# Document Un : Qui détient le pouvoir ?

**Instructions :**

Vous avez 5 minutes pour partager vos réponses à la question ci-dessous concernant le scénario qui vous a été assigné. Votre petit groupe ne doit discuter que d’un seul des cinq scénarios. Veillez à expliquer clairement votre raisonnement.

Une fois les cinq minutes de discussion écoulées, chaque groupe aura deux minutes pour présenter son scénario et ses réponses à l’ensemble du groupe. Vous pouvez désigner un.e représentant.e qui fera la présentation, mais tous les membres du groupes sont encouragés à partager leurs commentaires.

**Question à discuter :**

***Qui détient le pouvoir dans ce scénario ?***

***Scénario A :*** Une membre du personnel des Nations Unies discute d’un projet financé par les Nations unies avec un travailleur local d’une ONG lors d’une visite au bureau de cette organisation.

***Scénario B :*** Un homme plus âgé est chauffeur pour un organisme des Nations Unies et une femme plus jeune est responsable de programme. Ils sont tous les deux présents dans la communauté pendant qu’une équipe évalue les bénéficiaires potentiels**.**

**Scénario C :** Un chef de village rencontre un agriculteur handicapé qui marche avec une canne pour discuter des bénéfices potentiels du programme d’une ONG. L’agriculteur handicapé a deux filles adolescentes, âgées de 15 et 16 ans, qu’il envisage de marier dans le village, bien que l’âge légal du mariage soit fixé à 18 ans selon la loi.

**Scénario D :** Un employé à court terme d’une ONG aide à recueillir des réponses à un sondage dans la communauté locale sur la satisfaction des bénéficiaires concernant les activités du programme.

**Scénario E :** Un responsable de programme d’une ONG présente une réunion communautaire et indique que l’ONG cherche à recruter des personnes pour des postes à court terme. Il précise que l’organisation cherche en particulier des femmes qui travailleront avec les autres femmes locales.

# Document deux : Les six principes fondamentaux de l’EAS

### Les six principes fondamentaux [1]

1. L’exploitation et les abus sexuels commis par les travailleurs humanitaires représentent des fautes graves et constituent donc des motifs de licenciement.
2. Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l’âge de la majorité ou du consentement au niveau local. La conviction erronée concernant l’âge d’un enfant n’est pas une défense.
3. L’échange d’argent, d’emploi, de biens, ou de services pour du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d’autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d’exploitation est interdit. Cela comprend l’échange d’une aide due aux bénéficiaires.
4. Toute relation sexuelle entre les personnes apportant une aide et une protection humanitaires et une personne qui bénéficie de cette aide et protection humanitaire, qui implique une utilisation inappropriée du rang ou de la position, est interdite. Ces relations nuisent à la crédibilité et à l’intégrité du travail d’aide humanitaire.
5. Lorsqu’un.e travailleur.se humanitaire nourrit des inquiétudes ou des suspicions concernant un abus ou une exploitation sexuelle commis par un.e collègue, appartenant à un autre organisme ou non, il ou elle doit signaler ses inquiétudes en suivant le mécanisme de signalement mis en place par l’organisme.
6. Les travailleurs humanitaires doivent créer et maintenir un environnement qui lutte contre l’exploitation et les abus sexuels, et encourage le respect de leur code de conduite. Les responsables à tous les niveaux ont en particulier la responsabilité de soutenir et de développer les systèmes qui maintiennent cet environnement.
7. Le secrétariat du Comité permanent interorganisations (CPI) (révision du 12/09/2019), d’après la révision du Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies.

# Document trois : Définitions de l’exploitation, de l’abus et du harcèlement sexuels

### Instructions pour l’exercice :

* Discutez du terme en petit groupe.
* Définissez le terme dans votre propre langue, pour le rendre plus compréhensible. Utilisez des exemples.
* Nommez une personne pour présenter votre définition.
* Vous avez 10 minutes.

**L’exploitation sexuelle** signifie tout abus ou tentative d’abus d’une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel, ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris pour profiter sur le plan monétaire, social ou politique de l’exploitation sexuelle des personnes concernées.

**L’abus sexuel** signifie l’intrusion physique ou la menace d’intrusion physique de nature sexuelle, de force ou non, ou dans des conditions d’inégalité ou de coercition.

**Le harcèlement sexuel** signifie toute avance, demande ou faveur sexuelle importune, toute conduite ou tout geste verbal ou physique de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle qui puisse être naturellement perçu comme une cause d’offense ou d’humiliation pour une autre personne. Le harcèlement sexuel est particulièrement grave lorsqu’il interfère avec le travail ou est posé comme condition pour un emploi, ou créé un environnement d’intimidation, d’hostilité ou d’offense.

# Document quatre : Reconnaître les conduites interdites

### Scénarios d’EAHS

**Instructions :** Examinez les scénarios assignés à votre groupe. Utilisez vos définitions des trois termes liés à l’inconduite sexuelle, à l’exploitation, aux abus et/ou au harcèlement sexuels, pour reconnaître le ou les types d’inconduite. Reportez-vous *Document sur les six principes fondamentaux*, et indiquez avec un numéro le ou les principes fondamentaux qui ont été enfreints. Consignez vos réponses et préparez-vous à les présenter à l’ensemble du groupe. Vous avez 10 minutes.

* 1. Sara, une employée d’une ONG, a vu que de nombreuses adolescentes qui ont l’air très jeunes - moins de 18 ans - allaient dans la chambre de son collègue la nuit dans la maison d’hôte. Elle a aussi reconnu une des filles qui vient d’une communauté proche où leur ONG apporte ses services. Sara a confronté son collègue à ce sujet, qui lui a dit de ne pas s’inquiéter. Il ne faisait que leur apprendre l’anglais le soir. Sara le croit et a décidé de ne pas signaler son inquiétude.

Type.s d’inconduite :

Principes fondamentaux enfreints :

* 1. Pendant une de ses formations de sensibilisation auprès de la communauté, une bénéficiaire a dit à une employée d’une ONG, Ana, que le personnel d’une autre ONG exploitait sexuellement des femmes au centre de distribution alimentaire. Elle a dit que les femmes recevaient des rations alimentaires supplémentaires si elles avaient des rapports sexuels avec les travailleurs. Ana a dit à la bénéficiaire qu’elle devrait faire part de son inquiétude à l’autre ONG. Ana est contente que ce comportement n’ait pas lieu dans son ONG.

Type.s d’inconduite :

Principes fondamentaux enfreints :

* 1. Abid, qui travaille dans une ONG, reçoit des courriels personnels non sollicités de la part de sa collègue, alors qu’il ne veut pas les recevoir. Il ne répond pas à ses textos et espère qu’elle arrêtera.

Type.s d’inconduite :

Principes fondamentaux enfreints :

* 1. Arafa est une fille de 16 ans qui habite dans un camps de réfugiés. Elle a commencé une relation sexuelle avec un travailleur d’une ONG qui lui a promis de payer ses frais de scolarité.

Type.s d’inconduite :

Principes fondamentaux enfreints :

* 1. Paul, un responsable RH d’une ONG, utilise la base de données des demandeurs pour appeler régulièrement des femmes et leur proposer un rencard, en se vantant d’être le responsable RH de l’organisation.

Type.s d’inconduite :

Principes fondamentaux enfreints :

* 1. Jorge a l’habitude de parler de sa vie sexuelle au bureau, et il aime en plaisanter. De nombreux membres du personnel pensent qu’il est drôle et divertissant et ne sont pas gênés. Certaines femmes sont gênées par le comportement de Jorge et décident de l’ignorer.

