# Document 1 : Scénarios d’intervention de témoins

### Intervention d’un témoin : Scénario 1

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

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

### Discutez-en avec votre groupe.

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

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

1. 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.
2. Choisissez comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer.
3. Mettez en œuvre le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s’assurer que l’intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?

### Intervention d’un témoin : Scénario 2

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

### Discutez-en avec votre groupe :

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

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

1. **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.
2. **Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – *intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer.*
3. **Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s’assurer que l’intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?

### Intervention d’un témoin : Scénario 3

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

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

### Discutez-en avec votre groupe :

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

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

1. **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.
2. **Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – *intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer*.
3. **Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s’assurer que l’intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?

### Intervention d’un témoin : Scénario 4

#### Scénario d’exploitation sexuelle

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

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

### Discutez-en avec votre groupe :

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

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

1. **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.
2. **Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – *intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer*.
3. **Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s’assurer que l’intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?

### Intervention d’un témoin : Scénario 5

#### Scénario d’exploitation sexuelle/trafic d’êtres humains

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

### Discutez-en avec votre groupe :

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

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

1. **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.
2. **Choisissez** comment aider. Discutez de ce à quoi pourrait ressembler une intervention dans chacune des 4 options – *intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer*.
3. **Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité. Quelles ressources pourraient être nécessaires pour s’assurer que l’intervention est menée en toute sécurité et sans représailles?

# Document 2 : Descriptions de postes propices à un recrutement sécuritaire

### DESCRIPTION DE POSTE

**TITRE DU POSTRE :** Conducteur

**DÉPARTEMENT :** Opérations

**SUPÉRIEUR :** Agent/gestionnaire de la logistique et du transport

**STATUT :** Temps plein

**OBJECTIF**

Le conducteur sera responsable de la conduite d’un véhicule automobile de tourisme conformément au manuel d’instructions de conduite afin de transporter le personnel du projet et/ou du projet associé et les visiteurs officiels vers et depuis les bureaux, les maisons d’hôtes et les zones de fonctionnement de l’organisation.

**TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES**

* + Conduire des véhicules à moteur pour transporter des passagers ou des marchandises.
  + Amener le personnel du projet et celui lié à ce projet sur les sites d’intervention, au niveau de la base et dans toute la zone de mise en œuvre des activités du projet, y compris les visites officielles du site.
  + Respecter toutes les politiques d’utilisation des véhicules de l’entreprise et le code de la route du pays.
  + Entretenir le véhicule du projet, tenir des registres précis et suivre un calendrier d’entretien de routine, de nettoyage, etc.
  + Effectuer les tâches courantes liées au projet dans la province, telles que la réception et la livraison de la documentation officielle du projet à destination et en provenance des bureaux de district.
  + Prendre des dispositions pour les réparations, l’entretien et les améliorations du bureau, à la demande de la direction du projet

**ÉDUCATION, COMPÉTENCES TECHNIQUES ET CONNAISSANCES REQUISES**

* + - Expérience préalable dans une ONG en tant que conducteur
    - Capacité à lire et à écrire en anglais
    - Permis de conduire national valide
    - Connaissance pratique du code de la route et de la circulation routière
    - Expérience de la conduite dans les régions reculées du pays
    - Capacité de communiquer en anglais

**DESCRIPTION DE POSTE**

**TITRE DU POSTE :** Technicien en eau, en assainissement et en hygiène

**DÉPARTEMENT :** Opérations

**SUPÉRIEUR :** Gestionnaire de programme

**LIEU :**

**STATUT :** Temps plein

**OBJECTIF**

Le technicien en eau, en assainissement et en hygiène assure la liaison entre les activités du programme relative à l’eau, à l’assainissement et à l’hygiène sur le terrain et les gestionnaires de programme. Il supervisera la structure du programme, la gestion des ressources, la soumission des rapports et les activités quotidiennes du programme.

**TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES**

1. Cerner les besoins en eau et en assainissement dans les sites sélectionnés.
2. Superviser et surveiller le personnel chargé de l’eau et de l’assainissement sur le terrain.
3. Contrôler et évaluer les intrants et les activités dans le domaine de l’eau et de l’assainissement, leur mise en œuvre et leurs résultats.
4. Former le personnel et la communauté sur l’amélioration de l’utilisation de l’eau et des pratiques et procédures d’assainissement.
5. Engager le personnel local pour diverses activités et projets

**ÉDUCATION, COMPÉTENCES TECHNIQUES ET CONNAISSANCES REQUISES**

* + Diplôme en génie civil, en gestion de la construction ou d’édifice, en gestion d’infrastructures ou dans un domaine connexe
  + Au moins 5 ans d’expérience, y compris à un poste de supervision
  + Volonté de travailler au moins 75 % du temps en dehors de la base opérationnelle
  + Compétences analytiques solides démontrées
  + Expérience de la rédaction de rapports, de l’utilisation d’outils de surveillance et d’évaluation ainsi que de feuilles de calcul électroniques
  + Expérience de travail avec les ONG (préférable)
  + Maîtrise de l’anglais
  + Flexibilité, motivation, esprit d’équipe.

