



# Prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS)

Module 2 : Prévention de l'EAS



# Aperçu du module

**Volet 1 :** Intervention des témoins

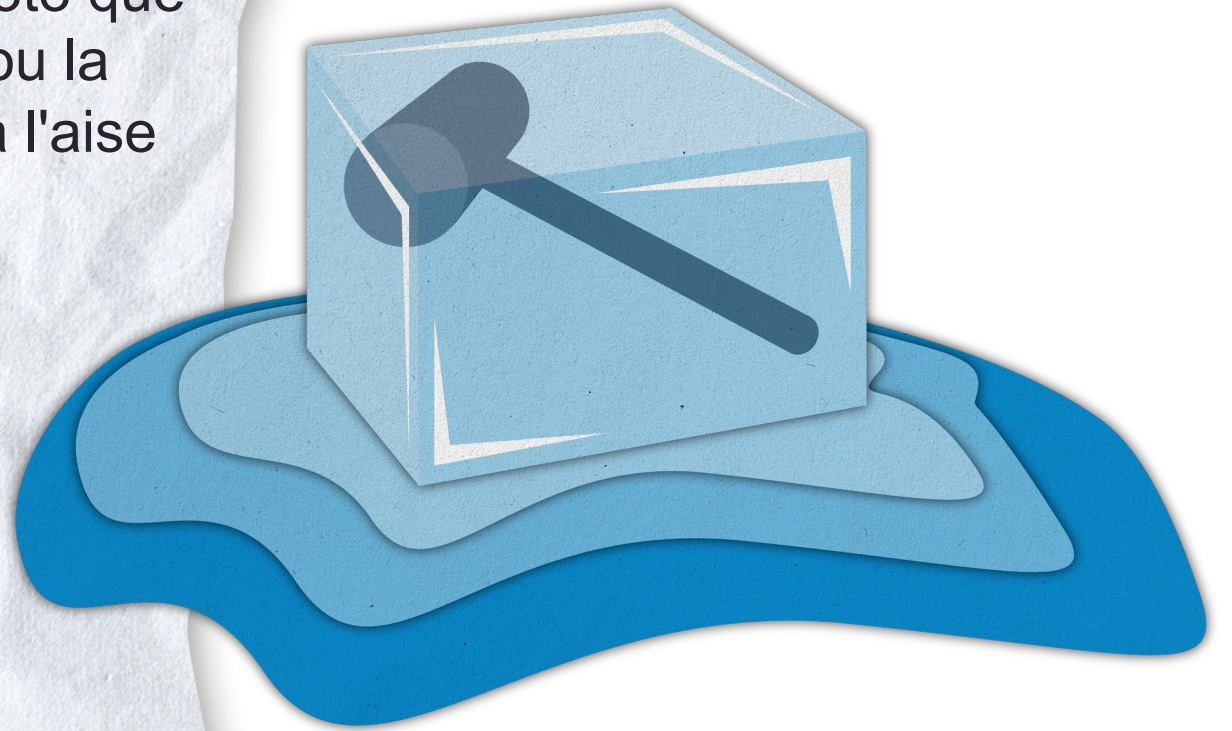
**Volet 2 :** Recrutement et sélection sécuritaires

**Volet 3 :** Programmes sécuritaires



# Brise-glace

Veillez indiquer votre nom et votre rôle dans l'organisation et afficher la dernière photo que vous avez prise avec votre téléphone ou la dernière photo que vous vous sentez à l'aise de montrer.





# Recommandation sur le bien-être personnel

En raison de la nature sensible du sujet abordé aujourd'hui, nous vous encourageons à *participer dans la pleine mesure où vous vous sentez à l'aise de le faire* et à prendre une pause au besoin. Si ce volet fait ressortir des choses dont vous aimeriez parler, demandez le soutien d'un collègue, d'un ami ou d'un membre de votre famille en qui vous avez confiance.





# Respecter la vie privée et connaître les obligations en matière de signalement



Ne divulguez pas les détails de cas spécifiques qui pourraient permettre d'identifier les personnes impliquées.



Maintenez la confidentialité des discussions qui ont lieu dans cette pièce.



Vous avez l'obligation de signaler certains types d'inconduite.





# Attentes

Envisagez les thèmes suivants afin de générer des attentes pour le volet :



Écoute active



Respecter



Intégrité



Vie privée



Bienveillance



**Volet 1**



Volet 1 //

# Intervention des témoins

**Sujet One:**

Effet des témoins.



# Objectifs d'apprentissage

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



# Effet des témoins

**Phénomène psychosocial** qui consiste à ne pas offrir d'aide à une personne en danger lorsque d'autres personnes sont présentes.





# Effet des témoins

- 1 Pourquoi pensez-vous que lorsque plus de personnes sont présentes, moins de personnes sont prêtes à aider?
- 2 En d'autres termes, quelles sont les raisons pour lesquelles l'effet des témoins se produit?