Type.s d’inconduite :

Principes fondamentaux enfreints :

* 1. Une bénéficiaire a signalé à Oury, une travailleuse d’une ONG, qu’un homme de la communauté l’a violée la nuit précédente. La bénéficiaire a dit à son voisin qu’elle le signalerait à Oury car l’ONG d’Oury enquête sur les signalements d’abus sexuel.

Type.s d’inconduite :

Principes fondamentaux enfreints :

# Document Cinq A : Le QQQCOP (5W et 1H) des systèmes de signalement

## OPTION 1 POUR LE FACILITATEUR EN

**SESSION 1 : COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT D’UN BON SYSTÈME DE SIGNALEMENT**

1. Le facilitateur écrit, en grands caractères, les réponses à chaque question en 1 ou 2 phrases sous chaque catégorie - Qui, Quoi, Quand, Où, Pourquoi et Comment - selon les procédures de signalement de l’organisation. (Pour aider les formateurs à identifier l’information appropriée, des exemples de réponses sont donnés dans le guide du facilitateur.)
2. Le facilitateur découpe chaque réponse et dispose des feuilles de tableaux de conférence sur le mur de la salle de formation - une feuille par catégorie-. Il reporte les questions sous chaque en-tête. Les réponses sont mélangées et distribuées au hasard entre les groupes, qui publient leurs réponses en regard des questions.
3. Pour les options de présentation en ligne, pensez à distribuer des copies électroniques des procédures de signalement de l’organisation et à attribuer une catégorie à chaque petit groupe (ou des catégories multiples pour celles comportant moins de questions). Puis demandez à chaque groupe de présenter la/les catégories qui lui ont été assignées à l’ensemble du groupe. Une autre option est de créer des documents partagés (dans Teams ou Google Docs) ou des post-it virtuels (Jamboard de Google ou Miro dans Teams) et de les organiser comme illustré dans le **document Cinq B : Le QQQCOP (5W et 1H)**. Répartissez les personnes dans des salles séparées et fournissez à chaque groupe un ensemble unique de réponses dans un document partagé. Chaque groupe publie ses réponses (en copiant/collant dans un document partagé ou sur un post-it virtuel) sur le document principal sur lequel on retrouve toutes les catégories. Faites un bilan avec l’ensemble du groupe comme décrit ci-dessous.
4. Pour les sessions en présentiel ou à distance, examinez toutes les réponses ensemble, en vous assurant que tout le monde comprend le processus.

# Document Cinq B : Le QQQCOP (5W et 1H) des systèmes de signalement

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Qui**   * a une obligation de signaler la connaissance ou les suspicions d’exploitation, d’abus ou de harassement sexuels ? * a la responsabilité finale de la supervision du processus de traitement des signalements ? * mène les enquêtes ? * tire les conclusions et impose les sanctions disciplinaires ?   - d’autre doit être informé des allégations et qui doit informer cette personne ? | **Quoi**   * Que se passe-t-il après le dépôt d’un signalement ? Quels sont les premières étapes de traitement du signalement ? * Que se passe-t-il si le signalement implique le personnel d’une autre agence ? * Quels sont les principes clés utilisées dans le traitement du signalement ? * Quelles sont les responsabilités de la personne qui a fait le signalement après avoir le signalement ? * Quels sont les étapes clés du processus d’enquête ? | **Quand**   * devez-vous faire un signalement ? * Quelles sont les limites de temps pour faire un rapport ? |
| **Comment (les personnes sont-elles protégées)**  un personnel ayant fait un signalement est-il protégé après avoir déposé un signalement ?  Les survivants sont-ils soutenus/protégés durant le processus de signalement et d’enquête ? | **Où (ou à qui)**  un personnel doit-il faire un signalement initial ? (Assurez-vous d’inclure toutes les options.) | **Pourquoi**  avons-nous un processus de signalement ? (CONSEIL : recherchez la section à propos du but ou l’objectif de la politique pour en expliquer l’importance.) |

**Document Six : Exemple de diagramme de signalement**

## OPTION 2 POUR LE FACILITATEUR EN SESSION 1 : LE PROCESSUS DE SIGNALEMENT

1. Les facilitateurs qui travaillent avec de plus petites organisations et des partenaires souhaitant renforcer leur système de signalement et comprendre où ils se situent par rapport aux bonnes pratiques peuvent distribuer la page 1 de ce document et revoir les mesures, éléments et personnes clés impliqués dans un bon système de signalement interne.
2. Une fois que la page 1 a été examinée avec les participants, le facilitateur distribue la page 2 et toute politique ou procédures écrite sur les systèmes de signalement que cette organisation possède. En petits groupes, les participants remplissent les espaces vides prévus à chaque étape et désignent la personne responsable de chacun de ces étapes.
3. Pour la présentation en ligne, il est possible de partager ceci dans un document partagé (dans Teams ou Google) et de compléter un document partagé puis de discuter dans des salles de réunion virtuelles.
4. Pour les formations en ligne ou en présentiel, lorsqu’il existe des lacunes dans les désignations officielles, les participants peuvent discuter les étapes nécessaires pour apporter des ajustements et des améliorations en se basant sur cette activité.

**LE SUPERVISEUR**

**LES CANAUX DE SIGNALEMENT**

**ÉVALUATION INITIALE**

inclut l’évaluation du risque et de la sécurité

**PLANIFIER L’ENQUÊTE**

**MENER L’ENQUÊTE**

**CONCLURE L’ENQUÊTE**

Le personnel observe, est informé ou fait l’expérience d’une forme d’exploitation, d’abus ou de harcèlement, ou apporte une suspicion raisonnable d’exploitation ou d’abus.

**L’ÉQUIPE DE DIRECTION**

(et/ou l’unité d’enquête)

**LES CANAUX STATIQUES**

(adresse email, site internet, boîte à réclamations, etc.)

**L’ÉQUIPE DE DIRECTION** (et/ou l’unité d’enquête) **DÉCIDE DES ÉTAPES SUIVANTES**

**LA SÉCURITÉ ET LE SOUTIEN AU SURVIVANT**

(fournir des orientations vers les services médicaux, psychosociaux, légaux et de sécurité)

Y a-t-il suffisamment d’informations faisant état d’une violation dans le cadre de l’EAS et qui demandent qu’une enquête soit menée ?

Quel soutien est nécessaire (pour le survivant/la personne qui signale ou autres) ?

Est-ce un crime qui nécessite un signalement obligatoire ?

Est-il obligatoire de signaler cette allégation au donateur ?

Cela implique-t-il une autre organisation ? Une consultation est-elle nécessaire ?

**RENDRE COMPTE DES DÉCISIONS**

Aux autres organisations dont le personnel est impliqué

Au donateur (lorsque c’est obligatoire)

Aux forces de l’ordre (lorsque c’est obligatoire ou requis par le survivant)

La décision est prise d’enquêter

**PRÉPARER UN PLAN D’ENQUÊTE**

**LA COMMUNIACTION AVEC LE SUJET DES ALLÉGATIONS**

Considérer tout problème de sécurité ou de bien-être

Suspension administrative potentielle

**L’ENQUÊTE**

(enquêteur interne ou externe)

Examine toute preuve documentaire et les comportements

Rassemble les constatations factuelles

**INFORMER LE SURVIVANT**

Informations sur le processus d’enquête

Effectuer une évaluation continue des risques

Évaluer et mettre à jour les besoins d’orientation.

**CONCLUSION DE L’ENQUÊTE**

Décider si les faits découverts durant

l’enquête constituent une violation de la politique

Décisions disciplinaires

Communication avec le survivant et les sujet des allégations

Enseignements tirés et renforcement des mécanismes de prévention et de signalement

Enregistrement des sanctions disciplinaires au niveau des RH

Remplissez les espaces vides pour votre organisation, en désignant la personne responsable de chaque étape.