**DESCRIPTION DE POSTE**

**TITRE DU POSTE :** Responsable des finances

**DÉPARTEMENT :** Finances/Administration

**SUPÉRIEUR :** Directeur des finances

**LIEAU :**

**STATUT :** Temps plein

**OBJECTIF**

Le responsable des finances effectue des tâches administratives et financières sur le terrain et s’assure que les procédures financières et administratives sont menées conformément à la politique de l’organisation et que les rapports mensuels sont soumis en temps voulu et de manière détaillée.

**TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES**

* + Enregistrer et surveiller toutes les transactions financières sur le terrain conformément aux politiques et procédures établies.
  + Gérer les comptes sur le terrain et les demandes de fonds pour les projets du programme.
  + S’assurer que des reçus sont obtenus pour toutes les dépenses et enregistrer les transactions conformément aux procédures établies.
  + Établir et maintenir des procédures de classement des reçus de caisse.
  + Payer les travailleurs occasionnels chaque semaine.
  + Préparer des rapports financiers et d’autres rapports selon les instructions

**ÉDUCATION, COMPÉTENCES TECHNIQUES ET CONNAISSANCES REQUISES**

* + Formation formelle en comptabilité et en procédures administratives
  + Quatre (4) années d’expérience en tenue de livres et expérience de l’utilisation de logiciels standards comme ceux de traitement de texte et les feuilles de calcul électroniques
  + Capacité à communiquer et à rédiger des rapports en anglais
  + Bonnes qualités personnelles, notamment une attitude coopérative et flexible et un bon esprit d’équipe

**DESCRIPTION DE POSTE**

**TITRE DU POSTE :** Coordonnateur des soins

**DÉPARTEMENT :** Unité médicale

**SUPÉRIEUR :** Directeur

**LIEAU :**

**STATUT :** Temps plein

**OBJETIF**

Le coordonnateur des soins contribue à répondre aux besoins en soins primaires de la communauté et supervise la structure du programme, la gestion des ressources, la soumission de rapports et les activités quotidiennes du programme.

**TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES**

1. Fournir des soins primaires et d’urgence aux participants dans les sites sélectionnés.
2. Superviser le personnel qui offre des soins sur le terrain.
3. Embaucher des travailleurs occasionnels pour mener des sondages sur la santé de porte en porte dans les communautés.
4. Surveiller et évaluer les activités, la mise en œuvre et les résultats du programme relatif à la santé.
5. Fournir une formation au personnel et aux participants sur l’amélioration des pratiques et des procédures en matière de santé.
6. Coordonner et coopérer avec le personnel local d’autres ONGs, de donateurs et de ministères

**ÉDUCATION, COMPÉTENCES TECHNIQUES ET CONNAISSANCES REQUISES**

* + Diplôme en soins infirmiers, en santé publique, en administration de la santé ou dans un domaine connexe
  + Au moins 10 ans d’expérience, y compris à un poste de supervision
  + Volonté de travailler au moins 75 % du temps en dehors de la base opérationnelle
  + Expérience de travail dans un environnement post-conflit à haut niveau de stress
  + Compétences analytiques solides démontrées
  + Expérience de travail avec des ONGs
  + Maîtrise de l’anglais
  + Flexibilité, motivation, esprit d’équipe

**Document 3 : Entrevues propices à un recrutement sécuritaire**

### POSTE :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Questions d’entrevues** | **Réponses possibles** | **Signes d’alerte** |
| *1. Dans le poste pour lequel vous postulez, comment pensez-vous que notre code de conduite s’applique à vous?* |  |  |
| *2. Avez-vous déjà été impliqué dans un problème d’exploitation, de harcèlement ou d’abus sexuels chez l’un de vos employeurs précédents?* |  |  |
| *3. Selon vous, quelles sont les limites acceptables pour les comportements avec les enfants et les adultes à risque?* |  |  |
| *4. Avez-vous déjà été dans une situation où vous avez dû signaler une violation d’un code de conduite?* |  |  |
| *5. Que feriez-vous si vous observiez un collègue en train d’enfreindre notre code de conduite?* |  |  |

**Document 4 : Vérifications des références et des antécédents propices à des programmes sécuritaires**

#### VÉRIFICATION DES RÉFÉRENCES ET DES ANTÉCÉDENTS

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.
  + Examinez les références écrites du candidat 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.

Voici quelques exemples de questions de vérification des références pour déterminer s’il existe des antécédents de problèmes liés au code de conduite concernant le candidat:

* + (NOM) est pressenti pour le poste de (NOM DU POSTE) au sein de notre organisation. À ce poste, il travaillera avec des enfants et des adultes à risque (ou ajoutez des informations plus spécifiques sur son rôle auprès des personnes vulnérables). Avez-vous des inquiétudes concernant le fait que (NOM) travaille auprès de cette population?
  + Des mesures disciplinaires ont-elles été prises à l’encontre de (NOM) alors qu’il était employé par vous? Si oui, demandez : L’une de ces mesures disciplinaires était-elle liée à une violation de votre code de conduite ou des normes de comportement professionnel?
  + Est-ce que (NOM) peut être réembauché par votre organisation? Remarque : Certaines organisations ne fournissent 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 Passablee l’objet d’un suivi avec le candidat.