## Réflexion personnelle :

Pensez à une occasion où vous avez été témoin d'une personne qui semblait avoir besoin d'aide.

- Êtes-vous intervenu? Pourquoi oui ou pourquoi non?
- Il n'y a pas de jugement ni de bonne ou de mauvaise réponse.



# Intervention des témoins et culture

Quelles **considérations culturelles** peuvent influencer la façon dont nous agissons en tant que témoin dans des situations impliquant de l'EAS?



# Continuum de comportements

## Objectif d'apprentissage :

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



# Continuum de comportements



1

Quand parleriez-vous?

2

Quand devez-vous intervenir pour les autres?



# Application du continuum de comportements

## Que feriez-vous dans ce scénario?

Sur une échelle de 1 à 5?

1

**Ne pas** intervenir du tout

5

**Intervenir** définitivement

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

Quelques jours plus tard, Jennifer a remarqué que son patron passe son bras autour d'une collègue et lui tapote les fesses en quittant le bureau. Jennifer a trouvé cela offensant.

Hier, Jennifer a vu son patron parler de près avec une adolescente qui fait partie d'un de leurs programmes. Jennifer a établi un contact visuel avec la jeune fille et a pu constater qu'elle se sentait mal à l'aise dans cette situation.



# Résumé sur le continuum de comportements

1

Bien que l'EAS soient souvent liés à un abus de pouvoir, en tant qu'individus, vous avez également le pouvoir de vous exprimer et de fixer des limites lorsqu'une personne se comporte de manière inappropriée.

2

Placer les comportements tout au long d'un continuum est une première étape utile pour arrêter les actions et les mots inappropriés avant qu'ils ne s'aggravent.



# Intervention des témoins

## Objectif d'apprentissage :

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



# Intervention des témoins

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

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





# Intervention des témoins :

## 5 étapes pour l'action

1. Placez le comportement le long d'un continuum d'actions.
2. Déterminez si la situation exige une intervention :
  - Le comportement met-il la cible en danger de subir un préjudice émotionnel ou physique?
  - Le comportement viole-t-il les politiques ou les valeurs du lieu de travail? Si quelqu'un traitait un membre de votre famille ou un ami proche de cette façon, interviendriez-vous?
3. Décidez si vous avez la responsabilité d'agir. Si ce n'est pas vous, alors qui?
4. Choisissez comment aider : **Faire une intervention directe, distraire, approfondir, déléguer/signaler**
5. Appliquez votre choix en toute sécurité.



# Remue-méninges sur les façons d'intervenir

Intervenir directement	Distraire/Perturber	Approfondir	Déléguer/Signaler



# Scénario 1

Miguel est nouveau dans l'équipe d'un projet de développement de la société civile qui a lieu dans la capitale. Un jour, après être rentrés au bureau après une visite sur le terrain, certains membres de l'équipe discutent de la beauté des jeunes femmes participant au programme, ce que Miguel trouve inquiétant.