### Document sept : Créer de l’empathie envers les survivants

*Note : Les scénarii sont issus du kit de formation PEAS de l’IASC. Pensez à adapter les scénarii au contexte de votre intervention avant d’animer la formation.*

**Scénario 1 :**

**VOUS ÊTES**

Maria, une vénézuélienne de 20 ans qui vient d’arriver à Buenos Aires.

**VOTRE SITUATION**

Vous avez quitté votre pays avec tristesse et chagrin. Après la perte tragique de votre famille, vous n’aviez pas vraiment d’autre choix.

* La première nuit après votre arrivée à Buenos Aires, le membre du personnel de l’ONU chargé de vous conduire, avec d’autres bénéficiaires, dans un centre pour migrants a essayé de vous embrasser.
* Depuis, vous avez refusé ses avances sexuelles plusieurs fois, mais de plus en plus difficilement. Il se montre de plus en plus impatient.
* Vous craignez qu’il vous y oblige par la force lors de votre prochaine rencontre.

**VOTRE TÉMOIGNAGE**

Vous décidez de vous rendre au siège de l’ONU à Buenos Aires pour signaler son comportement avant que cela ne s’aggrave :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Comme vous n’avez pas de rendez-vous, on vous demande d’en prendre un et de revenir à ce moment-là. | Lorsque vous mentionnez que vous avez un sujet délicat à signaler, la personne insiste pour que vous lui disiez de quoi il s’agit afin qu’elle puisse vous aider. | Avec hésitation, vous lui révélez votre histoire. Il prend vos informations et vous dit qu’il informera la bonne personne et que vous devez attendre d’autres instructions. | Vous devez maintenant retourner au centre de migrants où vous reverrez peut-être votre agresseur. |

**Scénario 2 :**

**VOUS ÊTES**

Rita, une fille de 16 ans qui vit dans un camp de réfugiés au Pakistan, avec votre mère et vos deux sœurs.

**VOTRE SITUATION**

Après une longue période d’hésitation, vous décidez d’aller parler à un représentant des Nations Unies au sujet de votre mère.

* Votre mère a commencé à sortir avec un responsable national appelé Daniel, qui est parfois violent avec elle. Elle subit cette situation car le responsable national lui a promis d’aider votre famille à partir en Allemagne.
* Vous ne voulez vraiment pas que votre mère sache que vous êtes ici pour parler d’elle, ce qui vous rend nerveuse. Vous bégayez et commencez à avoir des doutes sur votre venue ici.

**VOTRE TÉMOIGNAGE**

Lorsque vous parlez à l’employé :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Il vous regarde à peine et continue à travailler sur son ordinateur. | Il hoche la tête à chaque occasion pour reconnaître votre histoire, mais parle à peine. | Il ne vous pose aucune question et dit qu’il parlera à Daniel pour lui demander d’arrêter de voir votre mère. | Il vous dit de ne pas vous inquiéter et vous renvoie chez vous. |

**Scénario 3 :**

**VOUS ÊTES**

Yousra, Yamine et Adela - trois bénéficiaires employées comme femmes de ménage dans un complexe au Kenya.

**VOTRE SITUATION**

Ensemble, vous avez décidé de signaler l’abus de pouvoir que vous et les autres femmes de ménage subissez au travail.

* Deux membres différents du personnel des Nations Unies vous ont, à chacune, proposé de l’argent supplémentaire en échange de rapports sexuels, à plusieurs occasions.
* Certaines autres collègues féminines, également des bénéficiaires, ont reçu la même proposition de recevoir de l’argent en échange de sexe, mais ont peur de signaler la situation.
* Vous connaissez au moins une collègue qui a été virée car elle a refusé les avances sexuelles d’un membre du personnel des Nations Unies.

**VOTRE TÉMOIGNAGE**

Vous avez toutes les trois un rendez-vous privé avec une responsable de bureau des Nations Unies en qui vous avez confiance, et avez insisté pour que le rendez-vous ait lieu en dehors des locaux des Nations Unies :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Lorsque vous arrivez au lieu du rendez-vous, vous êtes surprises de voir que la responsable a amené deux hommes responsables aux Nations Unies avec elle. | Vous commencez toutes les trois a avoir des doutes, et à vous demander si le fait de signaler le problème ne risque pas de faire plus de mal que de bien. Vous pensiez raconter votre histoire à une responsable que vous connaissez personnellement, et non à trois agents, dont deux hommes. | Ensemble, vous décidez de continuer quand même et signalez les abus que vous subissez. | Les trois responsables, choqués lorsqu’ils entendent votre histoire, vous disent de ne plus vous inquiéter. Les deux agresseurs seront tout de suite licenciés. |

# Document huit : Rôles et responsabilités

Pour chaque action, notez dans la colonne correspondante la personne responsable, ou notez « éviter » si vous pensez que l’action n’est pas pertinente.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Action | Équipes chargées de la PEAHS | Tous | Éviter |
| Écouter la victime. |  |  |  |
| Vérifier la véracité des faits. |  |  |  |
| Mettre au point un plan d’action pour répondre aux besoins de la victime. |  |  |  |
| Commencer un rapport destiné aux équipes de PEAHS. |  |  |  |
| Remettre en question l’attitude de la victime. |  |  |  |
| Mener des sondages auprès de la communauté pour relever les éventuelles situations d’EAHS. |  |  |  |
| Accompagner la victime à l’hôpital, au commissariat, et aux autres services nécessaires. |  |  |  |
| Recevoir un signalement avec empathie. |  |  |  |
| Informer la victime de l’existence de mécanismes formels de signalement. |  |  |  |
| Informer la victime sur l’obligation de signalement et ce qu’elle implique. |  |  |  |
| Rechercher des témoins. |  |  |  |
| Convoquer l’agresseur présumé. |  |  |  |

