

Guide de l’animateur

**Prévention de l’exploitation   
et des abus sexuels**

**(PEAS)**

Module 2 : Prévention de l’exploitation   
et des abus sexuels (PEAS)

Contents

[Justification du module 4](#_Toc135188797)

[Description du module 4](#_Toc135188798)

[Agenda 5](#_Toc135188799)

[Public cible 6](#_Toc135188800)

[Compétences de l’animateur 6](#_Toc135188801)

[Objectifs d’apprentissage du module 6](#_Toc135188802)

[Approche pédagogique 7](#_Toc135188803)

[Tests avant et après la formation 7](#_Toc135188804)

[Matériel et préparation nécessaires 7](#_Toc135188805)

[À propos du présent guide 8](#_Toc135188806)

[Notes d’animation 9](#_Toc135188807)

[**Volet 1: Intervention des témoins** 12](#_Toc135188808)

[**Volet 2: Recrutement et sélection sécuritaires** 26](#_Toc135188811)

[**Volet 3: Programmes sécuritaires et gestion des risques** 47](#_Toc135188816)



**Informations sur le module**

# Justification du module

La version 2021 du matériel de formation d’InterAction sur la PEAS ajoute de la valeur au contenu existant de deux manières particulières : 1) elle met l’accent sur le rôle de la dynamique du pouvoir dans la perpétration de la violence sexuelle et 2) elle offre des moyens tangibles permettant aux praticiens de l’aide humanitaire et du développement de prévenir efficacement et en toute sécurité la survenue de l’EAS au niveau individuel par une intervention active des témoins et au niveau organisationnel par des pratiques sûres de recrutement, de sélection et de programmation. Cette formation se concentre principalement sur l’exploitation et les abus sexuels (EAS); toutefois, le harcèlement est abordé dans la mesure où il est lié à la création d’un environnement propice à l’EAS. Par exemple, lorsque le harcèlement sexuel se produit, il crée un environnement permissif dans lequel des actes de violence sexuelle plus graves, tels que l’EAS, peuvent se produire. Il est important de noter que cette formation ne répond pas aux exigences de toute formation obligatoire sur le harcèlement sexuel, mais les organisations peuvent trouver des moyens d’intégrer des éléments de la formation obligatoire dans la présente formation si elles le souhaitent.

# Description du module

Ce module comprend trois volets. Chacun d’eux propose aux participants des moyens concrets et efficaces de prévenir l’EAHS tant au niveau organisationnel qu’individuel. Le premier volet traite du continuum de comportements, de l’effet des témoins et de la manière dont tous les membres d’une organisation jouent un rôle dans la dénonciation des comportements inappropriés et préjudiciables en faisant une intervention active en tant que témoin. Le deuxième volet explique comment les organisations du secteur de l’aide humanitaire peuvent recruter et conserver un personnel de qualité et mettre en place des mesures de protection dans leur structure organisationnelle pour prévenir l’EAHS. Le troisième volet se concentre sur la manière de mener des évaluations des risques au sein des programmes et de créer des stratégies efficaces pour les atténuer.

Le module est conçu pour être dispensé en personne ou à distance par webinaire. Les participants à distance utiliseront des salles de réunion virtuelles pour les discussions de groupe afin de favoriser l’interactivité. Le présent guide de l’animateur contient des instructions pour l’animation en personne et à distance.

# Agenda

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujet/Activité** | **Description** | **Durée** |
| **Bienvenue** | Accueil des participants et présentation de l’animateur | 2 minutes |
| **Brise-glace** | Présentation de chaque participant à tour de rôle (la durée dépend du nombre de participants) | 5 à 20 minutes |
| **Module Overview** | Self-Care Advisory, Volet Expectations, Objectifs d’apprentissage | 25 minutes |
| **Volet 1:**  Intervention des témoins | **Sujet 1:** Effet des témoins  **Sujet 2:** Continuum de comportements | 15 minutes  25 minutes |
|  | **Sujet 3:** Application de scénarios d’intervention de témoins | 50 minutes |
|  | **Durée totale** | 90 minutes |
| **Volet 2:**  Safe Recruitment and Selection | **Sujet 1:** Recruitment and Planning to Prevent SEAH  **Sujet 2:** Candidate Interviewing and Selection | 105 minutes  40 minutes |
|  | **Sujet 3**: Hiring Due Diligence | 30 minutes |
|  | **Durée totale** | 175 minutes |
| **Volet 3**  Safe Programming | **Sujet 1**: Réflexion sur les risques  **Sujet 2**: Cycle de gestion des risques  **Sujet 3**: Comprendre les risques  **Sujet** **4**: Repérer les risques  **Sujet 5**:Atténuer les risques | 10 minutes  20 minutes  40 minutes  40 minutes  40 minutes |
|  | **Durée totale:** | 150 minutes |
|  | **Total module time** | Un jour |

# Public cible

Ce module approfondit les connaissances et les compétences relatives à la PEAS et s’appuie sur les fondements du module 1 sur les normes de PEAS et les signalements de l’EAS. Les participants doivent avoir déjà reçu la formation sur les normes et les signalements offerte dans le module 1 d’InterAction ou l’équivalent du contenu. Le volet sur ***l’intervention des témoins*** s’adresse à tout le personnel et peut être combiné à la formation de base du module 1 d’InterAction sur les normes et les signalements pour fournir un programme complet de deux jours destinés au personnel. Le volet sur le ***recrutement et la sélection sécuritaires*** est conçu pour le personnel des ressources humaines (RH) et les superviseurs et gestionnaires de programmes qui participent au recrutement du personnel pour les programmes sur le terrain. Le volet sur les ***programmes sécuritaires*** est conçu pour le personnel qui est directement responsable de la gestion des risques dans le cadre des activités visées par les programmes, y compris la haute direction, les gestionnaires de programmes, les créateurs de programmes/les collecteurs de fonds et les agents de conformité responsables de la gestion des risques et de la prévention de l’EAS par le personnel dans le cadre des programmes.

Les volets du module étant conçus pour trois publics cibles différents, ils seront très probablement dispensés séparément et à des moments différents. Comme chaque volet est indépendant des autres, il peut être réalisé en tant que formation ou atelier à part.

# Compétences de l’animateur

Dans le cadre de la formation, l’animateur ne doit pas se contenter de réciter les normes de la PEAS. Il doit aussi aborder des questions et des discussions difficiles sur des sujets complexes concernant le genre, la dynamique du pouvoir et des sujets sensibles sur les relations sexuelles qui sont souvent difficiles à aborder ouvertement dans certains contextes. Tous les animateurs, quelle que soit leur expérience, doivent faire des recyclages pour bien mener une formation sur l’exploitation et les abus sexuels (EAS).

**Voici une liste de compétences qu’un animateur doit posséder pour donner ce module.**

* Être à l’aise pour discuter ouvertement des normes de genre, de la dynamique du pouvoir et des termes utilisés au niveau local et international pour décrire les différents types d’EAS.
* Avoir la capacité d’animer une formation productive, respectueuse et honnête qui peut être difficile et inconfortable pour certains participants.
* Avoir une conscience culturelle aiguë et bien connaître les questions d’intérêt préoccupantes et leur situation dans le contexte des normes internationales. Cela inclut des éléments tels que les relations sexuelles transactionnelles, les mariages précoces, les relations entre le personnel et les bénéficiaires et d’autres questions controversées qui pourraient surgir lors de la formation sur ce sujet.
* Avoir la capacité de réorienter une conversation lorsque des participants s’éloignent du sujet ou se disputent.
* Démontrer une compréhension des causes profondes et des impacts de l’EAS et être engagé à mettre fin à l’EAS.

Pour dispenser le volet sur le recrutement et la sélection sécuritaire et celui sur les programmes sécuritaires, l’animateur doit :

* Avoir la capacité de faciliter des discussions sur les stratégies de prévention organisationnelle avec la haute direction et d’autres gestionnaires et être à l’aise de répondre à des questions difficiles.
* Avoir une compréhension de base des processus de recrutement et de l’importance des stratégies visant à dissuader les candidats inadéquats de rejoindre les organisations.
* Avoir une compréhension de base des approches de gestion des risques et la capacité d’amener un groupe à établir un plan pour comprendre, relever, atténuer et surveiller les risques d’EAS dans le cadre des programmes.

# Objectifs d’apprentissage du module

* Développer des stratégies pour l’intervention des témoins afin d’interrompre un comportement inapproprié et potentiellement dangereux.
* Adapter des stratégies pour attirer des candidats disposés à respecter les normes éthiques de l’organisation et dissuader les candidats inaptes à travailler dans le secteur de l’aide humanitaire et du développement, en particulier avec des enfants et des adultes à risque.
* Décrire les étapes d’un cycle de gestion des risques en quatre parties : comprendre, relever, atténuer et surveiller, et l’appliquer à la PEAS.

# Approche pédagogique

Ce module est conçu comme une formation participative, basée sur des discussions, pouvant être dispensée en personne ou à distance en ligne.

**L’enseignement comprend des :**

* questions ouvertes
* discussions en groupe
* exercices d’application basés sur des scénarios
* discussions en petits groupes

Le guide de l’animateur utilise un langage clair et simple pour faciliter la traduction et reconnaît les endroits où des adaptations doivent être envisagées pour assurer la pertinence culturelle.

Ces modules se distinguent également du contenu existant dans le secteur, car ils sont conçus pour être dispensés en personne ou à distance par webinaire. Les participants à distance utiliseront des salles de réunion virtuelles pour les discussions de groupe afin de favoriser l’interaction. Ce guide contient des instructions pour l’animation en personne et à distance.

**Dans le cas d’une formation à distance**, il est fortement recommandé que les principaux animateurs soient soutenus par un « **producteur** » qui peut désigner des groupes de discussion à distance et gérer la logistique du webinaire. Nous avons divisé le matériel en 3 volets pour la formation à distance. Afin de favoriser l’engagement des participants, il ne faut pas dépasser 4 heures de formation à distance par jour et les participants doivent bénéficier d’une pause d’au moins 10 minutes toutes les 90 minutes de formation. Voici quelques suggestions d’outils pour rendre la formation plus interactive et dynamique :

* Séances [Zoom](mailto:https://zoom.us/) pour les discussions en petits groupes
* [Mentimeter](mailto:https://www.mentimeter.com/) pour les sondages en direct et la génération de nuages de mots
* Google [Jamboard](mailto:https://jamboard.google.com/) pour des notes autocollantes virtuelles
* Google [Drive](mailto:https://drive.google.com/) pour le partage de documents et la consultation en temps réel

# Tests avant et après la formation

Il existe des tests à faire avant et après la formation pour aider l’animateur à évaluer le niveau de connaissances acquises au cours de la formation. Le test à faire après la formation permet également aux participants d’évaluer leur propre niveau de connaissances, de compétences et de confiance dans les sujets d’apprentissage avant et après la formation, ainsi que d’évaluer l’expérience de formation en général. Ce test doit être fait le plus tôt possible après la fin du module de formation, idéalement lorsque les participants sont encore présents. Les tests doivent être confidentiels. Une fois que les participants ont fait le test après la formation, il faut leur fournir les réponses afin qu’ils puissent évaluer leur apprentissage. Il existe des tests distincts pour chaque volet. Ils se trouvent en annexe.

# Matériel et préparation nécessaires

* Feuille à tableau intitulée « Arbre à questions » et notes autocollantes placées dans la salle.
* Copies du document 1 : Scénarios d’intervention de témoins.
* Copies des documents relatifs au volet 2
  + [*Document 2 : Descriptions de postes propices à un recrutement sécuritaire*](#_Document_2_:)
  + [*Document 3 : Entrevues propices à un recrutement sécuritaire*](#_Document_3_:)
  + *[Document 4 : Vérifications des références et des antécédents propices à des programmes sécuritaires](#_Document_4_:)*
  + *[Document 5 : Liste de contrôle pour recruter, embaucher et gérer le rendement de façon sécuritaire](#_Document_5_:)*
* Copies des documents relatifs au volet 3
  + *Document 6 : Plan de gestion et d’évaluation des risques propice à des programmes sécuritaires*

# À propos du présent guide

Le Guide de l’animateur comprend des captures d’écran des diapositives PowerPoint sur le côté gauche de la page. Les scripts d’animation suggérés (identifiés par l’icône **** ) et les instructions d’activité (identifiées par l’icône **** ) se trouvent à droite. Tous les documents associés se trouvent à la fin du guide.

Les notes destinées au producteur chargé de gérer la logistique de l’animation à distance sont identifiées par l’icône **** .

Tout au long du guide, il y a des sections intitulées « Notes sur la culture » (identifiées par l’icône **** ). Cela marque les activités qui doivent être évaluées pour leur pertinence culturelle et leur adéquation au contexte local. Les sections intitulées « Notes sur la langue » (identifiées par l’icône  ) sont des sections auxquelles les traducteurs doivent prêter une attention particulière avant la prestation de la formation et pendant la formation, le cas échéant, en vérifiant la compréhension.