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





## Scénario 2

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

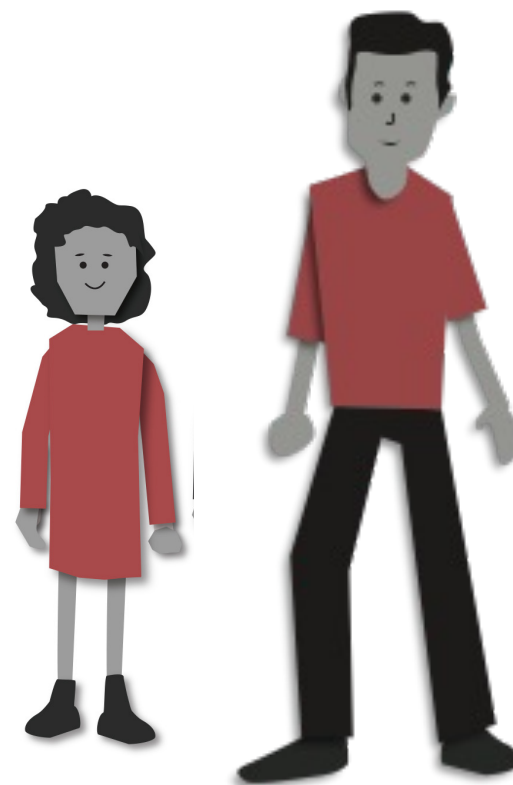




# Scénario 3

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

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



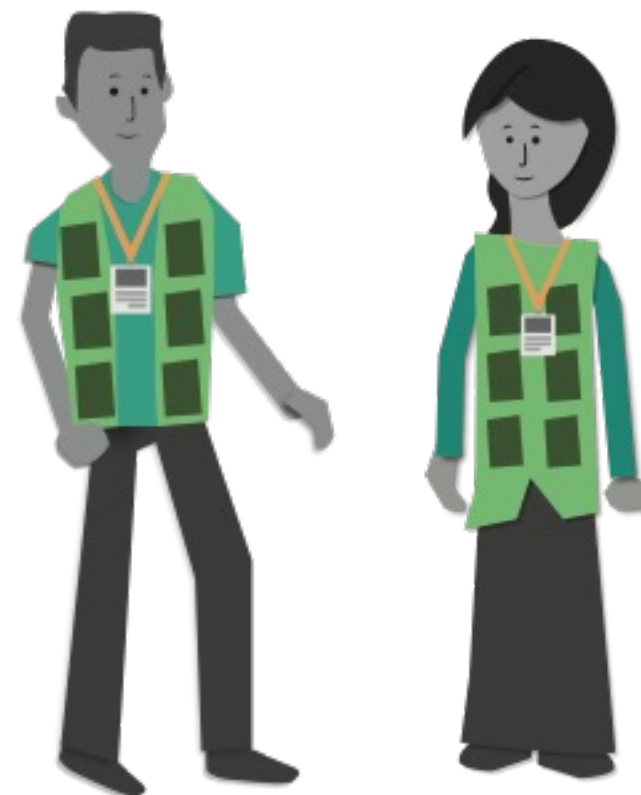


# Scénario 4

Erika travaille au bureau du projet depuis plusieurs mois maintenant. Récemment, elle a été troublée par certains agissements de l'un de ses collègues, James.

James fait souvent des commentaires sur « la beauté » des femmes et, un jour, elle le surprend en train de regarder des images pornographiques sur son téléphone personnel.

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





# Scénario 5

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





Volet 1 // Sujet 3

# Conclusion

**Sujet 1 :**

Effet des témoins



**Volet 2**



Volet 2 //

# Recrutement et sélection sécuritaires

## Objectif :

Adopter des stratégies pour attirer des candidats qualifiés et dissuader les candidats inaptes à travailler dans le secteur de l'aide humanitaire et du développement, en particulier auprès d'enfants et d'adultes à risque.



# Planification du recrutement pour prévenir l'EAS

## Objectif d'apprentissage :



Relever les risques d'EAS dans les postes et trouver des façons de les atténuer.



Définir comment la diversité en milieu de travail peut contribuer à réduire le risque d'EAS.



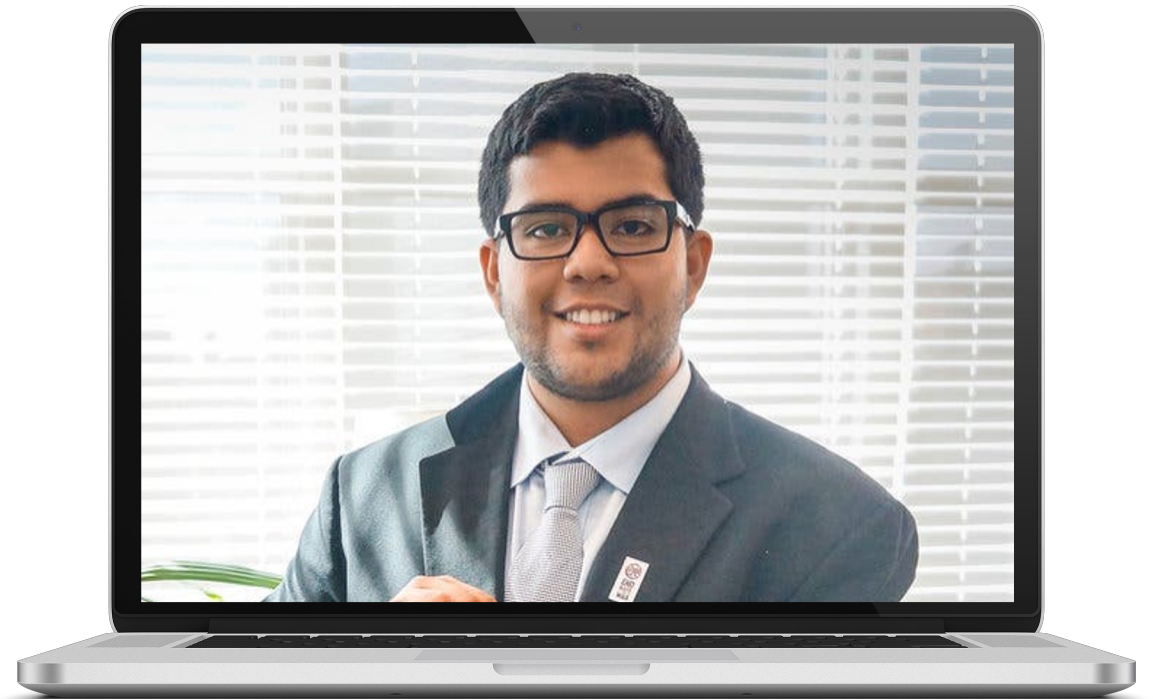
Décrire comment la publicité pour les postes peut aider à attirer les bons candidats.