# Document neuf : Astuces pour recevoir les signalements d’EAHS

|  |  |
| --- | --- |
| **À FAIRE** | **À NE PAS FAIRE** |
| **Dites à la personne qui signale que vous devez notifier cette information, et les étapes suivantes :**  Lorsqu’une personne semble sur le point de signaler un incident d’EAHS, il est important de l’informer sur ce que vous devez faire de cette information pour qu’elle soit au courant avant de faire son signalement. Vous pouvez dire quelque chose comme : *« Si un employé des Nations Unies ou un travailleur humanitaire vous a fait du mal, je serai obligé.e de le dire au coordonnateur de notre organisation et de signaler la personne qui l’a fait pour qu’il ou elle ne puisse plus faire de mal à quelqu’un. »*6  Expliquez-lui les prochaines étapes. Veillez à répondre à toutes les inquiétudes en matière de sécurité et de confidentialité que la personne qui signale pourrait avoir, et dites-lui que vous partagez ses inquiétudes avec les personnes en charge d’agir. Si elle ne souhaite pas que son nom soit partagé, dites-lui que vous pouvez faire le signalement de façon anonyme. Les enquêteurs peuvent travailler avec vous pour renforcer la confiance de la survivante dans le cadre de sa participation à l’enquête. Veillez à identifier le moyen le plus efficace et le plus sûr de la contacter, pour que les collègues qualifiés puissent suivre votre signalement. | **N’enquêtez pas ou n’interrogez pas :**  Vous n’avez pas à poser beaucoup de questions, mais devez essayer de repérer les informations de base que la personne partage : qui, quoi, quand et où. N’oubliez pas, les conséquences psychologiques de la violence sur les survivant.e.s peuvent avoir une influence sur la façon dont ils ou elles se souviennent, et la personne peut partager des détails qui ne sont pas dans l’ordre chronologique, ou sans partager tous les détails. Si dans le récit de la personne, vous soupçonnez une violation des politiques sur l’exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels, signalez les faits, même si la personne n’indique pas « où et quand. » |
| **Sondez ses inquiétudes pour sa sécurité personnelle :**  Veillez à demander si la personne a des inquiétudes pour sa sécurité personnelle ou si elle a d’autres problèmes qui nécessitent des services de soutien. En soulevant cette question, vous reconnaissez le mal qu’elle peut avoir vécu et les peurs liées au processus. Vous n’avez pas besoin de lui poser des questions détaillées, mais veillez à ce qu’elle se sente en sécurité et qu’elle ait la possibilité de partager ses inquiétudes pour sa sécurité et son bien-être, pour que vous puissiez les signaler. | **Ne demandez JAMAIS « pourquoi » :**  Lorsque le.la survivant.e vous raconte son histoire, vous pourriez être tenté.e de poser des questions sur la raison pour laquelle elle a ou non agi. N’oubliez pas que votre rôle n’est pas de juger. Votre rôle est de recevoir les informations qui sont partagées. N’oubliez pas que le fait d’être exposé à une situation soudaine de violence peut altérer notre jugement et nos choix, étant donné que l’instinct « se battre, fuir ou se figer » prend souvent le dessus. Demandez à quelqu’un d’expliquer ses actions ou son inaction peut impliquer que vous jugez ses choix, donnant ainsi l’impression qu’il ou elle n’est pas vu.e ni entendu.e. |
| **Soyez ouvert.e d’esprit et prêt.e à changer vos convictions :**  Vous pourriez recevoir des informations sur un.e collègue qui entrent directement en conflit avec une opinion ou une croyance que vous aviez à son sujet. À ce stade, vous ne savez pas ce qui est vrai ou faux. Soyez ouvert.e à la possibilité que les faits soient vrais, et signalez-les comme il se doit. | **Ne faites aucune promesse:**  On se laisse parfois emporter lorsque l’on essaye d’aider les gens. Ne faites aucune promesse ou garantie que vous ne pourrez pas tenir. Vous ne pouvez pas garantir qu’un individu sera licencié, poursuivi en justice ou emprisonné. Vous ne pouvez pas leur garantir qu’ils seront protégés contre tout préjudice quel qu’il soit. Vous ne pouvez même pas garantir qu’il y aura une enquête, selon les informations qui sont partagées.  Soyez honnête concernant vos limites, clair sur les personnes a qui ces informations seront adressées et celles que vous partagerez. Dites-leur que l’organisme fait son possible pour prendre en compte leurs inquiétudes concernant leur sécurité en répondant aux signalements et que le point focal de l’organisme peut les diriger vers les services d’aide dont ils ont besoin; que ce soit d’ordre médical, psychologique ou légal, avec leur consentement. |
| **Reconnaissez l’importance de votre position :**  Souvenez-vous qu’en tant que membre de l’équipe, vous possédez une certaine autorité. Vous avez le pouvoir de faire en sorte que le signalement de cette personne soit activement pris en compte par les personnes appropriées au sein de l’organisme. Vous avez le pouvoir de faire en sorte que le déposant se sente entendu et considéré et de restaurer une partie de sa dignité volée par ce qu’il a vécu. Il est également important d’utiliser votre position de manière responsable, de vous assurer que le signalement soit remonté comme convenu et suivi et que les personnes soient tenues pour responsable en cas de violation de politique. Ne partagez pas l’histoire avec d’autres car cela pourrait affecter de manière négative le processus d’enquête. Même si l’on croit les victimes, il est nécessaire d’adhérer à un processus juste envers quiconque accusé de violation de politique. | **N’essayer pas d’être un conseiller ou d’apporter votre soutien :**  Sauf si vous êtes un conseiller formé, ce n’est pas votre rôle d’apporter soutien ou conseils concernant ce que devrait faire cette personne. Votre rôle est d’écouter avec empathie, de prendre en note les faits concernant le signalement et les potentielles questions de sécurité, d’expliquer au déposant ce qui va se passer par la suite, et de faire votre rapport selon le processus dédié de votre organisme. Faites leur savoir qu’ils auront l’opportunité d’être mis en contact avec des référents pour des services d’aide par le biais du point focal de l’organisme, avec le consentement de la victime. |
| **Si vous n’être pas capable de recevoir le signalement, mettez le déposant en relation directe avec quelqu’un qui le peut :**  Il se peut que parfois, à cause de vos propres expériences de violence, vous ne soyez pas capable de recevoir un signalement SEAH de la part d’un individu. Faites savoir au déposant que vous voulez aider mais que vous n’êtes peut-être actuellement pas la meilleure personne pour ça et réfléchissez aux autres moyens de les soutenir. Par exemple, y a-t-il un autre collègue dans cette zone à qui le déposant pourrait parler en étant à l’aise ? Y a-t-il un service téléphonique de signalement que cette personne pourrait appeler ? Pouvez-vous appeler votre point focal afin de discuter directement avec le déposant ? Bien que vous pouvez ne pas être capable de recevoir le signalement, vous avez tout de même l’obligation d’aider cette personne à trouver le soutien et les contacts dont elle a besoin pour son signalement. |  |

6 Adapté de *Handbook for Coordinating Gender-based Violence Interventions in Emergencies, Gender-based Violence Area of Responsibility- GBV Sub Cluster/UNFPA (2019) ,* pg. 38 https://[www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-](http://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/handbook-for-) coordinating-gender-based-violence-interventions-in- emergencies/Handbook\_for\_Coordinating\_GBV\_in\_Emergencies\_fin.01.pdf

# Document Dix A : Exercice de jeu de rôle—Recevoir un signalement

**Instructions :** Travaillez à deux. L’un des partenaires joue le rôle du membre de la communauté et l’autre joue le rôle du membre de l’équipe recevant le signalement SEAH. Quand vous avez le rôle de membre de l’équipe, intégrez à vos réponses des éléments de la partie Conseils pour recevoir les signalements SEAH. Après ce jeu de rôle, discutez de votre expérience et de ce que vous pourriez faire différemment la prochaine fois. Inversez les rôles et faites cet exercice de jeu de rôle à nouveau.

**Situation pour les membres de la communauté :** Vous êtes une jeune mère veuve ayant des difficultés à nourrir vos trois enfants. Récemment un bénévole local vous a dit qu’en échange d’un rendez-vous avec lui, il ferait en sorte que vous receviez plus de nourriture lors de la distribution hebdomadaire. Vous avez refusé mais maintenant vous avez peur de ne pas avoir l’aide alimentaire dont vous avez besoin. Vous êtes en colère, et avez peur que d’autres femmes de la communauté se fassent avoir. Vous avez décidé de partager votre histoire avec un autre bénévole du même organisme.

**Situation pour les membres de l’équipe :** Vous êtes choqué et déçu d’apprendre de la part d’une jeune habitante que l’un de vos collègues lui a demandé un rendez-vous pour qu’elle figure sur la liste de distribution d’aide alimentaire. Expliquez à cette femme que l’aide fournie par l’organisme n’est pas soumise à condition, et qu’elle recevra l’aide dont elle a besoin. Remerciez-là de la confiance qu’elle vous porte en partageant son histoire. Expliquez qu’en suivant le processus de signalement de l’organisme, vous partagerez ce qu’il s’est passé avec le point focal qui la contactera pour lui expliquer les prochaines étapes.

# Document Dix B : Que ferez-vous ? — Recevoir un signalement

Dans chaque situation ci-dessous, un choix d’action vous sera proposé. Choisissez-en un et expliquez pourquoi, en se référant à nos discussions sur comment être focalisé sur la victime, et en utilisant les Conseils pour recevoir les signalements SEAH pour vous aider à prendre votre décision.