A picture containing circle, logo, design, illustration

Description automatically generated

#### Bien-être personnel et respect de la vie privée et de la confidentialité

Le début de ce module comprend des messages importants concernant le bien-être personnel et le respect de la vie privée et de la confidentialité, ainsi que des notes sur l’obligation de signalement de l’animateur. Si vous choisissez d’omettre le premier volet ou de présenter les volets en désordre, veillez à inclure ce contenu essentiel.

#### Points de discussion

Lorsque le guide de l’animateur comprend l’instruction « l’animateur dit » suivie du contenu de l’instruction, il s’agit de points de discussion prévus et non de scripts. L’animateur doit se familiariser avec ce langage et présenter les volets dans ses propres mots. Il n’est pas recommandé de lire le guide de l’animateur ou d’essayer de mémoriser les points de discussion.

#### Utilisation des pronoms

Le Guide de l’animateur comprend des suggestions de scénarios utilisant les pronoms elle, elles, il et ils. L’objectif n’est pas que les modules soient neutres en termes de genre, mais plutôt qu’ils incluent le genre. Les personnes de toutes les identités de genre peuvent faire l’expérience de l’EAS et peuvent commettre des actes d’EAS.

**Scripts d’animation**

**Instructions d’activité**

**Motes destinées au producteur**

**Notes sur la culture**

**Notes sur la langue**

# Notes d’animation



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Volet d’introduction pour CHAQUE MODULE**  **Durée : 15 minutes**  **Volet Objectif : Définir les objectifs et les attentes de la formation et créer un environnement sécuritaire pour discuter de sujets sensibles**  **REMARQUE : Cette introduction est conçue pour être utilisée avant chaque volet, plus particulièrement si les volets sont dispensés de manière indépendante, comme une formation autonome et sans autres modules de formation.** | | |
| **Diapositive : Bienvenue et introduction** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** >1 minute  Je m’appelle [NOM] et je serai votre guide pour la formation aujourd’hui. Je suis [TITRE] pour [NOM DE L’ORGANISATION] depuis [X] ans et j’ai beaucoup apprécié le temps passé dans cette organisation. C’est un véritable plaisir pour moi d’être ici aujourd’hui.  **Notes à l’animateur :**   * Souhaitez la bienvenue aux participants. * Présentez-vous brièvement et permettez à tout coanimateur de faire de même. * Votre introduction doit comporter une ou deux phrases au maximum et durer moins d’une minute.   o Préparez votre mot d’ouverture à l’avance et répétez-le afin de pouvoir le présenter avec assurance sans notes. |
| **Notes sur la langue:** L’acronyme PSEA est couramment utilisé en anglais à la place de la phrase complète et est utilisé dans ce manuel. Lors de la traduction dans d’autres langues, si l’acronyme correspondant n’a pas de sens dans la langue cible, utilisez l’intégralité de la phrase traduite (l’exploitation et les abus sexuels). Pour vous assurer de la bonne traduction de ce concept et des termes connexes, vous pouvez consulter le matériel préparé par Traducteurs sans frontières, disponible en 75 langues. https://translatorswithoutborders.org/psea-translated/ | | |
| **Diapositive : Ice-Breaker** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 5-20 minutes selon le nombre de participants  **L’animateur dit :**  Prenons quelques instants pour apprendre à nous connaître avant de commencer. Veuillez 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. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Recommandation sur le bien-être personnel** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 1 minute  **L’animateur dit :**  Nous savons qu’il s’agit d’un sujet délicat à aborder et qu’il peut susciter des émotions liées à nos propres expériences ou à quelque chose dont nous avons été témoins ou dont nous avons eu connaissance. Nous vous encourageons à participer dans la pleine mesure où vous vous sentez à l’aise de le faire et à faire une pause pendant la formation sur le volet du module 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. |
| **Notes à l’animateur :** Les animateurs peuvent également mentionner les ressources locales ou organisationnelles auxquelles les employés peuvent accéder pour obtenir du soutien, comme les programmes d’aide aux employés qui offrent un soutien psychosocial ou les groupes ressources par affinités dirigés par des employés. Vous pouvez également mentionner que la violence sexuelle peut être stigmatisante, mais que la victime n’est jamais responsable de ce qu’elle vit. Les gens doivent se sentir libres de chercher le soutien qu’ils méritent, quelles que soient les circonstances.. | | |
| **Diapositive : Respecter la vie privée et connaître les obligations en matière de signalement** | Icon  Description automatically generated | **L’animateur dit :**  Cette formation est conçue pour être interactive et basée sur la discussion, ce qui signifie que vous devez vous sentir libre de soulever vos questions sur les risques potentiels d’exploitation et d’abus sexuels.  Toutefois, au cours de nos discussions, si vous mentionnez des exemples tirés de contextes personnels ou professionnels, il est important d’omettre ou de modifier les informations d’identification telles que le lieu, les sexes, les titres de poste et les périodes.  La confidentialité est extrêmement importante lorsque nous discutons de l’EAS. Révéler des informations spécifiques sur des cas de violence sexuelle peut avoir de graves conséquences pour les survivants, les personnes accusées d’actes répréhensibles, l’organisation et même les communautés. Par conséquent, il est également important que les informations personnelles ou les exemples mentionnés pendant la formation ne soient pas divulgués ou discutés en dehors de la formation.  Enfin, il existe des obligations de signalement de l’exploitation et des abus sexuels lorsqu’on peut relever des faits spécifiques et observables qui permettent de penser qu’une personne peut être exploitée ou abusée. Si des questions spécifiques sont soulevées soit dans le groupe, soit auprès de moi en privé, je peux avoir l’obligation de signaler cette conduite par le biais du mécanisme de signalement le plus approprié. Nous discuterons des moyens de signalement vers la fin de la formation, alors veuillez conserver vos questions à ce sujet pour le moment. |



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Notes à l’animateur :** Avant de commencer cette formation, assurez-vous de bien connaître les obligations de signalement de l’organisation et les voies hiérarchiques dans le bureau où vous organisez cette formation pour le cas où quelqu’un vous ferait une divulgation spécifique d’EAS. Vous devez connaître les possibilités de signalement au sein de la structure du bureau dans lequel vous vous trouvez et savoir quelles personnes peuvent être capables de prendre les mesures les plus directes en matière de sécurité et/ou de bien-être. Vous devez également être conscient des moyens de signalement à un échelon supérieur (bureau régional, siège social, conseil d’administration, etc.) si vous n’avez pas confiance dans la direction ou si celle-ci fait l’objet d’allégations. | | |
| **Diapositive : Volet Expectations** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** 2 minutes  **L’animateur dit :**  Quelles sont les autres attentes en matière de conduite et de comportement que nous devrions fixer pour le temps que nous passons ensemble? Comme nous allons travailler ensemble pour acquérir des compétences importantes au cours des prochaines heures, il est important que nous nous mettions d’accord sur certaines lignes directrices. Pensez à utiliser les thèmes de la diapositive pour définir les attentes : Écoute active, Respect, Intégrité, Vie privée, Bienveillance.  **L’animateur demande :** est-ce qu’une personne a une attente qu’il aimerait fixer pour la formation?  **Document :** Dressez la liste des réponses sur une feuille du tableau de conférence et affichez-la dans un endroit visible tout au long de la formation    **Exemple d’attentes du groupe**   * Confidentialité * Écouter respectueusement/ Ne pas interrompre. * Être présent (limitez l’utilisation du téléphone portable/ordinateur). * Être prudent avec l’utilisation de l’humour. Parfois, nous utilisons l’humour lorsque nous sommes mal à l’aise avec un sujet. Nous devons surmonter notre malaise en discutant plutôt qu’en plaisantant. * Respecter la vie privée. Ne pas communiquer de nom ou de situation spécifique qui devraient rester confidentiels. * Respecter les opinions. Il est normal d’avoir des divergences d’opinions, mais les désaccords doivent être communiqués avec respect.   Quelques notes sur la logistique avant de commencer. Nous nous efforcerons de répondre aux questions au fur et à mesure. Si vous avez des questions auxquelles nous ne répondons pas, veuillez les écrire et les placer sur la feuille du tableau de conférence intitulée « **en attente** ». Nous ferons de notre mieux pour y répondre à la fin |
| **Pour la prestation à distance :** les réponses aux attentes du groupe peuvent être documentées sur le tableau blanc ou l’écran de messagerie instantanée par le producteur. Les questions « en attente » doivent être envoyées par messagerie instantanée au producteur afin qu’il les transmette à l’animateur. Celui-ci y répondra à la fin du volet. Il arrive parfois que des questions soient liées au contenu qui sera présenté plus tard dans le volet. Elles doivent être placées dans la section « en attente » et les participants doivent être informés que la question sera traitée ultérieurement | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Volet 1 : Intervention des témoins**  **Durée : 90 minutes**  **Volet Objectif d’apprentissage :**   * **Élaborer des stratégies sécuritaires et appropriées pour prévenir l’exploitation, les abus et le harcèlement sexuels par une intervention active des témoins.** | | |
| **Sujet 1 : Effet des témoins**  **Durée de cette diapositive : >1 minute**  **Objectifs d’apprentissage :**   * Analyser l’effet des témoins, le définir et expliquer pourquoi  il se produit * Décrire comment les normes culturelles peuvent influencer  notre réponse à un comportement inapproprié. | | |
| **Diapositive : Volet Objectifs d’apprentissage** | Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive : 2 minutes**   * Élaborer des stratégies sécuritaires et appropriées pour prévenir l’exploitation et les abus sexuels par une intervention active des témoins. * Analyser l’effet des témoins, le définir et expliquer pourquoi il se produit * Décrire comment les normes culturelles peuvent influencer notre réponse à un comportement inapproprié. * Nommer les comportements professionnels, les comportements inappropriés et les comportements qui sont des violations. |
| **Diapositive : Effet des témoins** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** 5 minutes  **L’animateur demande :**  Qui a déjà entendu parler du phénomène ou de l’effet des témoins?  Pour la formation à distance, utilisez la fonction sondage ou demandez aux participants de taper oui ou non dans l’écran de messagerie instantanée.  **Demandez :**  Quelqu’un serait-il prêt à nous donner sa définition de l’effet des témoins?  Après qu’un participant a donné sa définition, montrez la bande dessinée sur la diapositive et dites : |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Icon  Description automatically generated | Comme le montre la bande dessinée, l’effet des témoins est un phénomène psychosocial qui consiste à ne pas offrir d’aide à une personne en danger lorsque d’autres personnes sont présentes. De nombreuses recherches montrent un lien direct entre le nombre de personnes présentes et la volonté d’une personne d’aider les autres dans le besoin. Lorsqu’il y a plus de personnes présentes, moins de personnes interviennent pour offrir leur aide.  **Demandez :**  Existe-t-il un autre terme pour décrire l’effet des témoins dans votre langue? |
| **Notes sur la langue:** Si ce volet est traduit, travaillez avec un traducteur pour assurer la traduction appropriée du mot « témoin » et des termes « effet ou phénomène des témoins » et « intervention des témoins ». Un témoin actif est une personne qui observe une situation potentiellement dangereuse et intervient pour en influencer positivement le résultat. En espagnol, vous pouvez utiliser le terme « intervención de testigos fortuitos » pour désigner l’intervention des témoins. | | |
| **Diapositive : Effet des témoins** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** 5-10 minutes selon l’utilisation optionnelle de la vidéo  **Demandez aux participants :**  Pourquoi pensez-vous que lorsque plus de personnes sont présentes, moins de personnes sont prêtes à aider? En d’autres termes, quelles sont les raisons pour lesquelles l’effet des témoins se produit?  Permettez à une ou deux personnes de s’exprimer. Inscrivez les réponses sur un tableau de papier ou un tableau blanc virtuel pour une formation à distance..  Les réponses possibles sont les suivantes :   * La personne pense que quelqu’un de plus qualifié pourra aider. * Avoir peur de l’embarras : peut-être que la personne n’a pas réellement besoin d’aide et que son aide sera rejetée. * Ce n’est pas sa responsabilité. C’est une affaire privée. C’est trop dangereux. * Elle pourrait avoir des problèmes. Les autorités pourraient supposer qu’elle est impliquée dans le préjudice. * Elle est elle-même dans une position de faible pouvoir et pense qu’elle ne peut rien faire pour aider. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Réflexion personnelle sur l’intervention des témoins (suite)** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 5 minutes  **L’animateur dit :**  Réunissez les participants et animez une discussion en groupe à l’aide de la question suivante :   * Sur la base de votre réflexion personnelle, quels éléments ont motivé votre décision d’intervenir ou de ne pas intervenir?   Les réponses possibles sont les suivantes:  La situation était en public. Je ne connaissais pas les personnes impliquées et j’ai choisi de ne pas intervenir parce que c’était trop dangereux.  Je suis intervenue parce que c’était au travail et que j’estimais que c’était ma responsabilité.  Après que 2 ou 3 participants ont exprimé leurs considérations sur l’intervention, expliquez :  Même si l’effet des témoins se produit dans toutes les sociétés du monde, notre culture, nos valeurs personnelles, nos expériences de vie et nos normes organisationnelles jouent toutes un rôle dans notre processus de décision lorsque nous décidons d’intervenir |
| **Notes sur la culture:** Dans certaines cultures où les hiérarchies sociales sont strictes, il peut ne jamais être approprié pour une personne qui possède moins de pouvoir d’intervenir et de s’adresser à une personne qui se comporte de manière inappropriée. Discutez pour savoir si cela est vrai dans la culture des participants et expliquez que ce volet explorera plusieurs façons d’intervenir qui sont sécuritaires, efficaces et adaptées sur le plan culturel. | | |
| **Diapositive : Intervention des témoins et culture** | Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** 5 minutes   * Based on o Sur la base de notre connaissance de la culture du pays, à savoir (insérer le nom du pays), quelles considérations culturelles peuvent influencer notre façon d’agir en tant que témoin dans des situations impliquant de l’EAS?   Les réponses possibles sont les suivantes :   * Normes culturelles concernant la communication directe et indirecte. * La hiérarchie du pouvoir, par exemple l’acceptabilité de la confrontation avec une personne en position de pouvoir. * Nous tenons à préciser qu’il peut être difficile, voire dangereux, pour les personnes qui ont peu de pouvoir d’intervenir directement. Ces personnes peuvent chercher des moyens d’intervenir indirectement, par exemple en parlant à une personne de confiance qui pourrait les aider. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Icon  Description automatically generated | * Sauver la face, l’idée de ne jamais faire honte à quelqu’un devant les autres. * L’importance de la communauté par rapport à l’individu, par exemple ne pas vouloir perturber l’harmonie de la communauté pour le bien d’une seule personne.   Demandez aux participants :   * Quel sont les liens entre l’effet des témoins et la prévention de l’inconduite sexuelle?   Attendez quelques réponses, puis affirmez :  La promotion d’une culture « d’intervention » dans laquelle les gens utilisent les compétences d’intervention des témoins pour aider à arrêter les paroles ou les actions inappropriées avant qu’elles ne s’aggravent est un moyen clé de prévenir l’EAHS. En fait, l’intervention des témoins est l’un des moyens les plus efficaces, selon les experts du monde entier, pour prévenir les actes de violence sexuelle. [[1]](#footnote-1)  L’intervention des témoins est plus efficace lorsqu’elle a lieu à un stade précoce, soit avant que les paroles ou les actions inappropriées ne dégénèrent en exploitation ou en abus. L’intervention a plus de chances d’être efficace lorsque les gens fixent leurs limites et leurs attentes en matière de conduite appropriée dès qu’ils remarquent des paroles ou des actions qui vont à l’encontre de leurs valeurs et normes personnelles ou organisationnelles. Bien que nous reconnaissions que les personnes qui ont peu de pouvoir n’ont pas forcément la possibilité d’intervenir directement, nous nommerons pendant la formation des moyens par lesquels toute personne, quelle que soit sa position dans une communauté ou une organisation, peut agir en tant que témoin, directement ou indirectement, pour aider à prévenir les cas d’EAHS. Pour approfondir cette question, passons à un exercice qui montre comment les interactions interpersonnelles peuvent être considérées selon un continuum de comportements.. |
| **Pour la prestation à distance:** les réponses aux attentes du groupe peuvent être documentées sur le tableau blanc ou l’écran de discussion par le producteur. | | |



