
LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS

Un Formation

CARE Canada, 2016

Contents

Ordre du Jour	2
Séance 1 : Présentations, normes et attentes (30 minutes).....	3
Séance 2 : De quoi parlons-nous? (1 heure).....	4
Des exemples pour Activité 2	7
Séance 3 : Pouvoirs et privilèges (1 heure).....	10
Personnages pour le Tour d’horizon des privilèges :	14
Séance 4 : Répercussions de l’EAS et défis liés à leur signalement pour les employés (1 heure)	15
Des instructions pour le labyrinthe.....	17
Le Labyrinthe.....	18
Séance 5 : Défis auxquels font face les participants aux projets dans le signalement des cas soupçonnés d’EAS (1 heure et 30 minutes)	23
Étude de cas	27
Séance 6 : Mot de bienvenue et introduction à la seconde journée.....	28
Séance 7 : Politique de CARE en matière de PEAS (1 heure et 30 minutes).....	29
Séance 8 : Mécanismes de compte rendu externes (1 heure 30 minutes)	32
Séance 9 : Mécanismes de compte rendu internes (1 heure et 30 minutes).....	34

Ordre du Jour

Day One

9-9:30: Présentations, normes et attentes

9:30-10:30: De quoi parlons-nous?

10:30-10:45: Break

10:45-11:45: Pouvoirs et privilèges

11:45-12:30: Dejeuner

12:30-1:45: Répercussions de l'EAS et défis liés à leur signalement pour les employés

1:45-2:00: Break

2:00-3:00: Défis auxquels font face les participants aux projets dans le signalement des cas soupçonnés d'EAS

3:00-3:30: Questions

Day Two:

9-9:30: Mot de bienvenue et introduction à la seconde journée

9:30-11:00: Politique de CARE en matière de PEAS

11:00-12:00: Dejeuner

12:00-1:30: Mécanismes de compte rendu externes

1:30-1:45: Break

1:45-3:30: Mécanismes de compte rendu internes

Séance 1 : Présentations, normes et attentes (30 minutes)

Matériel requis :

- Ordre du jour – Écrivez-le sur un tableau à feuilles volantes

Mot de bienvenue (5 minutes)

Demandez au directeur de pays de souhaiter la bienvenue aux participants, d'insister sur l'importance de ce type d'atelier pour le personnel et les programmes dans le pays et d'encourager la pleine participation de toutes les personnes présentes dans la salle.

Présentations (15 minutes)

Faites le tour de la salle et demandez à chaque personne de se présenter et de dire si elle a déjà participé à des ateliers sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS) ou facilité de tels ateliers. Précisez que vous ne voulez pas savoir quel poste ils occupent, étant donné que cette information n'est pas pertinente aux deux prochains jours de l'atelier puisque TOUT LE MONDE A LE MÊME RÔLE À JOUER DANS LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS.

Ordre du jour (5 minutes)

Passez en revue l'ordre du jour avec le groupe.

Insistez sur les points suivants :

- La nécessité d'être ponctuel pour avoir le temps de couvrir toute la matière
- La nécessité d'une pleine participation de tout le monde : l'atelier est conçu pour être participatif, cela le rend plus amusant pour tous et cela facilite aussi votre apprentissage!

Commentaires pour donner le ton (5 minutes)

DITES : Il existe plusieurs raisons pour lesquelles il peut être très difficile de discuter d'un tel sujet et que cela peut rendre mal à l'aise.

Premièrement, nous parlons de questions concernant l'exploitation et les abus sexuels et certains d'entre nous pouvons en avoir été victimes dans le passé. Si, à n'importe quel stade, vous devez quitter la salle parce que nous ravivons des souvenirs qui sont pour vous traumatisants, n'hésitez pas à le faire.

Deuxièmement, à mesure que nous discutons du sujet, il se peut que certains d'entre vous se rendent compte qu'un collègue que vous connaissez a certains de ces comportements. Nous parlerons de l'attente de CARE à votre égard de signaler ces incidents dans un délai de deux jours. Mais veuillez noter que je serai ici pendant les deux prochaines semaines et que vous pouvez venir me parler n'importe quand si vous désirez signaler un incident, ou si vous avez des questions à propos des thèmes que nous allons aborder pendant l'atelier.

Séance 2 : De quoi parlons-nous? (1 heure)

Objectifs de la séance : À la fin de la séance les participants seront en mesure :

- De définir le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les abus sexuels et d'expliquer la différence entre les trois
- De cerner les types de comportement relevant de chaque catégorie
- D'expliquer pourquoi ces comportements sont inacceptables pour CARE

Matériel requis :

- Des tableaux à feuilles volantes
- Des marqueurs
- Des exemples à distribuer aux participants

Activité 1 : Définitions (30 minutes)

Divisez les participants en trois groupes. Donnez à chaque groupe un terme à définir : HARCÈLEMENT SEXUEL, EXPLOITATION SEXUELLE et ABUS SEXUELS.