* 1. Un membre de la communauté vous approche alors que vous discutez avec un groupe et semble vouloir vous parler en privé. Est-ce que :
     1. Vous trouvez une excuse pour quitter rapidement le groupe afin que la personne n’ait pas à venir d’elle-même.
     2. Vous terminez votre discussion avec le groupe puis vous vous éloignez lentement afin de voir si la personne vient vers vous.
  2. Un membre de la communauté vous parle en public mais personne ne peut vous entendre. Le membre de la communauté veut partager quelque chose mais est très nerveux à l’idée que d’autres l’apprennent. Est-ce que :
     1. Vous lui dites qu’il devrait remplir un formulaire de plainte à déposer dans la boite que vous lui indiquez.
     2. Lui demandez si il préférerait se rendre dans un endroit plus discret pour parler de leur problème afin qu’il se sente plus à l’aise.
  3. Un membre de la communauté vous explique que l’un de vos collègue lui a demandé un rendez-vous en échange de quoi elle serait sur la liste de distribution. Elle a refusé et avait peur de ne pas pouvoir être éligible. Elle a été soulagée d’apprendre qu’elle l’était. Elle commence à pleurer à cause de tout ce stress pour rien et à peur pour les autres jeunes femmes qui ont pu tomber dans le panneau. Est-ce que :
     1. Vous laissez vos émotions prendre le dessus et promettez que ce collègue sera puni et que vous ferez personnellement en sorte qu’il ou elle ne travaille plus jamais pour cet organisme ou un autre.
     2. Vous dites : « Je vois que ça a été très difficile pour vous de partager ça avec moi et j’apprécie votre confiance. Laissez-moi vous expliquer ce que je vais faire de cette information et les prochaines étapes. »
  4. Une membre de la communauté vous interpelle et vous dit que le chef du village ne doit surtout pas l’apprendre. Celui-ci est un bon ami de votre collègue. Est-ce que vous :
     1. Lui demandez pourquoi elle ne l’a pas immédiatement signalé, car personne ne la croira si elle le dénonce maintenant.
     2. Lui posez plus de questions sur ses inquiétudes par rapport à sa sécurité et son bien-être, de sorte à pouvoir relayer ces informations aux personnes responsables dans votre organisation qui pourront le mieux y répondre.
  5. Une veuve membre de la communauté vous confie que sa famille proche et le chef du village ne s’entendaient pas. Si le chef du village l’apprend, elle craint qu’il ne se serve de cette information pour donner l’impression qu’elle tentait de faire des avances à votre collègue, l’humiliant ainsi elle et sa famille. Est-ce que vous :
     1. Lui promettez que tout cela restera totalement confidentiel et veillerez à ce que personne ne lui fasse du mal.
     2. Lui dites : « Je ne signalerai tout cela qu’aux gens de mon organisation qui enquêterons de la manière la plus sûre possible. A ce stade, le collègue n’en sera pas informé et personne n’en parlera à qui que ce soit dans la communauté. »
  6. La membre de la communauté vous confie quand même qu’elle craint que les gens n’apprennent qu’elle a fait un signalement, ou qu’on a tenté de l’exploiter sexuellement. Elle espérait que vous puissiez simplement surveiller le collègue et vous assurer qu’il ne fasse pas la même chose à d’autres personnes. Est-ce que vous :
     1. Lui dites que sa sécurité n’est pas la préoccupation de l’organisation – l’organisation doit à tout prix évincer ce collègue. De plus, ce n’est pas à vous de surveiller vos collègues.
     2. Lui dites « Je comprends vos inquiétudes. Je peux communiquer ce signalement uniquement aux personnes de mon organisation qui se pencheront sur la question. Je peux rendre le signalement anonyme. De quelle façon peut-on vous contacter pour assurer au mieux votre sécurité, si on a des questions supplémentaires ? »

# Annexe Une : Conseils pour l’adaptation des études de cas

### Adaptez à un contexte local

* + Utilisez des noms de lieux et de personnes appropriés.
  + Utilisez des phrases courtes et des mots courants.
  + Posez le contexte des opérations et des programmes locaux.
    - Quel type de programme offert ? (kits humanitaires, formation et progrès, bons, espèces, EAH, agriculture, santé, éducation, etc...)
    - Quel type d’opérations ? (Grandes ONG internationales ? Travail avec des partenaires locaux ? Entités gouvernementales impliquées ?)
  + Vérifiez les traductions liées à la terminologie de la Protection contre l’Exploitation et les Abus Sexuels (PEAS) afin de vous assurer que les mots que vous employez sont adéquats et appropriés et évitez d’utiliser des acronymes à moins qu’ils ne soient couramment utilisés. Visitez le site web de Translator without Borders qui offre du contenu lié à la PEAS traduit dans 75 langues.https://translatorswithoutborders.org/psea-translated/
  + Considérez le contexte local, afin que les actions, les affirmations et les commentaires faits dans le cadre de l’étude de cas n’heurtent pas la sensibilité des gens. Néanmoins, utilisez des termes suffisamment directs pour que tout le monde sache de quel comportement il s’agit (par exemple, exploitation sexuelle, harcèlement sexuel, etc...).

**S’assurer que les Objectifs d’Apprentissage et les Thèmes d’Apprentissage sont conservés et clairement Identifiés**

* + Essayez de garder les points principaux de l’étude de cas, puisqu’ils ont été pensés pour souligner les objectifs d’apprentissages clés.
  + Si vous modifiez l’histoire de manière significative, correspond-elle encore aux objectifs d’apprentissage et aux thèmes clés abordés ? Ou y a-t-il d’autres points qui selon vous, devraient être abordés, compte tenu du contexte local ?
* Assurez-vous de planifier l’exemple du cas en fonction des objectifs d’apprentissages visés.
* Assurez-vous d’être en mesure de relier les objectifs d’apprentissages au matériel de référence de la formation, et planifier ces références.

**Les expériences de membres de la communauté locale devraient être gardées anonymes et rédigées**

* + Se servir d’exemples ou du vécu de gens de la communauté locale peut aider à la mise en contexte, mais il faut faire extrêmement attention en veillant à ce que les détails restent anonymes, et au besoin, changer certains éléments afin d’éviter que les gens ne reconnaissent des vrais cas dont ils pourraient déjà avoir entendu parler. Les gens pourraient se laisser distraire et se mettre à parler du « vrai cas » et des personnes concernées, plutôt que travailler sur la manière dont ils peuvent appliquer des concepts dans un environnement d’apprentissage sûr pour se préparer aux situation réelles.
  + En cas de doute, laissez tomber ces éléments – s’il y a un risque qu’on puisse identifier qui que ce soit, n’utilisez pas ces éléments, car ils pourraient nuire aux personnes concernées.

# Annexe Deux : Questions Fréquemment Posées

L’Annexe Deux est fournie sur un document à part.

# Annexe Trois : Pré-test et Post-test

Page intentionnellement laissée vide. Les pré-test et post-test commencent à la page suivante.

# Module 1 - Pré-test

### Formulaire du participant

Merci d’avoir terminé ce pré-test. Vos réponses nous aideront à améliorer nos futurs programmes de formation et à estimer les connaissances que vous avez acquises au cours de cette formation. Ces informations sont confidentielles et utilisées uniquement aux fins d’évaluation.