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujet 2 : Continuum de comportements**  **Durée : 20 minutes**  **Objectifs d’apprentissage :**   * Identify Nommer les comportements professionnels,  les comportements inappropriés et les comportements  qui sont des violations. | | |
| **Diapositive : Continuum de comportements** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** >1 minute  **L’animateur dit :**  L’inconduite sexuelle peut être considérée selon un continuum de comportements pendant des interactions. À une extrémité du continuum se trouvent les comportements professionnels, respectueux et sécuritaires. À l’autre extrémité se trouvent la violence, l’exploitation et les abus sexuels. Entre ces deux extrémités se trouvent d’autres comportements, notamment ceux qui commencent à être inappropriés, intimidants et harcelants. Notre responsabilité, en tant que collègues solidaires, est d’intervenir avant qu’un comportement n’évolue vers la violence sexuelle. [[2]](#footnote-2) |
| **Notes sur la langue:** Check for understanding of the word continuum. Consider replacing the word with range or another local word that defines the concept that the behaviors go from acceptable, to unacceptable, to violation. | | |
| **Diapositive : Behavior Continuum Application** | Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 10 minutes  Je vais vous lire un scénario et j’aimerais que vous vous déplaciez vers la zone de la salle à laquelle vous appartenez en fonction de votre décision d’intervenir ou non. D’un côté de la salle, il y a un tableau de papier intitulé « Intervenir » et, de l’autre côté, il y en a un autre intitulé « Ne pas intervenir ».  Voici la première partie du scénario.:  *Jennifer a 23 ans et est récemment diplômée de l’université. Il y a plusieurs mois, elle a trouvé un emploi dans une organisation de la société civile locale en tant que responsable de programme pour le développement des jeunes. Il y a quelques semaines, elle a entendu son patron de 39 ans faire des remarques sexuellement inappropriées à l’égard de certains collègues du bureau.* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | Déplacez-vous vers le tableau qui correspond à votre décision.  Pour une formation à distance, tapez dans l’écran de messagerie où vous pensez que le comportement se situe, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à ne pas intervenir et 5 à intervenir.  Là encore, 1 signifie qu’*il ne faut absolument pas intervenir et 5 qu’il faut absolument intervenir.* Il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, l’intervention est une décision personnelle basée sur le contexte de la situation.   * Quelqu’un serait-il prêt à expliquer pourquoi il s’est déplacé à cet endroit?   Permettez une réponse et dites :  Merci, ok, voici la prochaine partie du scénario.  *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.*  Déplacez-vous vers le tableau qui correspond à votre décision.  Pour une formation à distance, tapez dans l’écran de messagerie où vous pensez que le comportement se situe, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à ne pas intervenir et 5 à intervenir.   * Quelqu’un serait-il prêt à expliquer pourquoi il s’est déplacé à cet endroit?   Demandez :  Si Jennifer était dans une position de pouvoir inférieure, par exemple une femme de ménage, comment sa position pourrait-elle influencer sa volonté d’intervenir? Et si elle occupait une position de pouvoir plus élevée, comme directrice financière?  Demandez aux participants :   * Based D’après cette description, où se situe ce comportement dans le continuum de comportements?   Attendez une réponse et confirmez qu’il s’agit clairement d’un cas de harcèlement sexuel.  Cliquez pour révéler la dernière partie du scénario.  *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.*  Une dernière fois, déplacez-vous vers le tableau qui correspond à votre décision. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Icon  Description automatically generated | Pour une formation à distance, tapez dans l’écran de messagerie où vous pensez que le comportement se situe, sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à ne pas intervenir et 5 à intervenir.   * Quelqu’un serait-il prêt à expliquer pourquoi il s’est déplacé à cet endroit?   Remerciez les participants de leurs réponses et rappelez-leur que l’intervention est une décision personnelle.  Demandez aux participants :   * D’après la description du comportement dans ce scénario, où se situe ce comportement dans le continuum des comportements?   Attendez une réponse et confirmez qu’il s’agit d’un cas d’exploitation sexuelle, car le patron de [NOM] abuse de sa position de pouvoir auprès d’une fille qui est bénéficiaire et participante d’un programme qu’il supervise. |
| **Pour la prestation en ligne :** Pour l’exercice sur le continuum de comportements, demandez au producteur de gérer la boîte de discussion dans laquelle les participants inscrivent où ils pensent que le comportement se situe, sur une échelle de 1 à 5, 1 signifiant qu’*il ne faut absolument pas intervenir et 5 qu’il faut absolument intervenir.* | | |
| **Diapositive : Résumé sur le continuum de comportements** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** 2 minutes  **L’animateur dit :**   * Bien que l’EAS soit souvent liée à un abus de pouvoir, en tant qu’individus, vous avez également le pouvoir de vous exprimer et de fixer des limites lorsqu’une personne se comporte de manière inappropriée. * Reconnaître les comportements tout au long d’un continuum est une première étape utile pour arrêter les paroles et les actions inappropriées avant qu’elles ne s’aggravent.   Vous avez également le pouvoir d’être un allié pour une autre personne en lui tendant la main pour l’aider par une intervention active en tant que témoin. Lorsque des personnes interviennent pour aider d’autres personnes, elles s’efforcent de résoudre le problème lui-même et d’accroître le niveau de confiance et de respect dans une organisation ou une communauté.  Imaginez que vous êtes conscient d’une situation inappropriée ou d’un modèle de comportement qui pose un problème. Vous n’êtes peut-être pas la cible, mais quelqu’un d’autre l’est. Certaines des choses que vous pouvez faire en tant que témoin peuvent être subtiles ou, en d’autres termes, peu visibles, mais peuvent néanmoins contribuer à améliorer la situation. Nous allons passer en revue diverses stratégies d’intervention en tant que témoin, puis nous terminerons notre séance par un exercice pratique. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujet 3 : The Intervention des témoins**  **Durée : 45 minutes**  **Objectifs d’apprentissage :**   * Développer des stratégies d’intervention active des témoins pour  interrompre un comportement inapproprié et  potentiellement dangereux. | | |
| **Diapositive : Intervention des témoins Definition** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 2 minutes  **Demandez :**  Quelqu’un serait-il prêt à donner sa définition de l’intervention en tant que témoin?  Permettez-leur de donner une ou deux réponses et cliquez pour afficher la définition sur la diapositive.  Processus consistant à interrompre une situation dans laquelle une personne fait l’objet d’un comportement irrespectueux ou abusif et à prendre des mesures pour influencer positivement le résultat.  Il existe de nombreuses façons pour un témoin d’intervenir, à la fois directement et indirectement. |
| **Diapositive : Intervention des témoins: Five Steps to Action** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 5 minutes  **Intervention des témoins : 5 étapes pour l’action**  **L’animateur dit :**  L’intervention des témoins peut être décomposée en 5 étapes:   1. **Placez** le comportement sur un continuum d’actions. Quels étaient les **signes avant-coureurs** d’un comportement ou de mots inappropriés? 2. Déterminez si la situation exige une intervention :    * Le comportement met-il la personne visée en danger de subir un préjudice émotionnel ou physique?    * Le comportement viole-t-il les politiques ou les valeurs du lieu de travail?    * Si quelqu’un traitait un membre de votre famille ou un ami proche de cette façon, interviendriez-vous?   Si vous avez répondu oui à l’une de ces questions, alors la réponse est oui, une intervention est nécessaire. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **3. Décidez** qui a la responsabilité d’agir. Discutez des différentes personnes qui pourraient intervenir dans cette situation**.** Discutez des risques et des avantages de l’action.  **4. Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une **intervention** dans chacune de ces options : intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer/signaler.  **5. Appliquez** votre **choix** en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s’assurer que l’intervention est |
| **Diapositive : Façons d’intervenir Remue-méninges** | Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** 5 minutes  **Instructions d’activité:**  *Distribuez les documents pour le Scénario 1 sur l’intervention des témoins.*  **L’animateur dit :**  Comptez à partir des chiffres 1 à 5 de façon à ce qu’il y ait cinq groupes.  Chaque groupe discutera d’un des scénarios correspondants sur le document (1-5). Vous disposerez de cinq minutes pour discuter des questions dans le document et de la manière dont vous appliquerez le processus d’intervention des témoins en fonction de votre scénario.  Lorsque nous nous réunirons à nouveau, chaque groupe disposera de 5 minutes pour présenter son scénario et ses réponses à l’ensemble du groupe. Vous pouvez désigner un représentant pour cette présentation, mais tous les membres du groupe sont invités à ajouter leurs commentaires.  Rappelez-vous qu’il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Le but de cette activité est d’explorer l’éventail des options dont une personne dispose pour influencer positivement l’issue d’une situation dans laquelle une personne peut être en danger. Déléguer ou signaler est souvent la solution la plus sûre.  **Facultatif:** Montrez aux participants le tableau de la diapositive « Remue-méninges sur les façons d’intervenir » qu’ils peuvent copier pour organiser leurs pensées.  **Instructions d’activité:**  Certains des scénarios seront familiers aux participants s’ils ont suivi le volet 4 du module 1 (Reconnaître les comportements interdits). |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Note Pour la prestation en ligne :** Pour la prestation en ligne, l’animateur peut choisir de faire réfléchir et exprimer les participants dans le grand groupe uniquement ou demander au producteur de diviser le groupe en petits groupes virtuels, puis de revenir pour la discussion en grand groupe. Pour les discussions en petits groupes, attribuez à l’avance un scénario aux groupes et fournissez le document aux participants par voie électronique afin qu’ils puissent le suivre dans leurs petits groupes. Quelle que soit l’option choisie, le producteur doit montrer la diapositive contenant l’exemple discuté par le grand groupe pour le retour sur l’activité. | | |
| **Diapositive : Scénario 1** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/discussion :** 5 minutes  **L’animateur demande :**  Quelqu’un du groupe 1 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe?  Permettez au premier groupe de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts :   * Une intervention directe peut consister à dire directement aux hommes que leurs commentaires sont inappropriés ou à prendre à part l’un d’entre eux pour lui dire que ces commentaires sont inappropriés et qu’ils doivent cesser. * Une intervention privée sera probablement plus efficace pour éviter que les hommes qui ont un mauvais comportement ne se mettent sur la défensive. * Ce comportement peut également être signalé à la direction ou délégué à un autre collègue de confiance pour intervenir. |