Volet 2 // Sujet 1

# Planification du recrutement pour prévenir l'EAS

**Joel Davis** sur une photo du site web de Youth to End Sexual Violence.





# Activité : Relever les risques d'EAS dans les postes

1

Quels sont les risques **d'EAS** dans ce poste?

2

Quelles tâches ou quels mots changeriez-vous ou ajouteriez-vous pour aider à prévenir **l'EAS**?



# Activité : La diversité en milieu de travail

Quels changements pourriez-vous apporter pour **réduire les obstacles** pour les *femmes, les personnes handicapées* et les autres *groupes minoritaires*?



# Activité : Annonce et bassins de candidats

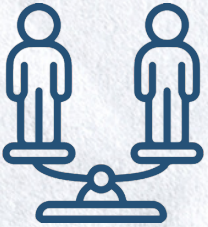
Comment les offres d'emploi peuvent-elles avoir un impact sur la réduction de l'EAS, notamment le lieu où elles sont affichées?



# Annonce



Promouvoir un milieu diversifié.



Offrir des chances égales à tous les candidats qualifiés.



Expliquer le comportement attendu du personnel.



# Annonce



Expliquer la tolérance zéro pour les violations de la politique sur l'EAS.



Mentionner la responsabilité de la création d'un environnement sécuritaire.



Inclure une déclaration encourageant les femmes et les personnes handicapées à poser leur candidature.



# Offres d'emploi



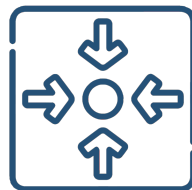
Cliniques de santé



Centres de femmes



Sites scolaires



Points de  
rassemblement



Clubs



# Entrevue et sélection de candidats

## Objectif d'apprentissage :

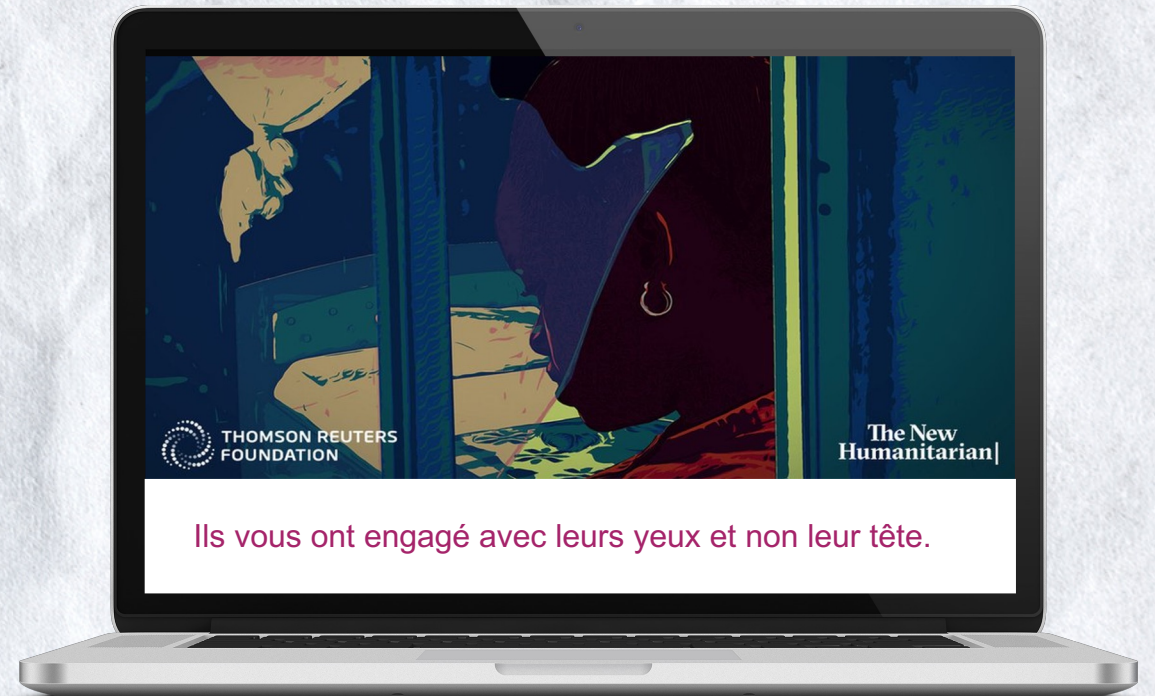
Décrire comment évaluer la connaissance et la compréhension d'un candidat du code de conduite de l'organisation et de son rôle perçu dans la prévention de l'EAS.



# Exclusif

**« Plus de 50 femmes accusent les travailleurs humanitaires d'abus sexuels dans la crise d'Ebola au Congo. »**

- 29 septembre 2020





# Mener une entrevue de manière à recruter de façon sécuritaire



Longues périodes d'inactivité professionnelle



Nombreux postes en un court laps de temps



Liste de références qui n'inclut pas les superviseurs



# **Activité : Mener une entrevue de manière à recruter de façon sécuritaire**

Dans votre groupe, à l'aide de la description de poste qui vous a été attribuée, demandez à la moitié de votre groupe de réfléchir aux réponses possibles qui démontreraient une compréhension de votre code de conduite et à l'autre moitié de réfléchir aux réponses qui pourraient signaler une préoccupation.