1. Définissez ce qu’est l’exploitation sexuelle et donnez un exemple.
2. Définissez ce qu’est un abus sexuel et donnez un exemple.
3. Définissez ce qu’est le harcèlement sexuel et donnez un exemple.
4. Pour prévenir tout cas d’exploitation et d’abus sexuels envers les membres de la communauté, faire preuve de respect et des situations de pouvoirs sont des responsabilités clés. Laquelle des affirmations suivantes traduit le mieux ce concept ? Encerclez ou surlignez les réponses qui s’appliquent.
   1. Traiter les gens avec respect – nos collègues et les membres des communautés au sein desquelles nous agissons – est un aspect fondamental de notre travail en tant qu’humanitaire.
   2. Le respect veut toujours dire la même chose pour tout le monde et est universel
   3. Le respect est une chose qui se gagne et les gens doivent gagner notre respect.
   4. Les bénévoles ne doivent pas profiter des communautés auxquelles ils viennent en aide.
   5. Les gens de la communauté peuvent penser qu’ils ne peuvent pas dire « non » aux demandes des humanitaires car ils croient qu’ils risquent de ne plus avoir accès aux ressources et aux services.
   6. Les humanitaires qui occupent les plus hauts postes de leur organisations sont ceux qui ne devraient pas abuser de leur pouvoir.
   7. Les humanitaires sont vus comme détenant des ressources et ayant accès à des services auxquels la communauté n’a pas accès.
   8. Faire de l’abus de pouvoir et profiter des autres, c’est ne PAS respecter la dignité personnelle d’autrui, et offrir de l’aide, de l’argent ou du travail en échange de services sexuels, c’est abuser de son pouvoir en tant qu’humanitaire et profiter des autres.
   9. Seuls les membres de l’organisation qui sont directement responsables de l’accès aux ressources peuvent abuser de leur pouvoir et profiter des autres en échangeant directement de l’aide contre des services.
5. Citez trois conséquences que l’exploitation et l’abus sexuels ont sur chacun des groupes suivants.

Survivants adultes :

Survivants enfants :

Responsables des actes :

Organisations :

Communautés :

1. Parmi les propositions suivantes, quelles sont les Six Principes Fondamentaux concernant l’exploitation et les abus sexuels ? Encerclez ou surlignez vos réponses.
   1. Les membres de l’organisation ont pour obligation de signaler toute suspicion d’exploitation et d’abus.
   2. Tout membre de l’organisation suspecté d’avoir commis des actes d’exploitation ou d’abus sont immédiatement renvoyés.
   3. Offrir de l’argent, du travail, ou toute chose ou service de valeur, y compris une aide humanitaire qui est normalement due, en échange d’activité sexuelle, est formellement interdit.
   4. L’exploitation et l’abus sexuels sont de gros écarts de conduite.
   5. Les humanitaires, et plus particulièrement les membres ayant des postes de responsables, ont le devoir de créer et maintenir un environnement de travail qui ne laisse place à aucune exploitation ni aucun abus.
   6. Tout membre de l’organisation suspecté d’avoir commis des actes d’exploitation et d’abus sexuels sera toujours signalé à la police par leur organisation.
   7. Toute relation sexuelle entre des travailleurs humanitaires et des participants au programme, qui implique une utilisation abusive du rang de la fonction est interdite.
   8. L'Interdiction d’exploitation et d'abus sexuels par le personnel ne s'applique que pendant les heures de travail, sur le lieu de travail.
   9. L'activité sexuelle avec une personne de moins de 18 ans est interdite.
2. Citez trois façons différentes de signaler un problème que vous avez concernant un membre du personnel qui se livre à l’exploitation et à l’abus sexuels.
3. Citez trois façons différentes dont les gens peuvent agir suite à leur expérience de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement (EASH).
4. Citez trois choses que vous devez faire (ou pas) lorsque quelqu’un vous soumet un rapport d’exploitation ou d’abus sexuel.

# Module 1 - Test d'animateur - Clé de réponse

*(70 points au total) (Pour les questions à choix multiple, les réponses aux questions à choix multiple sont surlignées)*

1. **Qu'est-ce-que l'exploitation sexuelle ? Donnez un exemple.**

**(10 points : 5 points pour la définition et 5 points pour l’exemple)**

L'exploitation sexuelle est définie comme tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

Exemples : Échanger de l'argent ou toute autre chose de valeur contre une activité sexuelle, offrir de petits cadeaux (nourriture, argent de poche, friandises, etc.) en demandant des rendez-vous, des rapports sexuels, à ce moment-là ou plus tard, promettre une aide normalement due ou une aide supplémentaire en échange de rendez-vous, de rapports sexuels, etc. Promettre aux bénéficiaires des emplois ou une aide à l’emploi en échange de rendez-vous, de sexe,etc.

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

1. **Qu’est-ce-qu’un abus sexuel ? Donnez un exemple.**

**(10 points : 5 points pour la définition et 5 points pour l’exemple)**

L’abus sexuel est défini comme une intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

Exemples : Agression sexuelle et viol : Tout tripotage ou toucher physique des zones intimes ou privées, activité sexuelle avec un mineur indépendamment du consentement

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

1. **Qu'est-ce-que le harcèlement sexuel ? Donnez un exemple.**

**(10 points : 5 points pour la définition et 5 points pour l’exemple)**

Le harcèlement sexuel est une avance sexuelle importune, une demande de faveur sexuelle, un comportement ou un geste verbal ou physique de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit perçu comme offensant ou humiliant pour une autre personne. Le harcèlement sexuel est particulièrement grave lorsqu’il interfère avec le travail ou est posé comme condition pour un emploi, ou créé un environnement d’intimidation, d’hostilité ou d’offense.

Exemples : Utilisés en référence à la conduite du personnel sur le personnel qui comprend : Demandes répétées de rendez-vous ou commentaires sur l'apparence physique d'une personne, plaisanteries, commentaires, gestes de nature sexuelle, partage de dessins ou d'images de nature sexuelle, attouchements physiques non désirés, demande d'activité sexuelle en échange d'avantages professionnels ou pour s'abstenir de prendre des mesures négatives dans le cadre de l'emploi (comme le licenciement, la rétrogradation, la réduction du salaire ou des heures)

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

1. **Pour prévenir tout cas d’exploitation et d’abus sexuels envers les membres de la communauté, faire preuve de respect et des situations de pouvoirs sont des responsabilités clés. Laquelle des affirmations suivantes traduit le mieux ce concept ? Encerclez toutes les réponses qui s'appliquent.**

**(5 points : 1 point pour chaque bonne réponse)**

* 1. Traiter les gens avec respect – nos collègues et les membres des communautés au sein desquelles nous agissons – est un aspect fondamental de notre travail en tant qu’humanitaire.
  2. Le respect veut toujours dire la même chose pour tout le monde et est universel
  3. Le respect est une chose qui se gagne et les gens doivent gagner notre respect.
  4. Les bénévoles ne doivent pas profiter des communautés auxquelles ils viennent en aide.
  5. Les gens de la communauté peuvent penser qu’ils ne peuvent pas dire « non » aux demandes des humanitaires car ils croient qu’ils risquent de ne plus avoir accès aux ressources et aux services.
  6. Les humanitaires qui occupent les plus hauts postes de leur organisations sont ceux qui ne devraient pas abuser de leur pouvoir.
  7. Les humanitaires sont vus comme détenant des ressources et ayant accès à des services auxquels la communauté n’a pas accès.
  8. Faire de l’abus de pouvoir et profiter des autres, c’est ne PAS respecter la dignité personnelle d’autrui, et offrir de l’aide, de l’argent ou du travail en échange de services sexuels, c’est abuser de son pouvoir en tant qu’humanitaire et profiter des autres.
  9. Seuls les membres de l’organisation qui sont directement responsables de l’accès aux ressources peuvent abuser de leur pouvoir et profiter des autres en échangeant directement de l’aide contre des services.