| **Diapositive : Scénario 2** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/discussion :** 5 minutes  **L’animateur demande :**  Quelqu’un du groupe 2 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe?  Permettez au groupe 2 de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts :   * Une intervention directe peut consister à dire directement à Lee que la plaisanterie est inappropriée. Une autre intervention peut être d’appeler la personne qui rit à l’écart et de lui dire que la plaisanterie est offensante et qu’elle doit cesser. * N’oubliez pas qu’une intervention privée est susceptible d’être plus efficace afin que la personne qui a un mauvais comportement ne se mette pas sur la défensive. * Ce comportement peut également être signalé à la direction ou délégué à un autre collègue de confiance pour intervenir. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Scénario 3** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Duration for this slide/discussion:** 5 minutes  **L’animateur demande :**  Quelqu’un du groupe 3 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe?  Permettez au groupe 3 de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts ::   * Seikmon peut parler à Maung des visites et du fait qu’elles semblent inappropriées. * Seikmon peut parler à la grand-mère et en savoir plus sur ce qui se passe pendant les visites. * Faites un signalement par le biais du mécanisme de signalement de l’EAS de l’organisation.   **Notes à l’animateur :**  Au cours de la discussion, veillez à souligner que l’intervention et la détection précoces des comportements manipulateurs que les abuseurs utilisent pour avoir accès à des victimes potentielles (ce qui est aussi appelé « conditionnement »[[3]](#footnote-3)) peuvent contribuer à prévenir des incidents plus graves de violence sexuelle. |
| **Diapositive : Scénario 4** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/discussion :** 5 minutes  **L’animateur demande :**  Quelqu’un du groupe 4 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe?  Permettez au groupe 4 de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts :  **Signes d’alerte précoce:**  Commentaires sur les femmes. Regarder des images pornographiques. Ces comportements auraient dû être signalés et traités plus tôt, ce qui aurait peut-être permis d’éviter la situation actuelle.   * Une stratégie d’intervention directe pourrait consister à ce qu’Erika signale ce comportement directement à la personne de référence appropriée, conformément aux procédures de signalement de l’organisation. * Une stratégie de délégation peut consister à demander à une personne en qui Erika a confiance d’intervenir en son nom.. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Scénario 5** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/discussion :** 5 minutes  **L’animateur demande :**  Quelqu’un du groupe 5 serait-il prêt à lire le scénario et à rendre compte de la discussion de son groupe?  ***Scénario 5:***  Permettez au groupe 5 de faire part de ses réflexions pendant une minute ou deux et assurez-vous que les points suivants sont couverts ::   * Si Jane se sent à l’aise pour parler à Patrick, elle peut intervenir directement en lui disant qu’elle trouve ses plaisanteries inappropriées et lui demander d’y mettre fin. N’oubliez pas qu’il est préférable d’intervenir directement dans un cadre privé pour éviter une réaction défensive de la part de la personne qui a un comportement offensant. * Jane pourrait perturber la situation en plaisantant avec Patrick et en disant quelque chose comme « Elles ne voudraient pas t’épouser. Tu es trop vieux! » Une interaction de suivi serait nécessaire pour empêcher le comportement de se reproduire à l’avenir. * Jane pourrait déléguer l’intervention en demandant à un superviseur ou à une autre personne en qui elle a confiance de parler à Patrick de son comportement offensant.. |
| **Diapositive : Volet 1: Conclusion** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Duration for this slide/exercise:** 2-5 minutes selon le temps restant après le retour sur les scénarios.  Si le temps le permet, passez en revue les questions en attente ou dites aux participants que vous vous rendrez disponible pour répondre aux questions après la fin du volet, au besoin..  **L’animateur dit :**  Merci à tous pour votre participation active à la formation aujourd’hui. Nous espérons que vous avez beaucoup appris et que vous avez retenu les concepts clés sur la façon dont nous pouvons prévenir l’EAS grâce à l’intervention des témoins. En tant que travailleur dans le secteur du développement international et de l’aide humanitaire, il est de notre devoir de respecter les normes de conduite les plus élevées et de dénoncer les comportements inappropriés et préjudiciables. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Volet 2 : Recrutement et sélection sécuritaires**  **Durée : 3.5 heures**    **Volet 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 risqué.** | | |
| **Introduction et définition des attentes**  **Durée de cette diapositive : 45 minutes**  **Objectifs d’apprentissage :**   * Définir les objectifs et les attentes de la formation et créer un environnement sécuritaire pour discuter de sujets sensibles. | | |
| **Introduction** | Text  Description automatically generated | **Notes à l’animateur :** Si ce volet est présenté indépendamment en tant que module de formation autonome, veillez à couvrir la section Introduction des pages 9 à 12. |
| **Sujet 1: Planification du recrutement pour prévenir l’EAHS**  **Durée de cette diapositive : 1 hour 45 minutes**  **Objectifs 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. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Sujet 1: Planification du recrutement pour prévenir l’EAS**    **Diapositive : Planification du recrutement pour prévenir l’EAS** | Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated  Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **L’animateur dit :**  Bienvenue à ce volet sur le recrutement et la sélection sécuritaires. Il se concentre sur la façon dont les organisations peuvent recruter et conserver du personnel de haute qualité et mettre en place des mesures de protection dans leur structure organisationnelle pour prévenir l’exploitation, l’abus et le harcèlement sexuels. Voici ce que nous allons couvrir.  **Instructions d’activité:**  Présentez le volet sur le recrutement et la sélection sécuritaires. Passez en revue les objectifs d’apprentissage du sujet 1 : Planification du recrutement pour prévenir l’EAHS.  **Instructions d’activité:**  Mentionnez que vous allez donner les détails d’un cas d’abus sexuel qui est déjà du domaine public et qui n’est donc plus confidentiel.  **L’animateur dit :**  Au cours des dernières années, de nombreuses affaires très médiatisées ont été révélées des cas concernant des travailleurs humanitaires qui se sont livrés à de l’exploitation et à des abus sexuels sur des personnes qu’ils servent, ainsi qu’au harcèlement et à des abus sexuels sur des personnes avec lesquelles ils travaillent. Dans de nombreux cas, ces personnes avaient des antécédents d’abus qui auraient pu être détectés avant l’embauche, si des vérifications appropriées des références et des antécédents avaient été effectuées. Prenons le cas d’un travailleur humanitaire, Joel Davis, qui a été arrêté à New York en juillet 2018 pour tentative d’exploitation sexuelle d’un enfant et possession de matériel d’abus sexuel d’enfants. Il a été attrapé par un enquêteur sous couverture alors qu’il faisait des plans pour violer deux enfants, un de 8 ans et un de 2 ans.  Joel avait 22 ans et était déjà un travailleur humanitaire connu. Il prétendait être un expert sur le sujet du viol dans les conflits. Il a affirmé avoir créé une organisation internationale, Youth to End Sexual Violence, et avoir également été ambassadeur du représentant spécial des Nations Unies pour les violences sexuelles dans les conflits. En outre, il a déclaré qu’il était directeur de campagne pour un comité directeur sur l’arrêt des viols dans les conflits qui comptait plus de 5 000 organisations de défense des droits de la personne et autres experts. Il a également affirmé être candidat au prix Nobel de la paix. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | Une simple vérification de ses antécédents aurait révélé qu’il n’a pas obtenu de diplôme universitaire comme il le prétendait et que son organisation n’était pas opérationnelle. Son statut d’organisme à but non lucratif avait été révoqué trois ans plus tôt et aucune activité commerciale n’avait été signalée. Il n’avait pas non plus d’expérience vérifiable et documentée pour faire de lui un « expert » en matière de violence sexuelle dans les situations de conflit. Toutes ces informations figuraient dans le domaine public. N’importe qui aurait pu vérifier ces informations. Mais personne ne l’a fait.  En janvier 2020, Joel a plaidé coupable d’avoir incité un enfant à se livrer à une activité sexuelle illégale, de possession de pornographie infantile, ainsi que de distribution et réception de pornographie infantile. Il encourt une peine de 10 ans à la perpétuité.  Comme le montrent les nombreux cas d’exploitation, d’abus et de harcèlement sexuels qui ont été révélés, notamment avec les mouvements MoiAussi et AidToo, nous savons qu’il ne s’agit pas d’un cas exceptionnel. Il existe de nombreux exemples de prédateurs engagés dans des organisations humanitaires. Le travail humanitaire offre une couverture aux délinquants qui veulent avoir accès aux enfants et à d’autres personnes, où ils peuvent travailler avec peu de supervision directe, avoir un accès facile aux enfants et à d’autres personnes à risque et être considérés de l’extérieur comme des héros par de nombreuses personnes.  **Instructions d’activité:**  Si le temps le permet, demandez aux participants s’ils ont connaissance de tels cas (même en dehors du secteur de l’aide). Veillez à souligner l’anonymat si les exemples sont confidentiels.  **L’animateur dit :**  Malgré tous les efforts que nous déployons pour empêcher les auteurs potentiels d’infractions d’entrer dans nos organisations, ils peuvent quand même finir par être embauchés. Les vérifications des antécédents ne permettent pas toujours de tout détecter et certaines personnes parviennent à dissimuler des aspects préoccupants de leurs emplois précédents. Cependant, en examinant tous les aspects du processus de recrutement et de sélection, depuis la conception des descriptions de poste jusqu’à la réalisation d’entrevues minutieuses, nous pouvons faire beaucoup pour rendre nos organisations plus sécuritaires pour les personnes que nous servons et pour notre personnel. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Notes sur la culture:** Ce n’est qu’un exemple d’un cas connu d’EAS. Il en existe d’autres. L’animateur peut vouloir choisir un autre exemple qui pourrait être plus adapté et plus réaliste pour son contexte. Le fait est que l’EAS se produit partout et dans tous les pays, il est donc important de mettre en place des politiques, des systèmes et des activités pour empêcher les délinquants de pénétrer dans nos organisations. | | |