# Retour sur l'activité : Questions d'entrevue

Dans le rôle pour lequel vous postulez, comment pensez-vous que notre **code de conduite** s'applique à vous?



# Retour sur l'activité : Questions d'entrevue

Avez-vous déjà été cité dans une affaire d'exploitation, de harcèlement ou d'abus sexuels chez un de vos anciens employeurs?



# Retour sur l'activité : Questions d'entrevue

Selon vous, quelles sont les limites acceptables pour les comportements avec les enfants et les adultes à risque?



# Retour sur l'activité : Questions d'entrevue

Avez-vous déjà été dans une situation où vous avez dû signaler une violation d'un code de conduite?



# Retour sur l'activité : Questions d'entrevue

Que feriez-vous si vous observiez un collègue en train d'enfreindre notre code de conduite?



# Diligence raisonnable en matière d'embauche

## Objectif d'apprentissage :

Décrire le rôle des vérifications des références et des antécédents dans la prévention de l'EAS et apprendre des stratégies pour effectuer des vérifications des références et des antécédents dans les situations d'urgence et lors du recrutement de travailleurs temporaires, occasionnels et communautaires.



# Vérification des références et des antécédents



Demandez toujours le nom des anciens superviseurs et appelez-les directement dans la mesure du possible.



Si vous vérifiez les références par courriel, assurez-vous que les adresses électroniques semblent légitimes, proviennent d'un employeur et peuvent être vérifiées.



Si vous recevez une référence écrite d'un candidat, vérifiez-la en appelant la personne concernée.



# Activité : Vérification des candidats

Inscrivez sur des notes autocollantes toutes les idées qui vous viennent à l'esprit concernant la **vérification des candidats** par rapport aux risques d'EAS en mettant une idée par feuille. Vous disposez de cinq minutes.



Volet 2 // Sujet 3

# Activité : Vérification des candidats

Mettez vos notes autocollantes sur le mur, **prenez en compte** les autres et regroupez les idées similaires.



# Conclusion : Diligence raisonnable en matière d'embauche

## Document :

Examiner la liste de vérification pour  
*recruter, embaucher et gérer le rendement*  
*de façon sécuritaire.*



**Volet 3**



Volet 3 //

# **Programmes sécuritaires et gestion des risques**



# Programmes sécuritaires et gestion des risques

## Objectif global :

Appliquer aux programmes d'aide humanitaire existants et nouveaux les étapes du cycle de gestion des risques d'EAS en quatre parties : comprendre, relever, atténuer et surveiller.

**Sujet 1 :** Réflexion sur les risques

**Sujet 2 :** Cycle de gestion des risques

**Sujet 3 :** Comprendre les risques

**Sujet 4 :** Relever les risques

**Sujet 5 :** Atténuer les risques



# Réflexion sur les risques

Pensez à un projet personnel que vous avez récemment terminé. Relevez un risque ou une menace pour la réussite de ce projet personnel et les mesures que vous avez prises pour réduire ces risques.

- 1 Quel était votre objectif pour le projet?
- 2 Quels étaient les risques potentiels à l'atteinte de votre objectif?
- 3 Quelles sont les mesures que vous avez prises pour faire face aux risques et les minimiser?



# Définition des risques et des objectifs de la PEAS

**Le risque est :** « l'effet de l'incertitude sur les objectifs ».

## Objectifs de la PEAS

- 1** Prévention des violations des normes en matière d'EAS par notre personnel ou nos bénévoles
- 2** Responsabilité en cas de violation des normes en matière d'EAS
- 3** Soutien aux survivants/victimes de violations de ces normes