1. **Citez trois conséquences que l’exploitation et l’abus sexuels ont sur chacun des groupes suivants.**

**(15 points : 5 points pour chaque groupe).**

*(Toute réponse qui transmet au moins trois des principaux concepts pour chaque groupe est acceptable)*

**Survivants adultes :**

Traumatisme

Peur

Embarras

Inquiétude quant à la réputation

Crainte de représailles de la part de collègues

Considéré comme un fouteur de troubles

Stigmatisation

Inquiétude quant à la sécurité

Impact sur la famille

Gens qui ne les croient pas

Atteinte à la santé

Problèmes psychosociaux

Stress et tension émotionnels

Perte de confiance

Peur de perdre son emploi

Menaces

Collègues qui se méfient d’eux

**Survivants enfants :**

Effets négatifs sur le développement et la santé

Préjudice psychologique

Répercussions émotionnelles

Réactions négatives de la famille

Difficulté de la famille à s'occuper d'un enfant victime d'abus sexuel

Manque d’accès à l’aide

Risque d'être contraint à un mariage précoce

Suppression ou interruption des possibilités d’éducation

Peur de nouvelles agressions sexuelles, de violences et d'agressions éventuelles de la part d'autres personnes, d'amis et de voisins

**Responsables des actes :**

Action disciplinaire

Incapacité à subvenir aux besoins de la famille

Stress émotionnel

Violence et représailles de la part du personnel et de la communauté

Expulsion

Procédures pénales et incarcération, perte d’amis

Stigmatisation au sein de la communauté, effet sur le statut de la communauté

**Organisations :**

Perte de confiance de la communauté

Publicité

Réputation

Retrait des financements

La nation hôte peut leur demander de cesser leurs opérations

La gestion du projet est retardée ou arrêtée

Divisions dans l'équipe du personnel et autres suspicions

Manque de coopération du personnel et des autres agences

Rotation du personnel

Difficulté à recruter

**Communautés :**

Peur que la communauté internationale ait une mauvaise opinion de la communauté

Crainte d'une éventuelle perte de financement, de soutien, etc.

Blâmer les différents membres de la communauté pour avoir permis que cela se produise

Suspicion des ONG

1. **Parmi les propositions suivantes, quelles sont les Six Principes Fondamentaux concernant l’exploitation et les abus sexuels ? Encerclez ou surlignez vos réponses.**

**(6 points : 1 point pour chaque bonne réponse)**

* 1. Les membres de l’organisation ont pour obligation de signaler toute suspicion d’exploitation et d’abus.
  2. Tout membre de l’organisation suspecté d’avoir commis des actes d’exploitation ou d’abus sont immédiatement renvoyés.
  3. Offrir de l’argent, du travail, ou toute chose ou service de valeur, y compris une aide humanitaire qui est normalement due, en échange d’activité sexuelle, est formellement interdit.
  4. L'exploitation et les abus sexuels sont considérés comme des fautes graves.
  5. Les humanitaires, et plus particulièrement les membres ayant des postes de responsables, ont le devoir de créer et maintenir un environnement de travail qui ne laisse place à aucune exploitation ni aucun abus.
  6. Tout membre de l’organisation suspecté d’avoir commis des actes d’exploitation et d’abus sexuels sera toujours signalé à la police par leur organisation.
  7. Toute relation sexuelle entre des travailleurs humanitaires et des participants au programme, qui implique une utilisation abusive du rang de la fonction est interdite.
  8. L'Interdiction d’exploitation et d'abus sexuels par le personnel ne s'applique que pendant les heures de travail, sur le lieu de travail.
  9. L'activité sexuelle avec une personne de moins de 18 ans est interdite.

1. **Citez trois moyens possibles de signalement d’actes d’exploitation ou d’abus sexuels commis par un membre du personnel.**

**(6 points : 2 points pour chaque bonne réponse)**

**Remarque à l’intention du facilitateur :** *Le facilitateur doit adapter la réponse à cette question en s’appuyant sur la session Cinq, « La procédure de signalement », et sur la session Deux, « Le QQOQCCP* (ou Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Combien, Pourquoi), *ou* *5 W et 1H du signalement » pour énumérer les voies auxquelles recourir pour signaler un problème d’exploitation et d’abus sexuels (EAS).*

1. **Citez trois façons différentes dont les gens peuvent agir suite à leur expérience de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement (EASH).**

**(3 points : 1 point pour chaque bonne réponse)** *(Toute réponse reflétant* *une des trois idées principales suivantes est acceptable)*

* **Vis-à-vis de leur harceleur ou agresseur, les victimes peuvent afficher leur comportement habituel, même après de pénibles heurts.**
* **Elles peuvent éviter le problème, tarder à le signaler ou se refuser à le faire et ne pas collaborer à l’enquête.**
* **Elles peuvent reporter leur colère et d’autres émotions fortes sur autre chose (non la menace réelle).**
* **Elles peuvent avoir des souvenirs inexacts ou tronqués des faits.**
* **Elles peuvent se refuser à déclarer les faits ou à en discuter.**
* **Elles peuvent se sentir coupables de ce qui s’est passé et s’en vouloir.**

1. **Citez trois choses que vous devez faire (ou pas) lorsque quelqu’un vous soumet un rapport d’exploitation ou d’abus sexuel.**

**(5 points : 1 point pour chaque bonne réponse)**

*(Toute réponse reflétant cinq de ces idées principales est acceptable.)*

* **Faites savoir aux victimes que vous êtes tenu de faire un rapport et indiquez-leur les prochaines étapes de cette procédure de signalement**
* **Ne faites pas votre petite enquête et ne menez pas d’interrogatoire :  synthétiser simplement leurs propos**
* **Abstenez-vous de leur demander pas « pourquoi » elles ont fait ceci ou pourquoi elles n’ont pas fait cela ; en effet, cela peut impliquer que vous les jugez**
* **Demandez-leur si elles sont inquiètes pour leur sécurité afin de préciser cela dans votre rapport, permettant ainsi aux autorités compétentes de mettre en œuvre des mesures à ce sujet**
* **Ne leur faites aucune promesse : dites vraiment aux victimes ce qui va se passer par la suite**
* **Ne cherchez pas à leur donner des conseils ou à leur apporter un soutien : écoutez-les avec empathie et compassion mais ne cherchez pas à les inciter à faire ou ne pas faire quelque chose**
* **Soyez ouvert.e d’esprit et prêt.e à changer vos convictions : Il se peut que vous receviez des informations sur un collègue qui contredisent une de vos convictions éventuelles à son égard**
* **Reconnaissez l’importance de votre position: Préparez le dossier du signalement comme il se doit mais n’en parlez pas aux tiers, c’est-à-dire aux personnes étrangères à la procédure de signalement**
* **Si vous n’êtes pas en droit de recueillir les plaintes, aidez les victimes à trouver un autre moyen de faire le signalement**

# Module 1 - Post-test

### Formulaire du participant

Merci de bien vouloir remplir ce post-test. Vos réponses nous aideront à améliorer nos futurs programmes de formation et à estimer les connaissances que vous avez acquises au cours de cette formation. Ces informations sont confidentielles et utilisées uniquement aux fins d’évaluation.