| **Diapositive : Activité : Relever les risques d’EAS dans les postes** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 35 minutes  **L’animateur dit :**  Nous allons maintenant examiner comment relever les risques d’EAS dans les postes et comment atténuer ces risques. Nous allons commencer par examiner la description du poste.  **Notes à l’animateur :**  Au cours de ce volet, les groupes travailleront sur une description de poste qui leur sera attribuée afin de les aider à comprendre les concepts de ce sujet. Les quatre descriptions de poste se trouvent en annexe (document 1). Les quatre postes sont : conducteur, technicien en eau, en assainissement et en hygiène, responsable des finances et coordonnateur des soins. Vous pouvez utiliser d’autres descriptions de poste de votre propre organisation, mais veillez à choisir une variété qui inclut un conducteur, un poste dans un programme, un poste de direction et un poste administratif.  **L’animateur dit :**  Au cours de ce volet, vous travaillerez en petits groupes à l’aide d’une description de poste qui est courant dans les milieux de l’aide et du développement (ou les postes de votre propre organisation). Chaque groupe aura une description de poste différente. Les groupes utiliseront leur description de poste dans les activités d’apprentissage suivantes, en parcourant chacun des domaines d’apprentissage clés du processus de recrutement et de sélection. L’apprentissage est axé sur le repérage et l’atténuation des risques d’EAS pendant le processus d’embauche. À la fin du volet, vous disposerez d’un recueil d’idées provenant de tous les groupes de travail que vous pourrez utiliser ou adapter à votre propre usage.  Une pratique est sécuritaire en matière de recrutement lorsque chaque étape du processus est examinée avec soin afin de dissuader les candidats inadéquats de postuler ou d’être engagés dans votre organisation. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Retour en grand groupe – Poste de conducteur** | Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Instructions d’activité:**  Expliquez aux participants qu’ils seront répartis en groupes (deux à quatre personnes) et que chaque groupe disposera d’une description de poste courante dans les milieux de l’aide humanitaire et du développement. Ils utiliseront cette description de poste tout au long de ce volet pendant qu’ils travaillent sur le processus de recrutement et de sélection.  **Activité : Descriptions de poste**  **L’animateur dit :**  Nous allons maintenant nous diviser en groupes et chaque groupe relèvera les défis liés au risque d’EAHS dans sa description de poste. Dans votre groupe, répondez aux questions suivantes :   * Quels sont les risques d’EAHS dans ce poste? * Quelles tâches ou quels mots ajouteriez-vous pour aider à prévenir ou à atténuer l’EAHS?   Veuillez noter vos réponses et choisir un porte-parole pour donner vos réponses lorsque nous reviendrons au grand groupe.  **Instructions d’activités:**  Lorsque les participants reviennent dans le grand groupe, demandez à chaque groupe de présenter les résultats pour sa description de poste.  After each presentation, you can add other Risques d’EAHS or Prévention strategies as noted below that may not have been mentioned:  **POSTE DE CONDUCTEUR**  **Risques d’EAHS**   * Avoir la liberté de conduire seul dans différentes zones et d’aller chercher des enfants ou des adultes à risque. * Avoir des possibilités d’échanger des déplacements en voiture contre des faveurs sexuelles. * Être perçu comme ayant du pouvoir et un statut, ce qui est attrayant pour les enfants ou les adultes à risque. * Avoir le risque d’être soudoyé ou contraint par d’autres membres du personnel à les aider à s’engager dans des activités d’EAHS (il ne peut pas dire non au directeur qui lui demande d’amener un travailleur du sexe). |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Retour en grand groupe – Poste de responsable des finances** | Text  Description automatically generated | **Prévention:**   * Ajouter la responsabilité de tenir des registres quotidiens détaillés sur les déplacements, y compris le kilométrage et le nom des passagers. * Utiliser un texte de prévention dans toutes les descriptions de poste :   *Le personnel de l’organisation doit se conformer à son code de conduite qui interdit l’exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (EAHS) à l’encontre des participants et du personnel de ses programmes. Le personnel est également tenu de créer et de maintenir un environnement de travail permettant de prévenir l’EAHS et de signaler toute violation présumée du code de conduite. Il est interdit d’exercer des représailles à l’encontre de toute personne qui signale de l’EAHS. Toute violation du code de conduite sera traitée comme une affaire sérieuse entraînant des mesures disciplinaires.*  **Remarque** : On peut insister auprès des conducteurs sur le fait qu’ils ont la possibilité et le devoir de dénoncer quiconque, y compris la direction, si on leur demande de participer à une activité avec laquelle ils ne sont pas à l’aise (par exemple, emmener le personnel dans des maisons closes connues).  **POSTE DE RESPONSABLE DES FINANCES**  **Risques d’EAHS**   * Avoir facilement accès à de l’argent qui peut être utilisé à des fins illicites. * Payer en espèces les travailleurs occasionnels. * Établir son propre classement des reçus de caisse – aucune surveillance. * Avoir le risque d’être soudoyé ou contraint par le personnel en raison de son accès facile à l’argent. * Être considéré comme ayant du pouvoir et un statut, dont on peut abuser.   **Prévention:**   * Ajouter une exigence pour que les demandes de fonds de programme ne puissent être faites que sous la supervision du directeur des finances. * Indiquer que la rémunération du personnel occasionnel doit être conforme aux procédures établies. * Aider le directeur des finances dans la mise en place du système d’archivage des reçus de caisse. * Utiliser un texte de prévention dans toutes les descriptions de poste (voir la remarque dans la section sur la description du poste de conducteur). |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Retour en grand groupe – Poste de technicien en eau, en assainissement et en hygiène**  **Retour en grand groupe – Poste de responsable des finances** |  | **POSTE DE COORDONNATEUR DES SOINS**  **Risques d’EAHS:**   * Avoir accès aux enfants et aux adultes à risque dans les établissements de santé privés. * Engager des travailleurs occasionnels qui travaillent en étroite collaboration avec les membres de la communauté. * Être considéré comme ayant un pouvoir et un statut, dont on peut abuser. * Avoir des connaissances spécialisées ou un accès à des médicaments/traitements qui sont rares. * Passer beaucoup de temps à se déplacer en dehors de la base d’opération, ce qui peut ouvrir des opportunités d’EAHS dans des hôtels, des bars, etc.   **Prévention:**   * Ajouter que les protocoles comprendront des stratégies de prévention de l’EAHS puisque ce rôle établit le protocole des services de santé. * Ajouter une déclaration sur la prévention de l’EAHS similaire dans la responsabilité de l’embauche de travailleurs occasionnels qui font du porte-à-porte pour les sondages communautaires. * Indiquer que le personnel et les travailleurs occasionnels seront embauchés conformément aux procédures de recrutement établies. * Utiliser un texte de prévention dans toutes les descriptions de poste (voir la remarque dans la section sur la description du poste de conducteur).   **Activité : Diversité dans l’environnement de travail**  **Risques d’EAHS:**   * Avoir accès aux enfants et aux adultes à risque dans les établissements de santé privés. * Engager des travailleurs occasionnels qui travaillent en étroite collaboration avec les membres de la communauté. * Être considéré comme ayant un pouvoir et un statut, dont on peut abuser. * Avoir des connaissances spécialisées ou un accès à des médicaments/traitements qui sont rares. * Passer beaucoup de temps à se déplacer en dehors de la base d’opération, ce qui peut ouvrir des opportunités d’EAHS dans des hôtels, des bars, etc.   **Prévention:**   * Ajouter que les protocoles comprendront des stratégies de prévention de l’EAHS puisque ce rôle établit le protocole des services de santé. * Ajouter une déclaration sur la prévention de l’EAHS similaire dans la responsabilité de l’embauche de travailleurs occasionnels qui font du porte-à-porte pour les sondages communautaires. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | * Indiquer que le personnel et les travailleurs occasionnels seront embauchés conformément aux procédures de recrutement établies. * Utiliser un texte de prévention dans toutes les descriptions de poste (voir la remarque dans la section sur la description du poste de conducteur).   En conclusion de cette activité, mentionnez que les descriptions de poste doivent être rédigées aussi simplement que possible, plus particulièrement le langage de prévention de l’EAHS.  **Activité : Diversité dans l’environnement de travail**  **35 minutes**  **L’animateur dit :**  Des effectifs diversifiés, en particulier pour ce qui est de l’équilibre entre les sexes, peuvent contribuer à réduire les risques d’inconduite sexuelle sur le lieu de travail comme le harcèlement sexuel et même l’EAS.[[4]](#footnote-4) Des effectifs plus diversifiés peuvent contribuer à créer une culture « d’intervention » dans laquelle le personnel traditionnellement exclu de l’environnement de travail en raison de son sexe, de son origine ethnique ou d’une autre caractéristique, peut se sentir moins isolé et vulnérable. Le personnel peut se sentir plus à même de signaler les incidents d’EAS, ce qui contribue également à la prévention de l’EAS.  À l’aide de la même description de poste, nous allons nous répartir en groupes pour discuter de la manière dont un environnement diversifié pourrait contribuer à réduire le risque d’EAS. Dans votre petit groupe, examinez votre description de poste et relevez les changements que vous pourriez apporter pour réduire les obstacles pour les femmes, les personnes handicapées et les autres groupes qui ont historiquement détenu moins de pouvoir dans la société, sans affecter les résultats du travail.  Gardez à l’esprit que de nombreuses descriptions de poste comportent des exigences en matière d’éducation et d’expérience qui sont inutilement élevées et parfois non pertinentes ou inutiles pour permettre à une personne d’accomplir le travail avec succès. Ces exigences peuvent constituer des obstacles pour les femmes, les personnes handicapées et les groupes ethniques et sociaux ayant moins accès à l’éducation, qui seraient autrement capables d’occuper le poste.  **Instructions d’activité:**  Lorsque les participants reviennent en grand groupe, demandez à chaque groupe de présenter ses conclusions pour sa description de poste. Après chaque présentation, vous pouvez ajouter des suggestions (comme indiqué ci-dessous) qui n’ont peut-être pas été mentionnées. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Retour en grand groupe – Conducteur**  **Retour en grand groupe – Poste de technicien en eau, en assainissement et en hygiène**  **Retour en grand groupe – Poste de responsable des finances**  **Retour en grand groupe – COORDONNATEUR DES SOINS** |  | **CONDUCTEUR**  Vous pouvez commencer par demander au groupe si les femmes peuvent être conductrices. Voir la note sur la culture.   * Les qualifications de cet emploi peuvent ne pas être requises pour l’exécution de cet emploi, comme une expérience antérieure dans une ONG. * La capacité de lire et d’écrire en anglais n’est pas nécessairement requise, à condition que le candidat puisse communiquer oralement en anglais (comme l’exige ce poste) et remplir des carnets de voyage en anglais. * La publicité dans les langues locales peut également contribuer à attirer des candidats plus diversifiés.   **TECHNICIEN en eau, en assainissement et en hygiène**   * De nombreux postes techniques exigent un diplôme universitaire. Cependant, certaines personnes peuvent se qualifier sur la base de leurs années d’expérience du travail. Outre l’expérience liée au diplôme, il pourrait y avoir la mention « ou une expérience professionnelle équivalente ». * Le fait d’avoir un diplôme dans l’un des domaines mentionnés dans la description de poste peut être suffisant. Les 5 années d’expérience ne sont peut-être pas nécessaires. * Pour l’exigence de travailler en dehors de la base opérationnelle 75 % du temps, soyez plus descriptif des zones et de la durée d’absence d’une personne lors d’une visite moyenne. Cette formulation pourrait constituer un obstacle inutile pour attirer les femmes candidates, si en fait les voyages sont courts et ne se déroulent pas dans des zones dangereuses, par exemple.   **RESPONSABLE DES FINANCES**   * Comme pour le poste de technicien en eau, en assainissement et en hygiène, les participants doivent se demander si les qualifications ne sont pas trop strictes. Par exemple, une formation comptable formelle peut ne pas être nécessaire si le candidat a une expérience éprouvée. * Quatre années d’expérience en plus de l’éducation formelle semblent être des exigences trop élevées pour ce poste.   **COORDONNATEUR DES SOINS**   * Il serait important que les candidats possèdent l’un des diplômes mentionnés pour ce travail. L’exigence d’expérience de 10 ans, toutefois, semble très élevée et sera probablement un obstacle à l’embauche diversifiée. * L’obligation de travailler 75 % du temps en dehors de la base opérationnelle devrait également être plus spécifique, comme indiqué dans la description du poste de technicien en eau. * D’autres exigences en matière d’expérience pourraient également être trop élevées, ce qui devrait être exploré.   **Notes à l’animateur :**  Vous pouvez terminer ce volet en disant aux participants que les organisations peuvent également explorer d’autres moyens d’attirer une main-d’œuvre diversifiée, par exemple en créant des occasions de mentorat ou de formation pratique où les mentorés qui réussissent peuvent être ajoutés à une future liste d’embauche. |