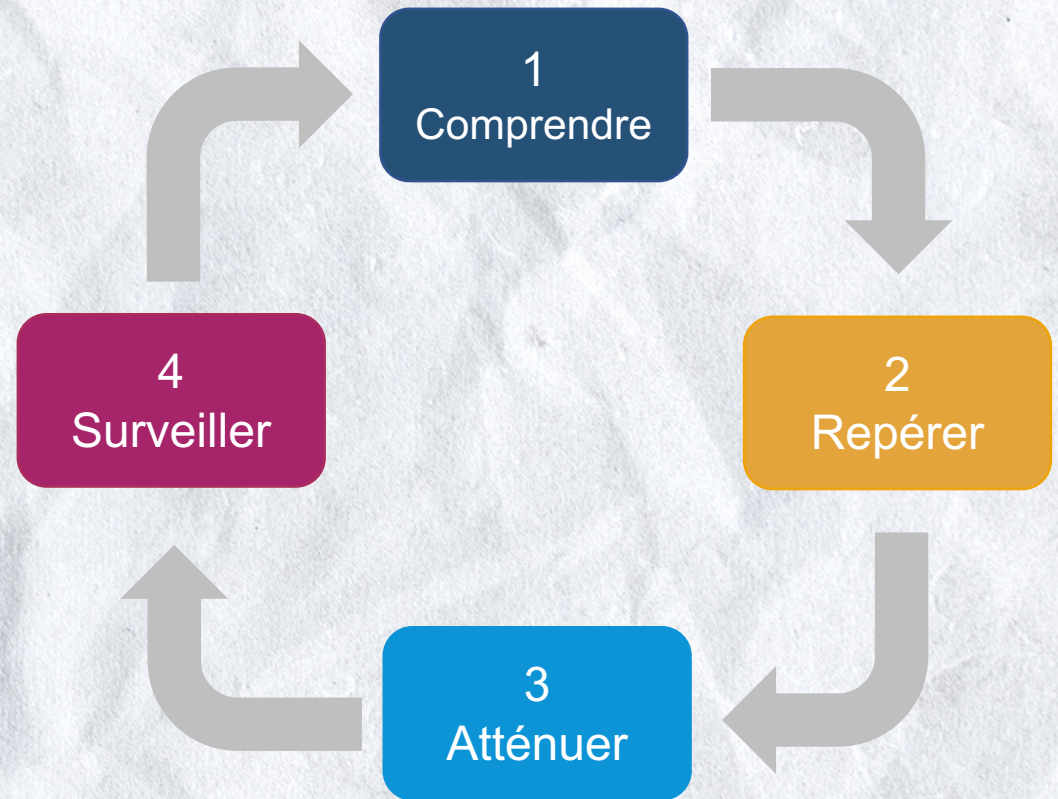
# Cycle de gestion des risques

**Étape 1 : Comprendre** : cernez le fonctionnement du programme et les domaines où le risque peut apparaître dans un projet.

**Étape 2 : Repérer** : nommez les moyens spécifiques par lesquels le préjudice lié au risque (tentatives ou incidents d'EAS) pourrait se produire.

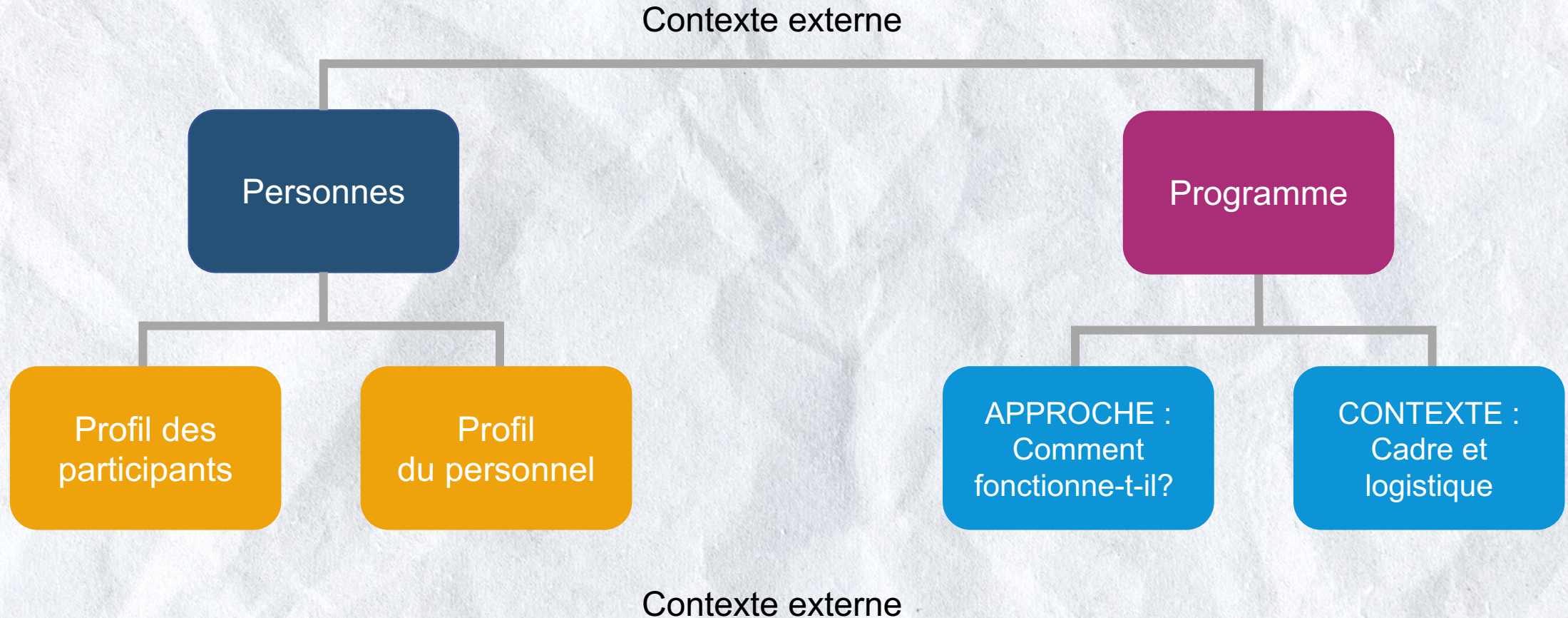
**Étape 3 : Atténuer** : créez des moyens réalistes (en fonction du temps et des ressources) pour atténuer les risques, notamment par le biais de normes de comportement et de procédures opérationnelles normalisées..