#### Vérification des antécédents

De nombreuses organisations font appel à un service tiers pour la vérification des antécédents criminels. Si votre organisation ne dispose pas de cette capacité, il convient de procéder à des vérifications auprès de la police locale.

Médias sociaux : Certaines organisations vérifieront les publications du candidat et d’autres informations trouvées sur divers médias sociaux. De bonnes informations peuvent être trouvées sur un candidat de cette manière, à travers les informations qu’il publie. Il faut toutefois prendre garde à vérifier que vous vous renseignez sur la bonne personne et non sur une autre qui pourrait porter le même nom.

*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.* [*https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme*](https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme)

## Document 5 : Liste de vérification pour recruter, embaucher et gérer le rendement de façon sécuritaire[[1]](#footnote-1)

* + Inclure une phrase dans les offres d’emploi pour informer les candidats que des vérifications des antécédents et des références seront effectuées et que l’éthique fait partie des évaluations annuelles du rendement.
  + Exiger des candidats qu’ils déclarent eux-mêmes les cas d’inconduite sexuelle ou autre, les cessations d’emploi, les casiers judiciaires et les préoccupations enregistrées auprès des autorités gouvernementales concernant le contact avec les enfants et qu’ils consentent à la divulgation de ces informations par leurs anciens employeurs lors de la vérification des références.
  + Effectuer des vérifications des antécédents (exemples : dossiers de police, recherches sur Google) et contacter des références pour vérifier d’éventuelles inconduites antérieures, conformément aux lois locales en matière d’emploi, de confidentialité et de protection des données.
  + Veiller à ce que les comités d’entrevue soient équilibrés en termes de genre lors des processus de recrutement et mener des entrevues neutres en termes de genre.
  + Poser aux candidats des questions d’entrevue sur l’éthique et les dilemmes éthiques (exemples : Quelle est votre idée d’une organisation éthique? Parlez-moi d’une occasion où vous avez été confronté à un défi éthique.).
  + Exiger des candidats qu’ils lisent et signent le code de conduite de l’organisation avant d’obtenir un contrat. Inclure une clause sur la PEAS dans les contrats de travail, y compris en cas de sous-traitance.
  + Décrire les mesures disciplinaires en cas d’allégations d’EAS avérées (exemple : résiliation du contrat)
  + Inclure la formation sur la PEAS dans le processus d’intégration et offrir des cours pour rafraîchir les connaissances à intervalles réguliers pendant la durée de l’emploi.
  + Inclure le respect du code de conduite de l’organisation (exemple : participation aux formations sur la PEAS) dans les évaluations du rendement du personnel.
  + Inclure dans les évaluations du rendement des cadres supérieurs leur efficacité pour créer et maintenir un environnement qui prévient l’EAHS et intervient en cas d’EAHS.
  + Suspendre les possibilités d’avancement professionnel et de recrutement des personnes faisant l’objet d’une enquête.
  + En cas d’inconduite confirmée, prendre des mesures disciplinaires rigoureuses (exemple : licenciement, suspension, blâme écrit ou autres mesures administratives/correctives) et, lorsqu’il s’agit d’une éventuelle conduite criminelle, envisager de signaler l’incident aux autorités locales chargées de l’application des lois.
  + Maintenir une base de données interne documentant toute mesure disciplinaire prise à l’encontre du personnel, y compris les licenciements, afin d’éviter de le réembaucher ultérieurement. Divulguer systématiquement les informations pertinentes sur le personnel connu pour avoir commis des actes d’EAS à d’autres employeurs potentiels lors de la vérification des antécédents dans la mesure où cela est légalement possible.