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Notes sur la culture:** Dans certaines cultures, il n’est pas considéré comme approprié pour les femmes d’être conductrices ou les milieux de travail sont considérés comme trop dangereux pour elles. Dans de tels contextes, il peut être possible pour les femmes d’être embauchées comme conductrices pour des travaux qui ne les mettraient pas en danger apparent, comme conduire pour s’approvisionner en fournitures locales, conduire le personnel pour les allers-retours entre les maisons d’hôtes et le bureau et faire les allers-retours à l’aéroport. Les conductrices peuvent également être chargées de conduire d’autres femmes sur les lieux de travail. | | |
| **Diapositive : Activité : Diversité dans l’environnement de travail**    **Diapositive : Publicité** **- Activité** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Activité : Advertising & Sourcing Durée de cette diapositive/activité :** 35 minutes  **L’animateur dit :**  Comment les offres d’emploi peuvent-elles avoir un impact sur la réduction des risques d’EAHS, notamment le lieu où elles sont affichées?  **Instructions d’activité:**  Dans leurs groupes, demandez aux participants de rédiger une courte annonce pour la description de poste qui leur a été attribuée et de réfléchir à l’endroit où ils afficheront l’annonce pour attirer les femmes et d’autres candidats diversifiés.  **L’animateur dit :**  Soyez créatifs! Vous pouvez également envisager d’utiliser certains des termes de prévention de l’EAHS que vous avez déjà créés pour votre description de poste et les changements que vous avez apportés à votre description de poste pour réduire les obstacles pour les femmes et les autres candidats diversifiés.  **Notes à l’animateur :**  Lorsque les participants reviennent dans le grand groupe, demandez à chaque groupe de présenter ses conclusions pour sa description de poste. Après chaque présentation, vous pouvez ajouter des suggestions (comme indiqué ci-dessous) qui n’ont peut-être pas été mentionnées.  Le contenu de l’annonce doit comprendre :   * Promouvoir un environnement diversifié. * Offrir des chances égales à tous les candidats qualifiés. * Expliquer le comportement attendu du personnel (et que l’on ne peut pas demander de l’argent ou d’autres faveurs en échange d’un emploi). * 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. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Offres d’emploi (exemples)** |  | Exemples de lieux – Cela dépendra du site, mais voici quelques exemples :  Les lieux fréquentés par les femmes et les personnes handicapées tels que :   * Cliniques de santé * Centres de femmes * Sites scolaires * Points de rassemblement * Clubs |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujet 2 : Entrevue et sélection de candidats**  **Durée : 40 minutes**  **Objectifs 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. | | |
| **Diapositive : Sujet 2: Entrevue et sélection de candidats**    **Diapositive :** **Exclusif (rapport sur les allégations de la RDC)** | Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Duration for this: Slide/Introduction: 5 minutes**  **Instructions d’activité:**  Présentez le sujet 2 sur l’entrevue et la sélection de candidats.  **L’animateur dit :**  Le processus de recrutement lui-même présente un risque élevé d’exploitation sexuelle. Par exemple, les récentes allégations d’exploitation sexuelle dans le cadre de la riposte au virus Ebola en RDC ont révélé que certaines femmes devaient échanger des faveurs sexuelles pour obtenir un emploi auprès d’ONG. Aucune personne ne devrait jamais être autorisée à recruter et à sélectionner seule les travailleurs, même pour les travailleurs occasionnels et temporaires. Idéalement, il devrait y avoir un comité de recrutement comprenant au moins une femme. Si le recrutement doit être rapide, au moins deux personnes devraient participer au recrutement, dont une femme. Les processus de recrutement doivent également faire l’objet d’un suivi et de vérifications ponctuelles afin de s’assurer que les politiques de recrutement sont respectées. Les femmes ne doivent pas être interviewées dans des salles privées par seulement un homme. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Mener une entrevue de manière à recruter de façon sécuritaire**    **Diapositive : Activité : Mener une entrevue de manière à recruter de façon sécuritaire** | Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | Au cours du processus d’entrevue, vous devez évaluer la connaissance et la compréhension qu’a le candidat de votre code de conduite, de son rôle perçu dans la prévention de l’EAHS et de la manière dont il répondrait à des incidents d’EAHS. C’est au cours de ce processus que vous pouvez relever des signes d’alerte possibles. Voici quelques exemples de signes d’alerte :   * Avoir de longues périodes d’inactivité professionnelle. * Avoir de nombreux postes en un court laps de temps. * Fournir une liste de références qui n’inclut pas les superviseurs.   **Notes:** N’oubliez pas que ces domaines sont explorés plus avant avec les candidats afin que vous puissiez porter un jugement éclairé sur leur candidature. Cela ne signifie pas que les personnes présentant ces signes d’alerte ne doivent pas être prises en considération. Par exemple, une mère peut s’absenter du travail pendant une longue période pour s’occuper de ses enfants. Vous ne devez pas l’exclure de la liste des candidats pour cette raison. Il se peut qu’un candidat n’ait pas mentionné le nom de son superviseur précédent parce qu’il était un dénonciateur et qu’il craint des représailles. Dans ce cas, il peut vouloir donner le nom d’une autre personne de l’organisation qui peut parler de son travail et de son caractère.  En outre, il n’est pas rare que les travailleurs humanitaires changent fréquemment d’emploi. Vous devez néanmoins explorer avec le candidat les raisons de ces changements d’emploi.  Veillez également à assurer un suivi avec le candidat en cas de divergence entre ce qu’il a dit lors de l’entrevue et ce qui figure sur son CV ou d’autres informations qu’il a fournies.  **Activité Durée :** 40 minutes  **L’animateur dit :**  Il existe des questions que vous pouvez poser aux candidats pour vous aider à évaluer leur connaissance de l’EAHS et leur attitude à ce sujet. Avant de poser ces questions, vous devez donner au candidat une copie de votre code de conduite à l’avance pour qu’il l’examine. Ayez également une copie à sa disposition si vous effectuez une entrevue en personne.  Veuillez jeter un coup d’œil au document 3 (Entrevues propices à un recrutement sécuritaire)*.* Nous allons maintenant nous répartir en groupes. 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 demandez à l’autre moitié de réfléchir aux réponses qui pourraient signaler une préoccupation.  Ramenez les participants dans le grand groupe et demandez-leur de donner leurs réponses. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Retour sur l’activité : Question d’entrevue (1)**    **Diapositive : Retour sur l’activité : Question d’entrevue (2)**    **Diapositive : Retour sur l’activité : Question d’entrevue (3)** |  | Pour chacune des questions, assurez-vous que les participants démontrent qu’ils ont compris ce qui suit :   1. *Dans le poste pour lequel vous postulez, comment pensez-vous que notre code de conduite s’applique à vous?*   Les candidats doivent indiquer qu’ils ne peuvent s’engager dans aucun des comportements interdits. Un signe d’alerte pourrait être que le candidat ne semble pas comprendre le lien entre le code de conduite et son travail au sein de l’organisation.   1. *Avez-vous déjà été cité dans une affaire d’exploitation, de harcèlement ou d’abus sexuels chez un de vos anciens employeurs?*   La plupart des candidats répondront par la négative à cette question. Il est néanmoins important de poser cette question, car si le candidat est embauché et que l’organisation découvre par la suite que le candidat a été impliqué dans un problème d’EAHS antérieur, cela peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au licenciement pour avoir donné de fausses informations.  Si le candidat admet avoir été impliqué dans un problème d’EAHS antérieur, c’est un signal d’alarme. Vous devez demander au candidat d’expliquer la situation et effectuer un suivi auprès de l’employeur précédent. Les candidats ayant été impliqués dans un problème d’EAHS qui a été corroboré ne doivent pas être embauchés.   1. *Selon vous, quelles sont les limites acceptables pour les comportements avec les enfants et les adultes à risque?*   Les candidats doivent être en mesure d’expliquer qu’ils ne doivent adopter aucun comportement interdit, en particulier pour les postes auprès des enfants. Pour les postes auprès des enfants, l’employé peut vouloir poursuivre en posant des questions sur la façon dont le candidat pense que les enfants doivent être traités et disciplinés. Les signes d’alerte sont les suivants : le candidat semble avoir du mal à comprendre l’importance des limites ou révèle qu’un comportement interdit avec les enfants, comme toucher ou discipliner physiquement, est acceptable. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Retour sur l’activité : Question d’entrevue (4)**    **Diapositive : Retour sur l’activité : Question d’entrevue (5)** | Icon  Description automatically generated | 1. *Avez-vous déjà été dans une situation où vous avez dû signaler une violation d’un code de conduite?*   Le fait qu’un candidat ait signalé une violation présumée d’un code de conduite est une réponse positive. Un signe d’alerte serait que le candidat ne pense pas qu’il est de sa responsabilité de signaler une violation s’il n’est pas absolument sûr que quelqu’un a violé le code de conduite. Les soupçons doivent également être signalés. Leur réponse doit également être pondérée par le fait que, dans les postes de niveau débutant ou dans des postes comme celui de chauffeur, le personnel peut avoir peur de faire un rapport par crainte de perdre son emploi ou d’autres obstacles au signalement. Les cadres et les personnes occupant des postes de niveau supérieur doivent être tenus à une norme de signalement plus élevée.   1. *Que feriez-vous si vous observiez un collègue en train d’enfreindre notre code de conduite?*   Une réponse positive d’un candidat serait qu’il signalerait immédiatement la violation du code de conduite observée. Un signal d’avertissement serait que le candidat dise qu’il ne le signalera que s’il est absolument certain que le collègue a enfreint le code de conduite. Un autre signal d’alarme serait que le candidat dise qu’il enquêterait d’abord sur la situation avant de décider s’il doit la signaler.  **Conclure ce volet**  **L’animateur dit :**  Gardez à l’esprit qu’à l’exception d’une réponse négative à la question n°2, les réponses aux autres questions qui peuvent déclencher un signal d’alerte ne disqualifient pas automatiquement un candidat. Par exemple, une personne qui n’a pas travaillé dans le secteur de l’aide peut ne pas être familière avec les mécanismes de signalement. Vous comparerez les réponses de tous les candidats dans le cadre du processus de sélection global et vous vérifierez leurs références en sachant que les réponses à ces questions sont un élément très important à prendre en compte, au même titre que les autres qualifications professionnelles, dans le processus de sélection. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujet 3 : Diligence raisonnable en matière d’embauche : Vérification des références et des antécédents**  **Durée : 30 minutes**  **Objectifs 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   **REMARQUE:** Pour les organisations qui participent à l’Interagency Misconduct Disclosure Scheme, facilité par le Steering Committee for Humanitarian Response, vous pouvez inclure les politiques de votre organisation sur la façon dont cela est utilisé lors des vérifications de références. L’Interagency Misconduct Disclosure Scheme encourage les échanges bilatéraux entre les organisations pour poser des questions spécifiques sur les antécédents de mauvaise conduite d’un candidat dans l’organisation précédente supposément d’une manière qui respecte les restrictions légales et la confidentialité des données. Ce système est censé compléter et non remplacer les vérifications de casier judiciaire et les vérifications générales des références, car ceux-ci peuvent également mettre en évidence des signes d’alerte concernant le comportement éthique d’un candidat. [www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme](http://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme%20) | | |
| **Diapositive : Sujet 3 : Diligence raisonnable en matière d’embauche** | Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Diapositive/Activité Durée :** 5 minutes  **Instructions d’activité:**  Présentez le sujet 3 sur la diligence raisonnable en matière d’embauche (vérification des références et des antécédents) et les objectifs d’apprentissage  **L’animateur dit :**  Les vérifications des références et des antécédents sont d’une importance capitale dans le processus de recrutement. Il arrive toutefois souvent que les vérifications appropriées ne soient pas effectuées sur les candidats lorsqu’il y a une urgence ou dans le cas de travailleurs temporaires ou occasionnels. Le fait de ne pas vérifier les références et les antécédents fait courir de grands risques au personnel et aux membres de la communauté..  La plupart des organisations ont des politiques en matière de vérification des références et des antécédents. Voici quelques considérations clés.   * 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. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive :** Vérification des références et des antécédents |  | Examinez attentivement chacune des références écrites ensemble pour vous assurer qu’elles n’ont pas été remplies par la même personne. Cela peut souvent être facilement détecté lorsque toutes les références comportent les mêmes mots et expressions pour de nombreuses questions.  **Vérification des antécédents et des références**  Certaines organisations font appel à des organismes tiers pour la vérification des antécédents criminels. Si votre organisation ne dispose pas de cette capacité, elle peut envisager de demander une vérification auprès de la police locale lorsque la loi le permet et pour les postes à haut risque.  Certaines organisations ne fourniront que des informations minimales sur les candidats. Cependant, un employeur indique généralement si la personne peut être réembauchée. Si elle ne peut être réembauchée, il s’agit d’un signal d’alarme potentiel qui doit faire l’objet d’un suivi avec le candidat.  *Pour les organisations qui participent à l’Interagency Misconduct Disclosure Scheme, vous pouvez inclure une référence à la manière dont l’organisation intègre cette forme de vérification des références dans ses politiques.*  *Référez les participants au document 4 intitulé Vérification des références et des antécédents, qui comprend des exemples de questions de vérification des références pour déterminer s’il existe des antécédents de problèmes d’EAS.* |
| **Diapositive : Activité : Vérification des candidats**    **Diapositive : Activité : Vérification des candidats, suite** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 20 minutes  **L’animateur dit :**  Discutons de ce que nous pouvons faire pour vérifier correctement nos candidats en cas d’urgence ou lors du recrutement de travailleurs temporaires, occasionnels ou communautaires.  **Notes à l’animateur :**  Demandez aux participants de noter sur des notes autocollantes le plus grand nombre d’idées possibles pour vérifier les risques d’EAS des candidats, à savoir une idée par note, pendant 5 minutes.  Après 5 minutes, demandez aux participants de coller leurs notes sur le mur et dites-leur de passer les 5 prochaines minutes à examiner les notes et à regrouper les idées similaires.  Demandez à un volontaire de présenter les idées au groupe.  **Les idées possibles sont les suivantes :**   * Disposer d’un bassin de candidats prévérifiés pour les urgences. * Élaborer des listes d’embauche pour les travailleurs occasionnels.   Effectuer les vérifications des références et des antécédents dans la semaine suivant l’embauche si elles ne peuvent pas être effectuées à l’avance, etc. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Instructions pour la prestation en ligne de cet exercice :** Donnez aux participants 5 minutes pour réfléchir à leur idée. Demandez-leur ensuite de les ajouter à un tableau blanc en ligne ou l’animateur ou le producteur peut les inscrire sur un écran partagé. La version en ligne de cet exercice peut prendre 10 minutes de plus que la version en personne. | | |
| **Diapositive : Conclusion**  **Diligence raisonnable en matière d’embauche** | Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Durée :** 5 minutes  **Instructions d’activité:**  Pour conclure ce volet, demandez aux participants d’examiner la *Liste de vérification pour recruter, embaucher et gérer le rendement de façon sécuritaire.* Demandez-leur s’ils souhaitent ajouter quelque chose à la liste.  Mettez fin au volet |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Volet 3 : Programmes sécuritaires et gestion des risques**  **Durée : 125 minutes**  **Objectif d’apprentissage:**   * Appliquer aux programmes d’aide humanitaire existants et nouveaux les étapes du cycle de gestion des risques d’EAHS en quatre parties : comprendre, repérer, atténuer et surveiller.[[5]](#footnote-5) | | |
| **Instructions d’activité:** Ce volet est conçu pour servir « d’atelier » avec les membres de l’équipe directement responsables de la gestion des risques. Il fonctionne mieux lorsque les équipes de projet analysent leurs propres activités de projet pour déterminer les risques d’EAHS. L’animateur devrait avoir une certaine connaissance des activités du projet et remplir lui-même la feuille de travail sur le plan d’évaluation et de gestion des risques pour préparer la formation de façon à prévoir où les équipes pourraient avoir besoin de conseils supplémentaires pendant l’activité. Ce volet est destiné aux membres du personnel à des échelons supérieurs, qui sont responsables de la conception et de la gestion des programmes, afin de prendre en compte, documenter et surveiller les risques d’EAS par le personnel sur le terrain.  S’il existe une capacité et un intérêt à recueillir des informations sur les risques d’EAS directement auprès des bénéficiaires et/ou des travailleurs occasionnels de la communauté, envisagez d’utiliser le matériel du projet « Empowered Aid ». Ce matériel est conçu pour être utilisé comme une méthodologie de recherche participative avec les femmes et les filles en tant que participantes au programme afin de mieux comprendre ce qu’elles perçoivent comme des risques d’EAS et comment elles gèrent ces risques, de sorte que l’organisation puisse prendre de meilleures mesures pour faire face à ces risques. Les connaissances acquises grâce à ce type de recherche participative peuvent directement alimenter l’exercice de gestion des risques ici, en tenant compte des stratégies d’atténuation des risques auxquelles les femmes et les filles ont elles-mêmes contribué.  .  [https://globalwomensinstitute.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs1356/f/downloads/GWI-EmpoweredAid-](https://globalwomensinstitute.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs1356/f/downloads/GWI-EmpoweredAid-PARWorkshopFacilitationGuide-Final_a11y.pdf) [PARWorkshopFacilitationGuide-Final\_a11y.pdf](https://globalwomensinstitute.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs1356/f/downloads/GWI-EmpoweredAid-PARWorkshopFacilitationGuide-Final_a11y.pdf) | | |
| **Diapositive : Sujet 1 : Réflexion sur les risques** | | |
| **Diapositive : Programmes sécuritaires et gestion des risques**    **ACTIVITÉ**  **Diapositive : Réflexion sur les risques** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 5 minutes  **L’animateur dit :**  Lagestion des risques peut sembler être un sujet difficile. En réalité, nous gérons des « risques » dans notre vie personnelle et professionnelle. L’objectif du volet est d’attirer l’attention sur ce que nous faisons déjà et de nous assurer que nous l’appliquons pour prévenir l’exploitation et les abus sexuels dans nos programmes. Il s’agit d’acquérir une meilleure connaissance et compréhension de la manière de relever, d’évaluer et d’atténuer les risques.  Réfléchissons un instant au risque d’une manière différente. Pensez à un projet récent que vous avez mené à bien dans votre vie personnelle : il s’agissait peut-être d’améliorer votre espace de vie ou de travail, d’organiser un mariage ou une fête d’anniversaire, de partir en vacances ou de rendre visite à des parents, de réaliser un projet de loisir ou de trouver un emploi.  **Divisez** les participants en binômes et demandez-leur de réfléchir à leur projet personnel et de relever un risque pour la réussite de ce projet personnel et les mesures qu’ils ont prises pour atténuer ces menaces pour leur projet. Ils doivent ensuite en discuter avec leur partenaire. Prenez 2 minutes..  **Posez** les questions incitatives suivantes :   * Quel était votre objectif pour le projet? Que vouliez-vous faire? (voir des proches; accomplir une certaine tâche; organiser un mariage réussi) * Quels étaient les risques potentiels à l’atteinte votre objectif? (manque de transport pour votre voyage; bris d’outils dans votre projet; nourriture qui n’arrive pas pour votre fête) * Quelles sont les mesures que vous avez prises pour faire face aux risques et les minimiser? (régler l’alarme et partir à l’avance; traiter les outils avec soin; s’assurer que la nourriture préparée pour un mariage ou une fête était à l’heure) |
| **Retour en grand groupe** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 5 minutes  **L’animateur dit :**  Tout le monde retourne dans le grand groupe. Quelqu’un peut-il me donner son exemple?  **Facilitator's note:**  Assurez-vous que les participants répondent à chacune des trois questions de la diapositive sur les objectifs, les risques et les actions pour minimiser les risques. Vous pouvez recadrer leur réponse à travers ces trois questions lorsque vous résumez leur réponse.  Permettez à deux ou trois participants de donner leur réponse. |