**Étape 4 : Surveiller** : élaborer un plan de surveillance (ou intégrez-le dans d'autres activités de surveillance) afin de déterminer si les traitements sont : (1) suivis et (2) efficaces pour minimiser les incidents d'EAS.





# Cadre de gestion des risques d'EAS





# Évaluation et gestion des risques

Évaluation des risques et plan de gestion			
Questions exploratoires			
	1. Comprendre le fonctionnement du projet	2. Cerner les risques d'EAS	3. Atténuer les risques d'EAS
Contexte externe			
Personnes			
Programme			



# Comprendre les risques

Évaluation des risques et plan de gestion	
<b>PROJET</b> : (Exemple : tenue d'une clinique de santé dans un village, comprend des services de santé directs, des sondages porte-à-porte dans les communautés environnantes et la formation du personnel et des participants sur la santé.)	1. Comprendre
<b>Contexte externe</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Attitudes locales, lois, etc. à l'égard de la violence sexuelle, de l'abus d'enfants, y compris les relations sexuelles avec des mineurs.</li><li>- Services disponibles pour les survivants?</li></ul>	
<b>Personnes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Équilibre de genre pour le personnel et les bénévoles au sein de l'équipe</li><li>- Comment les équipes sont-elles gérées? Comment les équipes de terrain sont-elles supervisées?</li><li>- Qui est visé par l'assistance? Comment sont-ils susceptibles d'être exploités?</li></ul>	
<b>Programme</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comment le personnel interagit-il avec les participants au programme? Où? À quelle fréquence?</li><li>- Quels sont les biens/services fournis ou les activités menées? Comment?</li><li>- Comment le personnel contrôle-t-il ou semble-t-il contrôler l'accès aux biens/services/activités?</li><li>- Langues? Utilisation d'outils de communication numériques pour le travail?</li></ul>	



# Repérer les risques

Évaluation des risques et plan de gestion	
<b>PROJET</b> : (Exemple : tenue d'une clinique de santé dans un village, comprend des services de santé directs, des sondages porte-à-porte dans les communautés environnantes et la formation du personnel et des participants sur la santé.)	2. Repérer
<b>Contexte externe</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Attitudes locales, lois, etc. à l'égard de la violence sexuelle, de l'abus d'enfants, y compris les relations sexuelles avec des mineurs.</li><li>- Services disponibles pour les survivants?</li></ul>	
<b>Personnes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Équilibre de genre pour le personnel et les bénévoles au sein de l'équipe</li><li>- Comment les équipes sont-elles gérées? Comment les équipes de terrain sont-elles supervisées?</li><li>- Qui est visé par l'assistance? Comment sont-ils susceptibles d'être exploités?</li></ul>	
<b>Programme</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comment le personnel interagit-il avec les participants au programme? Où? À quelle fréquence?</li><li>- Quels sont les biens/services fournis ou les activités menées? Comment?</li><li>- Comment le personnel contrôle-t-il ou semble-t-il contrôler l'accès aux biens/services/activités?</li><li>- Langues? Utilisation d'outils de communication numériques pour le travail?</li></ul>	



# Atténuer les risques

Évaluation des risques et plan de gestion	
<b>PROJET :</b> (Exemple : tenue d'une clinique de santé dans un village, comprend des services de santé directs, des sondages porte-à-porte dans les communautés environnantes et la formation du personnel et des participants sur la santé.)	3. Atténuer les risques
<b>Contexte externe</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Attitudes locales, lois, etc. à l'égard de la violence sexuelle, de l'abus d'enfants, y compris les relations sexuelles avec des mineurs.</li><li>- Services disponibles pour les survivants?</li></ul>	
<b>Personnes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Équilibre de genre pour le personnel et les bénévoles au sein de l'équipe</li><li>- Comment les équipes sont-elles gérées? Comment les équipes de terrain sont-elles supervisées?</li><li>- Qui est visé par l'assistance? Comment sont-ils susceptibles d'être exploités?</li></ul>	
<b>Programme</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Comment le personnel interagit-il avec les participants au programme? Où? À quelle fréquence?</li><li>- Quels sont les biens/services fournis ou les activités menées? Comment?</li><li>- Comment le personnel contrôle-t-il ou semble-t-il contrôler l'accès aux biens/services/activités?</li><li>- Langues? Utilisation d'outils de communication numériques pour le travail?</li></ul>	



# Thèmes communs

- 1 Réduire au minimum les contacts individuels.
- 2 Habilitier le personnel à signaler les violations et les suspicions et l'aviser qu'il a l'obligation de les signaler.
- 3 Informer le personnel et les participants au programme de leurs droits et de leurs responsabilités.
- 4 Les membres de la communauté disposent d'un moyen sécuritaire, accessible et fiable pour signaler leurs inquiétudes et les risques d'exploitation et d'abus sexuels.