## Document 6 : Plan de gestion et d’évaluation des risques propice à des programmes sécuritaires

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Plan de gestion et d’évaluation des risques propice à des programmes sécuritaires** | | | |
|  | ***Nom du projet*** | | |
| **Dressez la liste des principales activités du projet dans votre plan de mise en œuvre/de travail.** |  | | |
| **Étapes de gestion des risques** | **1. Comprendre**  ***le fonctionnement des projets*** | **2. Relever**  ***les risques d’EAS*** | **3. Atténuer**  ***les risques d’EAS*** |
|  | ***Détail*** | ***Risque potentiel ou réel pour la communauté, les partenaires, les bénévoles, les employés*** | ***Comment peut-on les prévenir, les atténuer ou les gérer?*** |
| **Contexte externe** |  |  |  |
| 1. Dressez la liste de toutes les observations sur les attitudes ou les comportements sur les lieux du projet qui peuvent faciliter l’exploitation ou la maltraitance des personnes par le personnel et les bénévoles, comme les attitudes envers le mariage des enfants, le sexe transactionnel et la violence fondée sur le genre. |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. Quelles sont les langues parlées dans les zones du projet et sont-elles prises en compte dans les activités du projet? |  |  |  |
| 3. Existe-t-il un bon système judiciaire auquel les personnes signalent régulièrement les violences sexuelles et dont les signalements donnent lieu à des poursuites? |  |  |  |
| 4. Les femmes participent-elles activement à tous les aspects de la vie de la société? |  |  |  |
| **Personnes** |  |  |  |
| 5. Quel est le profil de votre personnel et de vos bénévoles? Y a-t-il un équilibre entre les sexes? |  |  |  |
| 6. Quelle est la structure hiérarchique, y compris pour les bénévoles communautaires? Comment les équipes de terrain sont-elles supervisées? Comment les bureaux de terrain sont-ils supervisés par les bureaux principaux? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7. Quel est le profil des participants au programme? Qui est visé par l’aide? |  |  |  |
| 8. L’activité du projet implique-t-elle des enfants, des jeunes ou des adultes à risque? |  |  |  |
| **Fonctionnement du programme** |  |  |  |
| 9. Quels contacts les employés et les bénévoles (tous types confondus) auront-ils avec les participants au projet? Et les membres plus larges de la communauté? |  |  |  |
| 10. Les contacts entre les employés/ bénévoles et les participants au programme seront-ils toujours individuels ou non supervisés? |  |  |  |
| 11. Le projet prévoit-il que des employés ou des bénévoles rendent visite aux bénéficiaires, y compris aux enfants à leur domicile? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 12. Les parents/ gardiens seront-ils présents pendant les activités avec les enfants ou les employés/ bénévoles prennent-ils la responsabilité des enfants pendant les activités? |  |  |  |
| 13. Les activités du projet comprendront-elles la distribution d’argent ou de biens tels que des transferts en espèces, de la nourriture, de l’eau ou des abris? |  |  |  |
| 14. Les employés ou les bénévoles contrôleront-ils ou influenceront-ils l’accès à des services tels que les moyens de subsistance, les soins de santé ou l’éducation? |  |  |  |
| 15. Les bénévoles et les employés devront-ils communiquer avec les bénéficiaires principaux par le biais d’une plateforme de communication numérique (p. ex. Facebook, WhatsApp, courriel)? |  |  |  |
| 16. Les bénéficiaires principaux seront-ils photographiés, filmés ou invités à raconter leur histoire? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 17. Le personnel interagit-il avec les participants au programme dans la langue préférée des participants? Comment tenez-vous compte des langues marginalisées dans le cadre des activités? |  |  |  |
| 18. Autres considérations relatives à la PEAS... |  |  |  |

**Annexe : Tests avant et après la formation**

Cette page est intentionnellement laissée blanche. Les tests commencent à la page suivante.

### Module 2 – Test avant la formation – Intervention des témoins

### Version du participant

Nous vous remercions de Passablee ce test. Vos réponses nous aideront à améliorer les futurs programmes de formation, ainsi qu’à évaluer les connaissances que vous avez acquises en participant à cette formation. Ces informations sont confidentielles et servent uniquement à l’évaluation de la formation.

1. Nommez quatre raisons pour lesquelles les gens peuvent ne pas intervenir pour aider une personne sujette à un comportement nuisible ou abusif, surtout en présence d’autres personnes.
2. Quelles sont les considérations culturelles qui peuvent être pertinentes pour l’intervention des témoins :
   1. Normes culturelles concernant la communication directe par rapport à la communication indirecte
   2. La hiérarchie du pouvoir, par exemple l’acceptabilité de la confrontation avec une personne en position de pouvoir
   3. Sauver la face, l’idée de ne jamais Passablee honte à quelqu’un devant les autres
   4. 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
   5. Toutes ces réponses
3. Le comportement humain peut être considéré sur un continuum où il y a à un bout un comportement professionnel, respectueux et sécuritaire et, à l’autre bout, un comportement abusif et d’exploitation. L’intervention d’un témoin est plus efficace lorsque (choisissez une option) :
   1. Elle est réalisée à un stade précoce avant que le comportement ne s’aggrave.
   2. Elle est réalisée dans un cadre public.
   3. Seulement si le comportement est très mauvais et constitue assurément une violation de la politique.
   4. Aucune de ces réponses
4. Mettez les 5 étapes de l’intervention des témoins dans le bon ordre:

Décidez qui a la responsabilité d’agir.

Mettez en œuvre le choix en toute sécurité.

Choisissez comment aider parmi les options suivantes : intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer.

Demandez-vous si la situation exige une intervention en vous posant les questions suivantes :

* 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?

Placez le comportement le long d’un continuum d’actions.

1. 5. Scénario d’intervention d’un témoin :

Plusieurs membres du personnel travaillent sur le site d’un projet scolaire depuis quelques semaines. Vous avez entendu dire que l’un des enseignants locaux est connu pour Passablee des avances sexuelles inappropriées à d’autres personnes. Un jour, alors que vous quittez le site, vous remarquez que cet enseignant a coincé l’une de vos collègues et lui parle à voix basse. Vous parvenez à établir un contact visuel avec elle et vous pouvez voir qu’elle se sent mal à l’aise dans cette situation. Quel serait un exemple de stratégie d’intervention directe dans ce scénario ?