|  |
| --- |
| **Notes pour la prestation en ligne:** Plutôt que de vous diviser en paires, prenez deux minutes pour que les individus réfléchissent à ces questions et y répondent par eux-mêmes. Pensez à diffuser une musique de fond pour compenser les « temps morts ». Au bout de deux minutes, demandez aux participants de donner leur réponse. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujet 2 : Cycle de gestion des risques**  **Durée : 10 minutes** | | |
|  | Icon  Description automatically generated | **L’animateur dit :**  Nous allons maintenant voir comment appliquer un peu plus de structure et d’analyse à ce même processus que vous avez utilisé pour examiner les risques d’EAHS dans nos programmes. Nous le faisons en parlant des étapes de la gestion des risques. |
| **Diapositive : Définition des risques et des objectifs de la PEAS** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 1 minute  **L’animateur dit :**  La définition du risque est très simple :  « effet de l’incertitude sur les objectifs ». Une autre façon d’y penser est « la possibilité que quelque chose de mal se produise ».  **Instructions d’activité:**  Appliquez cette définition à au moins un des exemples que les participants ont donnés lors de l’activité précédente en précisant : (1) l’objectif et (2) la menace ou l’incertitude d’atteindre cet objectif. |
| **Diapositive (identique) : Définition des risques et des objectifs de la PEAS**  Graphical user interface, text, application, chat or text message  Description automatically generated | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** 2 minutes  **L’animateur dit :**  Par conséquent, lorsque nous définissons le « risque » dans nos projets pour réaliser une PEAS, la définition même du risque nous demande de préciser nos objectifs en ce qui concerne la PEAS.  Nous savons que nous avons trois objectifs :   1. Empêcher l’EAS de se produire. 2. Tenir les gens responsables des violations lorsqu’elles se produisent. 3. Soutenir les victimes/survivants de l’EAS.   Dans la feuille de travail sur le plan de gestion et d’évaluation des risques que nous utiliserons au cours de ce volet, nous nous concentrerons sur la prévention des incidents dans nos programmes, mais il est également important de réfléchir à la manière dont le fait de tenir les personnes responsables des violations et de soutenir les victimes/survivants peut également jouer un rôle dans la prévention.  Nous savons que la majeure partie de la gestion des risques vise à minimiser la fréquence des violations, mais nous savons aussi que la gestion des risques ne peut jamais éliminer ces risques. Les systèmes de signalement des violations potentielles des normes d’EAS – les bons systèmes de réponse permettant de tenir les personnes responsables par le biais de mesures disciplinaires et de fournir un soutien aux victimes/survivants – doivent également être pris en compte dans le plan complet de gestion des risques. |
| **Diapositive : Cycle de gestion des risques**    Adapté de : DPKO-DFS Guidelines on Enterprise Risk Management (2012). | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive :** 5 minutes  **L’animateur dit :**  La gestion des risques est l’application d’activités et de méthodes que les organisations utilisent pour comprendre, repérer et atténuer les risques qui peuvent affecter leur capacité à atteindre certains objectifs.  Le suivi de l’atténuation ou du traitement des risques complète le cycle, où de nouveaux risques peuvent apparaître en fonction de notre apprentissage.  Le graphique montre le cycle en 4 étapes :   1. Comprendre :cernez le fonctionnement du programme et les domaines où le risque peut apparaître dans un projet. 2. Repérer les risques : nommez les moyens spécifiques par lesquels le préjudice lié au risque pourrait se produire. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | 1. Atténuer les risques : 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. 2. Surveiller les risques : élaborez un plan de surveillance (ou intégrez-le dans d’autres activités de surveillance) afin de déterminer si les efforts d’atténuation ou traitements sont : (1) suivis et (2) efficaces pour minimiser les risques.   L’objectif de la gestion des risques est de minimiser les risques en mettant en place des mesures de contrôle, des processus et des procédures tout en reconnaissant qu’il peut être presque impossible d’éliminer complètement les risques. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujet 3 : Comprendre les risques**  **Durée : 10 minutes**  **Objectif d’apprentissage :**   * Appliquer la partie Comprendre les risques du cycle de gestion des risques. | | |
| **Diapositive (identique) : Cycle de gestion des risques** | Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 2 minutes  **Instructions d’activité:**  Distribuez le document 6, qui est le plan de gestion et d’évaluation des risques.  **L’animateur dit :** Nous allons maintenant parcourir les trois étapes les plus importantes du cycle de gestion des risques et les appliquer à vos propres projets.  Nous allons :   1. comprendre les risques 2. relever les risques 3. atténuer les risques |
| **Diapositive : Cadre de gestion des risques d’EAS** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 2 minutes  **L’animateur dit :**  Tous les risques d’EAHS peuvent être considérés sous l’angle des risques posés par les personnes (personnel) et ceux posés par l’exécution du programme (approche et contexte). Pour les personnes, nous examinons le profil du personnel concerné et le profil des personnes qui sont directement aidées par les programmes ou qui pourraient être affectées par le personnel dans la communauté. Pour les programmes, nous examinons l’approche du programme (ses méthodes de fonctionnement) et le contexte du programme, ainsi que certains aspects logistiques. L’analyse des personnes et des programmes s’inscrit dans le contexte plus large du contexte externe du pays ou du contexte local. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | 1. Le **contexte externe :** Cet élément constitue la toile de fond des autres éléments d’analyse. Il faut examiner le contexte externe dans lequel le personnel et le programme opèrent – aux niveaux national et local – et plus particulièrement les normes légales, structurelles, culturelles, linguistiques et sociales relatives à la violence sexuelle et fondée sur le genre. 2. Les **personnes :** Il faut examiner le profil du personnel concerné et le profil des personnes qui sont directement aidées par les programmes ou qui pourraient être affectées par le personnel dans la communauté. Cela permet de déterminer comment le personnel peut abuser du pouvoir et comment les participants peuvent être susceptibles d’être abusés. 3. Le **programme :** Il faut examiner l’approche du programme en posant des questions sur la manière dont il est mis en oeuvre dans la communauté et examiner le contexte du programme en posant des questions sur le cadre et les aspects logistiques.   Pendant la prochaine activité, nous nous poserons des questions sur nos projets et ces trois catégories – **contexte externe, personnes** et **programme** – nous aideront à orienter les sujets de nos questions.. |
| **Diapositive : Plan de gestion et d’évaluation des risques**    *Activité : Document 6* | Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 2 minutes  **Instructions d’activité:**  Divisez les participants en petits groupes de travail pour la prochaine série d’activités en utilisant le Document 6, qui est le plan de gestion et d’évaluation des risques. Si vous avez un groupe qui travaille à plusieurs projets différents, vous voudrez les diviser en équipes de projet respectives. Si vous avez un groupe qui travaille sur un grand projet, vous pouvez leur demander d’examiner les questions dans les trois différents domaines : **contexte externe**, **personnes** et **programme**.  **L’animateur dit :**  Nous allons maintenant nous diviser en petites équipes pour travailler sur *le plan de gestion et d’évaluation des risques (document 6).*  Cette première étape comporte en fait deux parties.  Tout d’abord, en haut de la page du document 6, énumérez les types d’activités pour le projet en général. Cela peut servir de point de référence lorsque les autres questions vous feront entrer dans les détails. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Diapositive : Comprendre les risques** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Document 6 Activité :** 20 minutes  **L’animateur dit :**  L’étape suivante consiste à remplir la colonne « Comprendre » en répondant aux questions incitatives des catégories **contexte externe**, **personnes** et programme.  Cela permet de comprendre et de cerner la situation sur le terrain. Vous pouvez également considérer qu’il s’agit d’une « analyse situationnelle » de la manière dont les questions d’EAS peuvent se poser dans le contexte de la mise en œuvre du programme.  Gardez à l’esprit que toutes les questions ne sont pas forcément pertinentes pour votre travail et concentrez-vous sur celles qui le sont.  Prenez 20 minutes pour discuter de ce travail en petits groupes. Nous reviendrons en grand groupe que lorsque nous aurons rempli la feuille de travail à la fin. Mais nous ferons des pauses entre chaque section pour cerner toute question ou préoccupation concernant la réalisation de chaque étape.  **Notes à l’animateur :** Attribuez les groupes en fonction des équipes de projet OU attribuez-leur les catégories spécifiques du **contexte externe**, des **personnes** et, avec deux groupes, divisez le plus grand groupe de questions sur le **programme**. |
|  | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 5 minutes  **L’animateur dit :**  Maintenant que tout le monde a terminé *l’étape 1*, un groupe a-t-il eu des difficultés ou des questions particulières? |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujet 4 : Relever les risques**  **Durée : 25 minutes**  **Objectif d’apprentissage :**   * Appliquer la partie Relever les risques du cycle de gestion des risques. | | |
| **Diapositive/Activité: Repérer les risques** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 2 minutes  **L’animateur dit :**  L’étape suivante consiste à remplir la colonne « Repérer » en répondant aux réponses à chaque rangée en fonction de vos réponses à l’étape 1. Maintenant que nous comprenons les problèmes et les circonstances, comment cela peut-il présenter un risque d’exploitation et d’abus sexuels pour les membres de la communauté?  Réfléchissez-y :   * *Quand, où et comment existe-t-il des possibilités d’exploitation ou d’abus?* * *- Quelles sont les attitudes locales à l’égard de la maltraitance des enfants et de la violence sexuelle?* * *- Quelles sont les différences de pouvoir entre le personnel et les participants?*   Gardez à l’esprit que toutes les questions ne sont pas forcément pertinentes pour votre travail et concentrez-vous sur celles qui le sont. Les réponses dans la colonne « Évaluation » peuvent également se chevaucher et se répéter entre les différentes lignes ou les questions exploratrices. Ce n’est pas grave – nous examinerons à la dernière étape si nous pouvons atténuer les risques de différentes manières.  Prenez 20 minutes pour discuter de ce travail en petits groupes. Nous reviendrons en grand groupe lorsque nous aurons rempli la feuille de travail à la fin. Mais nous ferons des pauses entre chaque section pour cerner toute question ou préoccupation concernant la réalisation de chaque étape. |