# Surveiller les risques

- Plan de travail pour mettre en œuvre des nouveaux contrôles et processus
- Établir un plan de surveillance périodique des nouvelles mesures.
- Intégrer dans les plans de surveillance une évaluation de l'efficacité des mesures d'atténuation des risques.
- Le **personnel/les membres de la communauté** savent-ils **comment signaler leurs préoccupations**?
- Constatez-vous une **augmentation des signalements** après une **meilleure sensibilisation du personnel et de la communauté à l'EAS**?
- Avez-vous des visites surprises de superviseurs sur le terrain pour vérifier si les **procédures opérationnelles normalisées** qui permettent de minimiser les contacts individuels sont **respectées**?



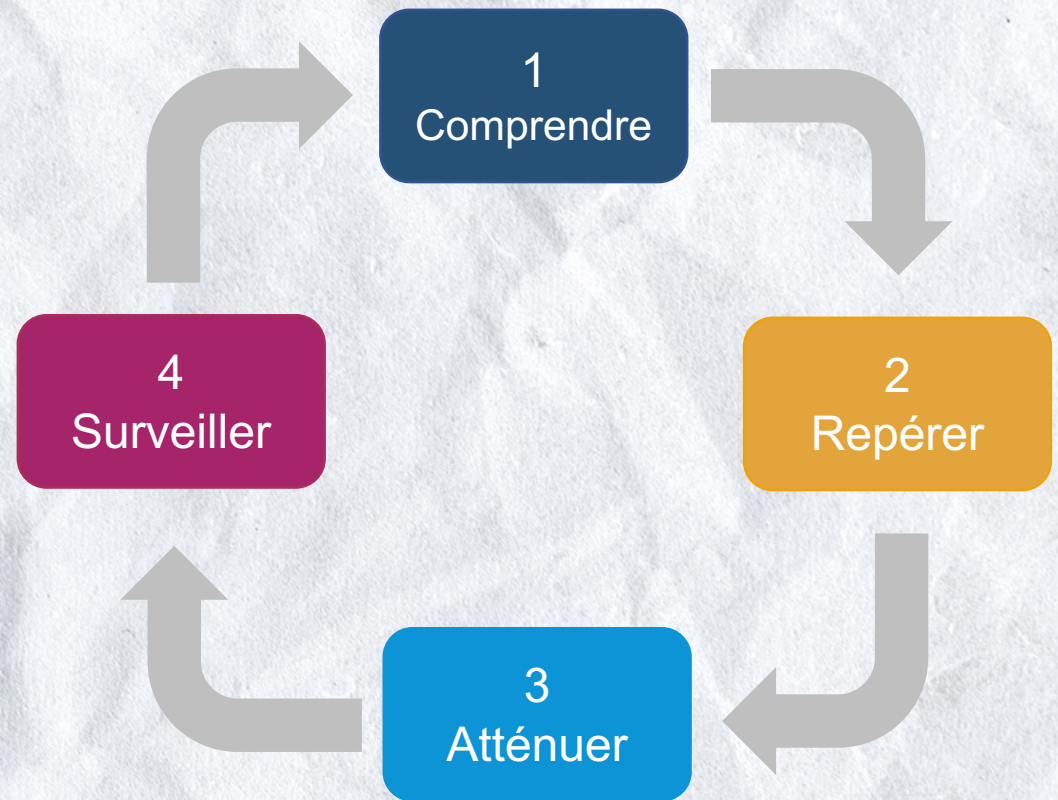
# Cycle de gestion des risques d'EAS : Conclusions

**Étape 1 : Comprendre** : cernez le fonctionnement du programme et les domaines où le risque peut apparaître dans un projet.

**Étape 2 : Repérer** : nommez les moyens spécifiques par lesquels le préjudice lié au risque (tentatives ou incidents d'EAS) pourrait se produire

**Étape 3 : Atténuer** : créez des moyens réalistes (en fonction du temps et des ressources ) pour atténuer les risques, notamment par le biais de normes de comportement et de procédures opérationnelles normalisées..

**Étape 4 : Surveiller** : élaborer un plan de suivi (ou intégrez-le dans d'autres activités de suivi) afin de déterminer si les traitements sont : (1) suivis et (2) efficaces pour minimiser les incidents d'EAS.







**Prénom Nom de famille**

Titre, Organisation

[VotreEmail@NGO.org](mailto:VotreEmail@NGO.org)

**InterAction.org // @InterActionorg**

Icon credits: Freepik, Smashicons, Nhor Phai and Iconixar

THANK YOU