### Module 2 - Intervention des témoins

### Réponses au test

#### Nommez quatre raisons pour lesquelles les gens peuvent ne pas intervenir pour aider une personne sujette à un comportement nuisible ou abusif, surtout en présence d’autres personnes.

#### (8 points : 2 points pour chaque bonne réponse)

* + 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 afPassablee 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 Passablee pour aider.

(*Toute réponse qui transmet ces concepts principaux est acceptable.*)

#### Quelles sont les considérations culturelles qui peuvent être pertinentes pour l’intervention des témoins ? (8 points : 8 points pour la bonne réponse e : Toutes ces réponses; 2 points pour une seule bonne réponse.)

1. Normes culturelles concernant la communication directe par rapport à la communication indirecte
2. La hiérarchie du pouvoir, par exemple l’acceptabilité de la confrontation avec une personne en position de pouvoir
3. Sauver la face, l’idée de ne jamais Passablee honte à quelqu’un devant les autres
4. 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
5. Toutes ces réponses

#### Le comportement humain peut être considéré sur un continuum où il y a à un bout un comportement professionnel, respectueux et sécuritaire et, à l’autre bout, un comportement abusif et d’exploitation. L’intervention d’un témoin est plus efficace lorsque (choisissez une option) :

**(8 points pour la bonne réponse)**

1. Elle est réalisée à un stade précoce avant que le comportement ne s’aggrave.
2. Elle est réalisée dans un cadre public.
3. Seulement quand le comportement est très mauvais et constitue assurément une violation de la politique.
4. Aucune de ces réponses

#### Mettez les 5 étapes de l’intervention des témoins dans le bon ordre: (8 points au total)

1. **Placez** le comportement le long d’un continuum d’actions.
2. **Demandez-vous** si la situation exige une intervention en vous posant les questions suivantes :

✔ 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?

1. **Décidez** qui a la responsabilité d’agir.
2. **4. Choisissez** comment aider parmi les options suivantes : intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer**.**
3. **5. Mettez en œuvre** le choix en toute sécurité.

#### Scénario d’intervention d’un témoin:

Plusieurs membres du personnel travaillent sur le site d’un projet scolaire depuis quelques semaines. Vous avez entendu dire que l’un des enseignants locaux est connu pour Passablee des avances sexuelles inappropriées à d’autres personnes. Un jour, alors que vous quittez le site, vous remarquez que cet enseignant a coincé l’une de vos collègues et lui parle à voix basse, à voix basse. Vous parvenez à établir un contact visuel avec elle et vous pouvez voir qu’elle se sent mal à l’aise dans cette situation. Quel serait un exemple de stratégie d’intervention directe dans ce scénario ? (8 Points au total)

* + Demander, envoyer un texto ou appeler la collègue :
    - Je peux te raccompagner?
    - Tu vas bien?
  + Poser une question au professeur

*(Toute réponse permettant d’aborder directement la situation et de l’empêcher de se produire sur le moment est acceptable.)*

### Module 2 – Test après la formation – Intervention des témoins

### Version du participant

Nous vous remercions de Passablee ce test. Vos réponses nous aideront à améliorer les futurs programmes de formation, ainsi qu’à évaluer les connaissances que vous avez acquises en participant à cette formation. Ces informations sont confidentielles et servent uniquement à l’évaluation de la formation.

1. Nommez quatre raisons pour lesquelles les gens peuvent ne pas intervenir pour aider une personne sujette à un comportement nuisible ou abusif, surtout en présence d’autres personnes.
2. Quelles sont des considérations culturelles qui peuvent être pertinentes pour l’intervention des témoins:
   1. Normes culturelles concernant la communication directe par rapport à la communication indirecte.
   2. La hiérarchie du pouvoir, par exemple l’acceptabilité de la confrontation avec une personne en position de pouvoir.
   3. Sauver la face, l’idée de ne jamais Passablee honte à quelqu’un devant les autres.
   4. 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.
   5. Toutes ces réponses
3. Le comportement humain peut être considéré sur un continuum où il y a à un bout un comportement professionnel, respectueux et sécuritaire et, à l’autre bout, un comportement abusif et d’exploitation. L’intervention d’un témoin est plus efficace lorsque (choisissez une option) :
   1. Elle est réalisée à un stade précoce avant que le comportement ne s’aggrave.
   2. Elle est réalisée dans un cadre public.
   3. Seulement si le comportement est très mauvais et constitue assurément une violation de la politique.
   4. Aucune de ces réponses
4. Mettez les 5 étapes de l’intervention des témoins dans le bon ordre :

Décidez qui a la responsabilité d’agir.

Mettez en œuvre le choix en toute sécurité.

Choisissez comment aider parmi les options suivantes : intervenir directement, distraire, approfondir, déléguer.

Demandez-vous si la situation exige une intervention en vous posant les questions suivantes :

* 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?

Placez le comportement le long d’un continuum d’actions.

