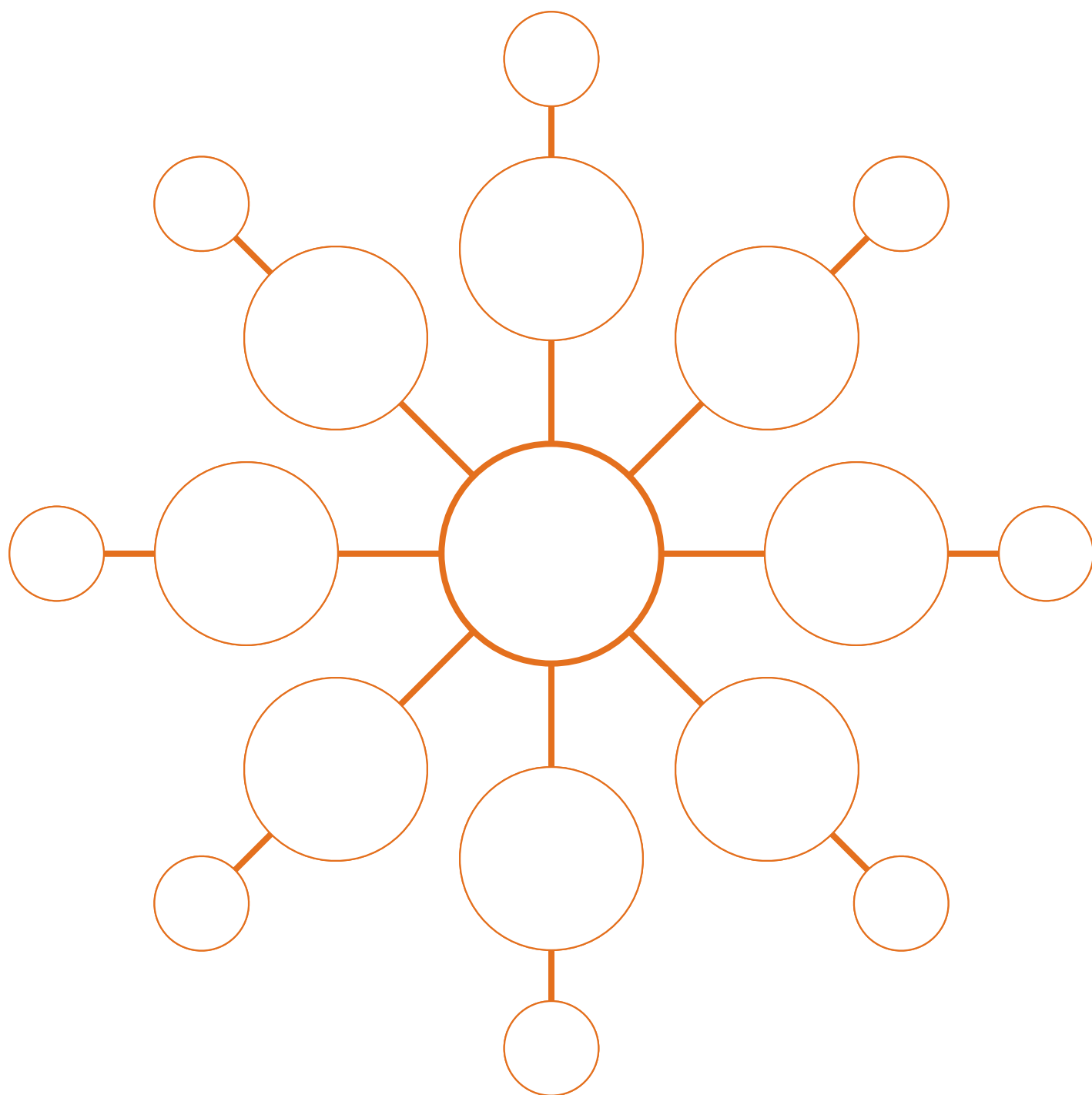
1. Invitez un des groupes à présenter son jeu de rôles.
2. Prévoyez du temps pour les observations, les questions et les commentaires et notez les principales idées qui émergent concernant les "meilleures pratiques pour inspirer d'autres hommes au travail" sur un tableau.
3. Répétez les étapes ci-dessus pour tous les jeux de rôles préparés par les groupes.
4. Réalisez une synthèse des "meilleures pratiques pour inspirer d'autres hommes au travail", en mettant en évidence les choses à faire et à ne pas faire.
5. Demandez aux participants d'ajouter toute autre idée qu'ils ont liée aux choses à faire et à ne pas faire qui n'ont peut-être pas émergé et vous les notez également sur le tableau.

Propositions de changement/prise d'action

1. Dans les mêmes groupes, invitez les participants à discuter des idées des "meilleures pratiques pour inspirer d'autres hommes au travail" qui ont émergé et à convenir des actions qu'ils prendront individuellement et en groupe.
2. Invitez des groupes à partager les actions dans lesquelles ils se sont engagés.
3. Terminez la séance et le processus en réfléchissant en séance plénière aux mesures que le groupe peut prendre pour continuer à se réunir et à prendre des mesures continues qui contribuent à des cultures organisationnelles sûres et à la réalisation de masculinités équitables au travail et dans les interventions de programme.

LES NOTES DE L'ANIMATEUR

1. Insistez tout au long de cette activité sur le fait de jouer un rôle actif pour influencer les attitudes et les comportements sexistes d'autres hommes est une manière concrète de rompre avec les liens de complicité qui sont courants chez les hommes et d'exprimer leur engagement pour la justice de genre. C'est aussi une manière de réaliser et de renforcer un processus continu d'auto-évaluation critique.
2. Certains participants peuvent souhaiter reproduire tout ou une partie des activités de cet outil avec des collègues et des équipes de travail. Mettez à leur disposition des copies (papier ou numériques) et encouragez-les à travailler en binômes ou en petites équipes pour préparer et livrer leurs propres réflexions.
3. Dans des groupes mixtes, vous pouvez demander aux participants de cartographier leur propre réseau au travail et de proposer des actions potentielles et des moyens qui peuvent être utilisés pour influencer et changer leur comportement.



REMERCIEMENT

Ceci a été produit et promu par l'équipe de CARE USA Safeguarding et PSHEA, et a été rendu possible en partie grâce au soutien de "InterAction"



Et grâce à l'aide, l'expertise et le soutien des

CARE International's Head of Gender Equality and Inclusion

The CARE International Gender Cohort

Collègues de toute l'étendue de CARE International Federation et,
d'autres