| **Retour en grand groupe** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette activité :** 5 minutes  **L’animateur dit :**  Appliquer la partie Atténuer les risques du cycle de gestion des risques. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sujet 5 : Atténuer les risques**  **Durée : 40 minutes**  **Objectif d’apprentissage :**   * Appliquer la partie Atténuer les risques du cycle de gestion des risques. | | |
| **Diapositive/Activité: Atténuer les risques** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 2 minutes  **L’animateur dit :**  La dernière étape consiste à remplir la colonne « Atténuer ». Maintenant que nous comprenons les problèmes et les circonstances des activités et de l’exécution du programme, ainsi que les façons dont cela peut présenter un risque d’exploitation et d’abus sexuels envers les membres de la communauté, que pouvons-nous faire pour minimiser ces risques?  N’oubliez pas que nous ne sommes pas toujours capables de contrer tous les facteurs de risque. Par exemple, nous ne pourrons peut-être pas changer une certaine acceptation culturelle du sexe transactionnel. En créant des mesures de contrôle potentielles, nous pouvons toutefois reconnaître ce contexte.  Gardez également à l’esprit les contraintes de ressources. Si l’argent n’était pas un problème, nous pourrions probablement tous créer des mesures de contrôle qui pourraient presque éliminer les violations des normes en matière d’EAS, mais il ne serait pas réaliste de les mettre en œuvre. Pensez à des processus, des procédures et des exigences réalisables qui pourraient réduire au minimum les possibilités d’abus de pouvoir :   * Procédures opérationnelles normalisées qui minimisent les contacts individuels * Façon de sensibiliser les participants au fait qu’ils n’ont jamais à donner quoi que ce soit pour obtenir des mesures de soutien et qu’ils doivent signaler les préoccupations * Mesures de contrôle internes adéquates : veiller à ce qu’il y ait une séparation adéquate des tâches dans le déroulement des activités. Le personnel qui collecte les informations sur les participants ne doit pas être le même que celui qui décide des mesures de soutien, ni le même que celui qui les donne, ni le même que celui qui surveille les mesures de soutien reçues, et ce, pour réduire l’impression (et la possibilité réelle) qu’une seule personne contrôle toutes les décisions. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Activité :**   1. Complétez la colonne « Atténuer » pour toutes les lignes que vous utilisez au mieux de vos connaissances. 2. Sur une feuille de papier à tableau, regroupez toutes les méthodes uniques que vous avez trouvées pour « atténuer » les risques. Lors de votre présentation, assurez-vous que vous pouvez expliquer comment ce traitement peut répondre aux multiples façons cernées dans les colonnes 1 et 2 dont le personnel pourrait exploiter ou abuser des gens. | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 15 minutes  **L’animateur dit :**  Le processus comporte ici aussi deux parties puisque nous voulons présenter votre produit final au reste du groupe.   1. Complétez la colonne « Atténuer » pour toutes les lignes que vous utilisez au mieux de vos connaissances.   N’oubliez pas que certaines de vos options d’atténuation apparaîtront dans plusieurs colonnes - ce n’est pas grave. Nous serons ainsi prêts pour la deuxième partie.   1. Sur une feuille de papier à tableau, regroupez toutes les méthodes uniques que vous avez trouvées pour « atténuer » les risques. Lors de votre présentation, assurez-vous que vous pouvez expliquer comment ce traitement peut répondre aux multiples façons cernées dans les colonnes 1 et 2 dont le personnel pourrait exploiter ou abuser des gens.   Il n’est pas nécessaire de répéter les traitements pour chaque problème. Présentez plutôt vos procédures, vos protocoles, vos systèmes, etc. Soyez en mesure de décrire comment chacun d’entre eux atténue de multiples risques. Chaque présentation devrait durer 5 minutes. |
| **Présentations**  **Diapositive : Thèmes communs**  **(pour atténuer les risques)** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated  Text  Description automatically generated | **Durée de cette diapositive/activité :** 20 minutes  **L’animateur dit :**  Il est maintenant temps d’expliquer ses méthodes de traitement et de décrire comment elles contrent les multiples risques d’exploitation et d’abus.  **Instructions d’activité:**  Même si le traitement des risques dans les différents projets présente des spécificités et des particularités, certains thèmes communs ressortiront de cet exercice. En résumant les présentations des groupes, soulignez ces points : |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Réduire au minimum les contacts individuels, en particulier entre les sexes et avec les enfants : Cela peut se faire par le biais de procédures opérationnelles normalisées ou de protocoles de comportement spécifiques pour interagir avec les participants au programme ou d’autres personnes.  Le personnel est habilité à signaler les violations et on attend de lui qu’il le fasse : Il est important que le personnel se tienne mutuellement responsable. Lorsqu’un membre du personnel voit un autre membre du personnel violer les procédures opérationnelles normalisées ou les protocoles de comportement spécifiques pour interagir avec les participants au programme ou d’autres personnes, il doit le signaler, car ces actions peuvent être des signaux d’alarme de violations plus graves d’exploitation ou d’abus.  Informer les participants au programme de leurs droits et responsabilités : Les gens doivent savoir clairement ce qu’ils peuvent attendre en termes d’aide du programme ET comment ils doivent être traités par le personnel des ONG – personne ne doit jamais demander quoi que ce soit (y compris des relations sexuelles) en échange d’une aide ou d’un emploi.  Les membres de la communauté disposent d’un moyen sécuritaire, accessible et fiable pour signaler leurs préoccupations et les cas potentiels d’exploitation et d’abus sexuels. Nous savons que nous ne pouvons pas être partout et tout voir. C’est pourquoi les systèmes de signalement pour le personnel et les membres de la communauté sont si importants. Si nous pouvons minimiser les risques dans la manière dont le programme est mis en œuvre, nous ne pouvons jamais les éliminer. De bons systèmes de signalement sont des moyens importants de traiter les risques qui subsistent après la mise en œuvre de nouvelles mesures de contrôle. Ils sont également importants pour fournir une bonne réponse en cas d’exploitation, d’abus ou de harcèlement sexuels. En outre, si les gens savent qu’ils risquent d’être pris ou dénoncés, ils seront moins enclins à adopter ces comportements, ce qui confère aux systèmes de signalement un aspect préventif. |
| **Diapositive : Surveillance des risques** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Duration of Diapositive : 2 minutes**  **L’animateur dit :**  La gestion des risques est un processus continu. Elle comprend généralement les étapes suivantes :   * Établir un plan de travail pour mettre en œuvre des mesures de contrôle et des processus. * Traiter en priorité les risques dont les facteurs de risque sont les plus évidents et les plus lourds de conséquences, mais les équilibrer avec des mesures de contrôle plus faciles à mettre en œuvre pour améliorer des volets rapidement. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | * - Établir des évaluations trimestrielles des registres de risques pour vérifier l’état d’avancement des plans de travail pour atténuer les risques, l’efficacité des mesures de risque et l’apparition de nouveaux risques.   Pensez à la façon dont vous travaillez déjà avec les plans de mise en œuvre, les registres de risques ou les évaluations et les rapports trimestriels des activités du projet. Quels sont les moyens d’intégrer une approche de surveillance de votre plan de gestion et d’évaluation des risques dans le travail que vous faites déjà?  Comment pouvez-vous intégrer dans les plans de surveillance une évaluation de l’efficacité des mesures d’atténuation des risques?   * Les membres de la communauté savent-ils comment faire part de leurs préoccupations? Pouvez-vous inclure des questions dans les sondages que vous réalisez déjà? * Constatez-vous une augmentation des signalements parce que le personnel et la communauté sont plus sensibilisés à l’EAS? * Avez-vous des visites non annoncées de superviseurs sur le terrain pour vérifier si les procédures opérationnelles normalisées qui permettent de minimiser les contacts individuels sont respectées? |
| **Diapositive : Cycle de gestion des risques d’EAS**  **Conclusions** | Icon  Description automatically generated  Icon  Description automatically generated | **Duration of Diapositive : 1 minute**  **L’animateur dit :**  Nous avons passé du temps ensemble aujourd’hui à analyser 3 des 4 étapes de la gestion des risques d’EAS dans nos activités de projet.   1. **Comprendre** **:** cernez le fonctionnement du programme et les domaines où le risque peut apparaître dans un projet. 2. **Repérer les risques :** nommez les moyens spécifiques par lesquels le préjudice lié au risque pourrait se produire. 3. **Atténuer les risques :** 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. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Nous avons également parlé de la 4e étape.  4. **Surveiller** les risques   * Créez des mesures de contrôle réalistes et des procédures opérationnelles normalisées. * Créez un plan de mise en œuvre qui assigne les responsabilités pour assurer l’intégration des mesures de contrôle dans le travail du projet. * Créez un plan de surveillance de la mise en œuvre des mesures de contrôle et de l’efficacité des mesures d’atténuation des risques.   Bien que nous ne puissions pas résoudre tous les problèmes de gestion des risques pendant le peu de temps que nous passons ensemble, vous devriez maintenant avoir une bonne compréhension du cadre et de la manière de l’appliquer. |

**Icon credits:** Freepik and Shareicon.net.

1. [Stop SV : un dossier technique pour prévenir les violences sexuelles, CDC, 2016.](https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/SV-Prevention-Technical-Package.pdf)  [↑](#footnote-ref-1)
2. Source : [Engager les témoins dans la prévention de la violence sexuelle, Centre national de ressources sur la violence sexuelle (NSVRC), 2009.](https://www.nsvrc.org/sites/default/files/2012-03/Publications_NSVRC_Booklets_Text-Only_Engaging-Bystanders-in-Sexual-Violence-Prevention.pdf)  [↑](#footnote-ref-2)
3. Voir <https://www.rainn.org/news/grooming-know-warning-signs>pour plus d’informations sur le conditionnement. [↑](#footnote-ref-3)
4. (https://www.eeoc.gov/eeoc-select-task-force-study-harassment-workplace) [↑](#footnote-ref-4)
5. Le matériel de cette section est adapté des outils inclus dans les documents suivants : « Sexual Exploitation and Abuse Risk Management Toolkit », United Nations Peace Operations, juin 2018; « Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA): A Practical Guide and Toolkit for UNICEF and Partners », UNICEF, 1er avril 2020. [↑](#footnote-ref-5)