1. 10. Scénario d’intervention d’un témoin:

Plusieurs membres du personnel travaillent sur le site d’un projet scolaire depuis quelques semaines. Vous avez entendu dire que l’un des enseignants locaux est connu pour Passablee des avances sexuelles inappropriées à d’autres personnes. Un jour, alors que vous quittez le site, vous remarquez que cet enseignant a coincé l’une de vos collègues et lui parle à voix basse. Vous parvenez à établir un contact visuel avec elle et vous pouvez voir qu’elle se sent mal à l’aise dans cette situation. Quel serait un exemple de stratégie d’intervention directe dans ce scénario ?

## Évaluation des résultats – Intervention des témoins

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance sur le thème de « l’effet du témoin » ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine de l’effet du témoin et de la culture ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance sur le thème du « continuum de comportements » ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance pour déterminer si une situation exige une intervention ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance pour décider qui a la responsabilité d’agir en cas de comportement inapproprié ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évalueriez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance pour choisir comment aider ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évalueriez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance pour mettre en œuvre votre choix d’intervention en toute sécurité ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

## Évaluation de la formation – Intervention des témoins

Cette section nous aide à comprendre comment les futurs ateliers devront être adaptés pour répondre au mieux aux besoins des participants. Veuillez encercler le chiffre qui décrit le mieux votre expérience.

Le contenu de la formation était pertinent.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Le contenu de la formation était complet.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Le contenu de la formation était facile à comprendre.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les documents de l’atelier ont soutenu le matériel de présentation.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les documents de formation ont fourni des informations complémentaires utiles

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les documents de formation étaient clairs et bien organisés.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

La formation était bien rythmée.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

La formation était un bon mélange d’activités d’écoute et de groupe.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les activités de groupe ont été des expériences d’apprentissage utiles.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

L’animateur était bien informé.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

L’animateur a répondu aux questions des participants.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Qu’est-ce qui vous a le plus plu dans cet atelier ?

Avez-vous des recommandations spécifiques pour améliorer ce cours ?

Quelle formation ou quel soutien supplémentaire aimeriez-vous avoir ?

#### Commentaires supplémentaires :

**Module 2 – Test avant la formation – Recrutement et sélection sécuritaires**

**Version du participant**

* 1. **Lorsque vous pensez à un recrutement et une sélection sécuritaires, citez un signe d’alerte possible dans une demande d’emploi ou un CV.**
  2. **Quel serait le meilleur point de départ pour réduire les risques d’EAS dans les postes?**
  3. **Dans le cas d’une intervention d’urgence, lorsque les candidats doivent être embauchés rapidement, il serait acceptable de renoncer à la vérification des références et des antécédents afin de pouvoir sauver des vies. Vrai ou faux ? Encerclez la bonne réponse.**

Vrai Faux

#### Une stratégie pour réduire le risque d’EAS est d’avoir un équilibre entre les sexes dans la main-d’œuvre. Citez deux façons d’encourager les femmes à postuler.

* 1. **Le processus d’entrevue lui-même peut présenter des risques d’exploitation sexuelle pour les candidats à un emploi, en particulier les femmes, lorsqu’un échange de faveurs sexuelles est nécessaire pour obtenir le poste. Citez deux façons de protéger les femmes pendant le processus d’entrevue.**

**Module 2 – Recrutement et sélection sécuritaires**

**Réponses**

1. **Lorsque vous pensez à un recrutement et une sélection sécuritaire, citez un signe d’alerte possible dans une demande d’emploi ou un CV.**

**(10 points pour une réponse correcte)**

* + Longs écarts inexpliqués en matière d’emploi
  + Avoir de nombreux postes en un court laps de temps
  + Liste de références qui n’inclut pas les superviseurs

(*Toute réponse qui transmet ces concepts principaux est acceptable)*

#### Quel serait le meilleur point de départ pour réduire les risques d’EAS dans les postes ? (8 points pour la bonne réponse)

Le meilleur point de départ est la description du poste. La description de poste doit être revue afin de modifier toute responsabilité qui pourrait permettre de poser un comportement interdit.

#### Dans le cas d’une intervention d’urgence, lorsque les candidats doivent être embauchés rapidement, il serait acceptable de renoncer à la vérification des références et des antécédents afin de pouvoir sauver des vies.

**Vrai ou faux ? Encerclez la bonne réponse. (2 points pour la bonne réponse)**

**Faux.** Il n’est jamais acceptable de renoncer à la diligence raisonnable en matière d’embauche, même en cas d’urgence. Les organisations doivent être préparées à ces situations, par exemple en disposant d’une liste de candidats prévérifiés pour les urgences. Même dans les situations d’urgence, la vérification des références et des antécédents peut être effectuée en une semaine.

#### Une stratégie pour réduire le risque d’EAS est d’avoir un équilibre entre les sexes dans la main-d’œuvre. Citez deux façons d’encourager les femmes à postuler.