1. Définissez ce qu’est l’exploitation sexuelle et donnez un exemple.
2. Définissez ce qu’est un abus sexuel et donnez un exemple.
3. Définissez ce qu’est le harcèlement sexuel et donnez un exemple.
4. Pour prévenir tout cas d’exploitation et d’abus sexuels envers les membres de la communauté, faire preuve de respect et des situations de pouvoirs sont des responsabilités clés. Laquelle des affirmations suivantes traduit le mieux ce concept ? Encerclez ou surlignez les réponses qui s’appliquent.
   1. Traiter les gens avec respect – nos collègues et les membres des communautés au sein desquelles nous agissons – est un aspect fondamental de notre travail en tant qu’humanitaire.
   2. Le respect veut toujours dire la même chose pour tout le monde et est universel
   3. Le respect est une chose qui se gagne et les gens doivent gagner notre respect.
   4. Les bénévoles ne doivent pas profiter des communautés auxquelles ils viennent en aide.
   5. Les gens de la communauté peuvent penser qu’ils ne peuvent pas dire « non » aux demandes des humanitaires car ils croient qu’ils risquent de ne plus avoir accès aux ressources et aux services.
   6. Les humanitaires qui occupent les plus hauts postes de leur organisations sont ceux qui ne devraient pas abuser de leur pouvoir.
   7. Les humanitaires sont vus comme détenant des ressources et ayant accès à des services auxquels la communauté n’a pas accès.
   8. Faire de l’abus de pouvoir et profiter des autres, c’est ne PAS respecter la dignité personnelle d’autrui, et offrir de l’aide, de l’argent ou du travail en échange de services sexuels, c’est abuser de son pouvoir en tant qu’humanitaire et profiter des autres.
   9. Seuls les membres de l’organisation qui sont directement responsables de l’accès aux ressources peuvent abuser de leur pouvoir et profiter des autres en échangeant directement de l’aide contre des services.
5. Citez trois conséquences que l’exploitation et l’abus sexuels ont sur chacun des groupes suivants.

Survivants adultes :

Survivants enfants :

Responsables des actes :

Organisations :

Communautés :

1. Parmi les propositions suivantes, quelles sont les Six Principes Fondamentaux concernant l’exploitation et les abus sexuels ? Encerclez ou surlignez vos réponses.
2. Les membres de l’organisation ont pour obligation de signaler toute suspicion d’exploitation et d’abus.
3. Tout membre de l’organisation suspecté d’avoir commis des actes d’exploitation ou d’abus sont immédiatement renvoyés.
4. Offrir de l’argent, du travail, ou toute chose ou service de valeur, y compris une aide humanitaire qui est normalement due, en échange d’activité sexuelle, est formellement interdit.
5. L’exploitation et l’abus sexuels sont de gros écarts de conduite.
6. Les humanitaires, et plus particulièrement les membres ayant des postes de responsables, ont le devoir de créer et maintenir un environnement de travail qui ne laisse place à aucune exploitation ni aucun abus.
7. Tout membre de l’organisation suspecté d’avoir commis des actes d’exploitation et d’abus sexuels sera toujours signalé à la police par leur organisation.
8. Toute relation sexuelle entre des travailleurs humanitaires et des participants au programme, qui implique une utilisation abusive du rang de la fonction est interdite.
9. L'Interdiction d’exploitation et d'abus sexuels par le personnel ne s'applique que pendant les heures de travail, sur le lieu de travail.
10. L'activité sexuelle avec une personne de moins de 18 ans est interdite.
11. Citez trois façons différentes de signaler un problème que vous avez concernant un membre du personnel qui se livre à l’exploitation et à l’abus sexuels.
12. Citez trois façons différentes dont les gens peuvent agir suite à leur expérience de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement (EASH).
13. Citez trois choses que vous devez faire (ou pas) lorsque quelqu’un vous soumet un rapport d’exploitation ou d’abus sexuel.

# Évaluation des résultats – Module 1

Cette rubrique nous aide à évaluer les connaissances que cette formation a pu apporter aux participants sur le thème souhaité. Nous aimerions vous noter, au point de vue de vos connaissances, de vos compétences et de votre confiance, avant et après la formation, dans les domaines énumérés ci-dessous.

Veuillez, s’il vous plaît, choisir la réponse la plus appropriée en l’entourant ou en la surlignant. Si vous avez raté la réunion qui portait sur le thème de la question, veuillez, SVP, choisir « N’a pas participé ».

**Traiter autrui avec respect et user de sa position dominante de manière responsable**

1. À propos du thème « Repérage des situations de domination », comment qualifieriez-vous vos connaissances, vos compétences et votre assurance ?

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

1. Sur le thème « Les formes d’abus de pouvoir », comment qualifieriez-vous vos connaissances, vos compétences et votre assurance ?

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

1. Sur le thème « Comment permettre à autrui de savoir qu’on le respecte ? », comment qualifieriez-vous vos connaissances, compétences et assurance ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance sur l’utilisation responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect ?

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

**Les six principes essentiels/Code de conduite**

1. Comment évalueriez-vous vos connaissances, compétences et confiance à l’égard des six principes essentiels pour protéger les populations vulnérables de l’exploitation et des abus sexuels ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance concernant l’impact de SEAH (exploitation, harcèlement et abus sexuels) sur les personnes survivantes, les auteurs présumés, l’organisation, et la communauté ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance en matière d’exploitation sexuelle ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance en matière d’abus sexuels ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance en matière de harcèlement sexuel ?

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

**Reconnaître une conduite prohibée et un comportement suspect**

1. Comment évalueriez-vous vos connaissances, compétences et confiance en matière de reconnaissance d’un comportement prohibé ?

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

**Le processus de signalement**

1. Comment évalueriez-vous vos connaissances, compétences et confiance à l’égard des obstacles aux signalements d’allégation d’abus, d’exploitation et de harcèlement sexuels (SEAH) ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance à l’égard des principes essentiels d’un bon système de signalement de SEAH ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance en matière d’étapes fondamentales d’un système de traitement des signalements dans une organisation ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance en matière d’identification des personnes responsables dans un processus de traitement d’un rapport ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance en matière d’identification de lacunes dans un processus de traitement d’un rapport ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance en matière de solutions pour surmonter les obstacles dans les signalements d’allégation de SEAH ?

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

**Une approche axée sur la personne survivante lorsque l’on reçoit un signalement de SEAH**

1. Comment évalueriez-vous vos connaissances, compétences et confiance sur le fait de recevoir avec compassion et empathie un rapport d’exploitation ou d’abus sexuels ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance sur ce que cela signifie d’être axé sur une personne survivante ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance en matière d’impact de SEAH sur les personnes survivantes ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance à l’égard des 4 principes de l’approche axée sur la personne survivante ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance sur la compréhension des 4 principes (respect, confidentialité, non discrimination, sécurité) ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance sur le fait d’être centré sur la personne survivante ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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, compétences et confiance sur la façon de protéger votre propre bien-être (soin de soin) en répondant à une personne survivante de SEAH ?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 - Module 1

Cette partie nous aide à comprendre comment les futurs ateliers pourraient être adaptés pour mieux répondre aux besoins des personnes participantes. Veuillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre expérience.

Le contenu de la formation était pertinent.

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

Le contenu de la formation était exhaustif.

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

Le contenu de la formation était facile à comprendre.

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

La documentation de l’atelier a appuyé les documents de présentation.

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

La documentation de la formation a fourni des informations supplémentaires utiles.

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

La documentation de la formation a été claire et bien organisée.

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

La formation s’est déroulée suivant un bon rythme.

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

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

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

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

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

L’animateur/animatrice était bien informé(e).

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

L’animateur/animatrice a su répondre aux questions des personnes participantes.

**Fortement en désaccord** 1 2 3 4 5 **Tout-à-fait d’accord**

Qu’avez-vous le plus apprécié de cet atelier ?

Avez-vous des recommandations spécifiques pour améliorer ce cours ?

Quelle autre formation ou quel autre soutien souhaiteriez-vous avoir ?

**Commentaires supplémentaires :**