**(10 points au total : 5 points pour chaque bonne réponse)**

* + Veiller à ce que les descriptions de poste ne comportent pas de qualifications excluant inutilement les femmes
  + Avoir des politiques favorables aux familles.
  + Annoncer les offres d’emploi dans les lieux fréquentés par les femmes
  + Avoir une déclaration dans les annonces qui encourage les femmes à postuler
  + Envisager des possibilités d’apprentissage pour que les femmes puissent occuper des emplois non traditionnels

(*Toute réponse qui transmet ces concepts principaux est acceptable)*

#### Le processus d’entrevue lui-même peut présenter des risques d’exploitation sexuelle pour les candidats à un emploi, en particulier les femmes, lorsqu’un échange de faveurs sexuelles est nécessaire pour obtenir le poste. Citez deux façons de protéger les femmes pendant le processus d’entrevue.

**(10 points au total : 5 points pour chaque bonne réponse)**

* + Il ne devrait jamais y avoir une seule personne impliquée dans le processus d’entrevue et de sélection
  + Les comités d’embauche doivent comprendre des hommes et des femmes
  + Les femmes ne doivent pas être interrogées dans des salles privées seules avec un homme.
  + La surveillance et les vérifications ponctuelles des processus de recrutement doivent être effectuées pour s’assurer que les politiques de recrutement sont respectées

(*Toute réponse qui transmet ces concepts principaux est acceptable)*

## Module 2 – Test après la formation – Recrutement et sélection sécuritaire

### Version du participant

Nous vous remercions de faire ce test. Vos réponses nous aideront à améliorer les futurs programmes de formation, ainsi qu’à évaluer les connaissances que vous avez acquises en participant à cette formation. Ces informations sont confidentielles et servent uniquement à l’évaluation de la formation.

#### Lorsque vous pensez à un recrutement et une sélection sécuritaire, citez un signe d’alerte possible dans une demande d’emploi ou un CV.

1. **Quel serait le meilleur point de départ pour réduire les risques d’EAS dans les postes ?**
2. **Dans le cas d’une intervention d’urgence, lorsque les candidats doivent être embauchés rapidement, il serait acceptable de renoncer à la vérification des références et des antécédents afin de pouvoir sauver des vies. Vrai ou faux ? Encerclez la bonne réponse.**

Vrai

Faux

#### Une stratégie pour réduire le risque d’EAS est d’avoir un équilibre entre les sexes dans la main-d’œuvre. Citez deux façons d’encourager les femmes à postuler.

1. **Le processus d’entrevue lui-même peut présenter des risques d’exploitation sexuelle pour les candidats à un emploi, en particulier les femmes, lorsqu’un échange de faveurs sexuelles est nécessaire pour obtenir le poste. Citez deux façons de protéger les femmes pendant le processus d’entrevue.**

**Évaluation des résultats – Recrutement sécuritaire**

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine du repérage et de l’atténuation des risques d’EAS dans les postes ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine de la réduction des obstacles à l’emploi des femmes ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine de la réduction de l’impact de l’EAS par le biais des offres d’emploi ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine des entrevues pour un recrutement sécuritaire ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine de la vérification des références et des antécédents pour déterminer l’aptitude des candidats ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine de la prévention des risques d’EAS, en particulier pour les femmes, lors du processus d’entrevue ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine de la détection de l’EAS en situation d’urgence ou lors de l’embauche de travailleurs temporaires, occasionnels ou communautaires ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

## Évaluation de la formation – Recrutement sécuritaire

Cette section nous aide à comprendre comment les futurs ateliers devront être adaptés pour répondre au mieux aux besoins des participants. Veuillez encercler le chiffre qui décrit le mieux votre expérience.

Le contenu de la formation était pertinent.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Le contenu de la formation était complet.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Le contenu de la formation était facile à comprendre.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les documents de l’atelier ont soutenu le matériel de présentation.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les documents de formation ont fourni des informations complémentaires utiles.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les documents de formation étaient clairs et bien organisés.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

La formation était bien rythmée.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

La formation était un bon mélange d’activités d’écoute et de groupe.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les activités de groupe ont été des expériences d’apprentissage utiles.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

L’animateur était bien informé.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

L’animateur a répondu aux questions des participants.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Qu’est-ce qui vous a le plus plu dans cet atelier?

Avez-vous des recommandations spécifiques pour améliorer ce cours?

Quelle formation ou quel soutien supplémentaire aimeriez-vous avoir?

#### Commentaires supplémentaires :

**Module3– Test avant la formation – Programmes sécuritaires**

**Version du participant**

* 1. Comment définissez-vous le « risque »?
  2. Quels sont les trois principaux objectifs de la prévention de l’exploitation et des abus sexuels (EAS)?
  3. Quelles sont les quatre étapes du cycle de gestion des risques d’EAS?
  4. Décrivez comment le contexte externe, les personnes et le programme sont pris en compte pour comprendre et relever les risques d’EAS dans les opérations du programme.
  5. Citez quatre thèmes communs aux approches d’atténuation des risques d’EAS.

## Module 2 – Programmes sécuritaires

### Réponses

#### Comment définissez-vous le « risque » ?

**(7 points pour la bonne réponse)**

Le risque est « l’effet de l’incertitude sur les objectifs ». Une autre façon d’y penser est « la possibilité que quelque chose de mal se produise ». Un risque est une menace ou une incertitude qui a un impact potentiel sur l’atteinte des objectifs.

(*Toute réponse qui donne une définition similaire du risque est acceptable)*

#### Quels sont les trois principaux objectifs de la prévention de l’exploitation et des abus sexuels (EAS) ? (3 points au total : un point pour chaque réponse correcte)

* 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

(*Toute réponse qui transmet les trois concepts principaux – prévention, responsabilité des auteurs et soutien aux victimes/survivants – est acceptable)*

#### Quelles sont les quatre étapes du cycle de gestion des risques d’EAS ? (10 points au total : 2 points pour chaque étape)

* 1. Comprendre : cernez le fonctionnement du programme et les domaines où le risque peut apparaître dans un projet.
  2. Relever 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.
  4. Surveiller les risques : élaborez un plan de surveillance (ou intégrez-le dans d’autres activités de surveillance) afin de déterminer si les traitements sont : (1) suivis et (2) efficaces pour minimiser les incidents d’EAS

(*Toute réponse qui identifie les quatre étapes principales – comprendre, relever, atténuer et surveiller – est acceptable)*

#### Décrivez comment le contexte externe, les personnes et le programme sont pris en compte pour comprendre et relever les risques d’EAS dans les activités du programme. (12 points au total : 3 points pour chaque bonne réponse)

**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.

**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.

**Le programme :** Il faut examiner l’approche du programme en posant des questions sur la manière dont il est mis en œuvre dans la communauté et examiner le contexte du programme en posant des questions sur le cadre et les aspects logistiques**.**

(*Toute réponse indiquant que le contexte externe concerne les normes juridiques, culturelles et sociales, que les personnes sont le personnel et les participants au programme/les membres de la communauté et leur profil et que le programme concerne l’approche (buts et objectifs) et le contexte (cadre et logistique de la mise en œuvre du programme) est acceptable).*

#### Citez quatre thèmes communs aux approches d’atténuation des risques d’EAS.

#### (8 points au total : 1 point pour chaque bonne réponse)

* Réduire au minimum les contacts individuels.
* Le personnel est habilité à signaler les violations et on attend de lui qu’il le fasse.
* Informer les participants au programme de leurs droits et responsabilités.
* Les membres de la communauté disposent d’un moyen sécuritaire, accessible et digne de confiance pour signaler leurs préoccupations et les risques d’exploitation et d’abus sexuels.

(*Toute réponse qui transmet trois de ces concepts principaux est acceptable)*

## Module 2 – Test après la formation – Programmes sécuritaires

### Version du participant

Nous vous remercions de faire ce test. Vos réponses nous aideront à améliorer les futurs programmes de formation, ainsi qu’à évaluer les connaissances que vous avez acquises en participant à cette formation. Ces informations sont confidentielles et servent uniquement à l’évaluation de la formation.

1. Comment définissez-vous le « risque » ?
2. Quels sont les trois principaux objectifs de la prévention de l’exploitation et des abus sexuels (EAS) ?
3. Quelles sont les quatre étapes du cycle de gestion des risques d’EAS ?
4. Décrivez comment le contexte externe, les personnes et le programme sont pris en compte pour comprendre et relever les risques d’EAS dans les opérations du programme.
5. Citez quatre thèmes communs aux approches d’atténuation des risques d’EAS.

## Évaluation des résultats – Programmes sécuritaires

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine du cycle de gestion des risques d’EAS ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine de la compréhension des risques d’EAS dans les projets ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine du repérage des risques d’EAS dans les projets ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine de l’atténuation des risques d’EAS dans les projets ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

1. Comment évaluez-vous vos connaissances, vos compétences et votre confiance dans le domaine de la surveillance des risques d’EAS dans les projets ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Avant la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |
| **Après la formation** | Mauvais | Passable | Bon | Excellent | N’a pas participé |

## Évaluation de la formation – Programmes sécuritaires

Cette section nous aide à comprendre comment les futurs ateliers devront être adaptés pour répondre au mieux aux besoins des participants. Veuillez encercler le chiffre qui décrit le mieux votre expérience.

Le contenu de la formation était pertinent.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Le contenu de la formation était complet.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Le contenu de la formation était facile à comprendre.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les documents de l’atelier ont soutenu le matériel de présentation.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les documents de formation ont fourni des informations complémentaires utiles.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les documents de formation étaient clairs et bien organisés.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

La formation était bien rythmée.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

La formation était un bon mélange d’activités d’écoute et de groupe.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Les activités de groupe ont été des expériences d’apprentissage utiles.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

L’animateur était bien informé.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

L’animateur a répondu aux questions des participants.

**Pas du tout d’accord** 1 2 3 4 5 **D’accord**

Qu’est-ce qui vous a le plus plu dans cet atelier ?

Avez-vous des recommandations spécifiques pour améliorer ce cours ?

Quelle formation ou quel soutien supplémentaire aimeriez-vous avoir ?

#### Commentaires supplémentaires :

1. Based on IASC, PSEA-MOS, January 2016; IASC, Summary of IASC Good Practices: Preventing Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment and Abuse of Aid Workers, May 2018. [↑](#footnote-ref-1)