Donnez 10 minutes aux groupes pour parler de leur terme et parvenir à une définition qu'ils doivent écrire sur un tableau à feuilles volantes.

Donnez 20 minutes aux groupes pour présenter leurs définitions et discutez des points suivants :

- 1) Est-ce que tout le monde est d'accord avec ces définitions?
- 2) Y a-t-il des chevauchements entre ces définitions?
- 3) Y a-t-il des changements que vous voudriez apporter?

CONSEIL : Afin d'aider à aborder cette troisième question vous pourriez demander : « Quels sont les mots clés qui vous viennent à l'esprit lorsque vous entendez les termes HARCÈLEMENT SEXUEL? ABUS SEXUELS? EXPLOITATION SEXUELLE? » Complétez ensuite les définitions en soulignant les différentes composantes de chacune.

Pour terminer, présentez les définitions officielles sur un tableau à feuilles mobiles à côté des définitions élaborées par les groupes :

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle, remarque importune, demande de faveur sexuelle implicite ou explicite, attouchement, farce, geste, ou tout autre comportement ou communication de nature sexuelle non désiré, qu'il soit verbal, écrit ou visuel, par toute personne à l'égard d'une autre dans le cadre des activités de CARE. Cette définition inclut le harcèlement sexuel à l'égard de personnes du même sexe ou du sexe opposé et inclut le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle. CARE interdit le harcèlement sexuel à l'égard de tout employé, personne, partenaire de projet ou participant à un programme, quelle que soit la relation de travail entre les personnes impliquées.

DEMANDEZ : « Pourquoi cela est-il inacceptable pour CARE? »

Réponses correctes : Cela crée un milieu de travail inconfortable et (ou) peu sûr; cela porte atteinte à la dignité des gens; cela sape le travail de CARE en matière d'égalité des sexes.

Exploitation sexuelle : Exercer des pressions sur des personnes pour qu'elles offrent des faveurs sexuelles contre leur gré ou leur demander de telles faveurs, en les menaçant de leur refuser l'aide du projet, de suspendre le soutien professionnel qui les est offert, ou de toute autre répercussion négative en milieu de travail ou dans la communauté.

DEMANDEZ : « Pourquoi cela est-il inacceptable pour CARE? »

Réponses correctes : Cela crée une situation inconfortable et peu sûre, cela porte atteinte à la dignité des gens; cela va à l'encontre de notre mandat d'aide humanitaire; cela a des répercussions négatives sur notre réputation dans la communauté; cela sape notre travail en matière d'égalité des sexes.

Abus sexuels : Toute atteinte sexuelle commise avec force ou contrainte ou la menace d'une telle contrainte, à la faveur d'un rapport inégal ou coercitif.

DEMANDEZ : « Pourquoi cela est-il inacceptable pour CARE? »

Réponses correctes : Dans de nombreux pays cela est un crime; c'est de la violence sexuelle et cela crée un milieu peu sûr, de la crainte, etc.; cela porte atteinte à la dignité de la personne à laquelle ils sont imposés; cela a des répercussions négatives sur notre réputation; cela sape notre travail en matière d'égalité des sexes.

Activité 2 : Classification des comportements (30 minutes)

Remettez les scénarios suivants – un à chaque personne ou chaque groupe. Donnez quelques minutes aux participants pour réfléchir à leur scénario (ou en discuter) et l'afficher au-dessous de la définition à laquelle ils croient qu'il correspond. Au moment où ils l'affichent, demandez-leur d'expliquer pourquoi ils ont choisi cette définition. Demandez au groupe s'il est d'accord et laissez le discuter de chaque scénario.

- a) Un employé de sexe masculin de CARE exige que les femmes couchent avec lui avant qu'il leur distribue des vivres tous les mois. (Exploitation sexuelle, possibilité d'abus sexuel s'il n'y a pas « consentement ». Mettez en évidence les défis liés au « consentement » dans ce scénario)
- b) Une employée de CARE fait des remarques grossières à connotation sexuelle à ses collègues chaque fois qu'un certain logisticien passe près d'elle. Le logisticien entend ces remarques qui le rendent mal à l'aise et il essaie donc d'éviter cette employée lorsqu'il le peut. (Harcèlement sexuel)
- c) Un membre du personnel international de sexe masculin sollicite les services d'un(e) professionnel(le) du sexe un samedi soir. (Exploitation sexuelle)
- d) Un membre du personnel local de sexe féminin touche les jeunes garçons de façon inappropriée et ce intentionnellement, dans le cadre d'un programme psychosocial à l'intention des enfants. (Abus sexuel)

- e) Un directeur de pays a de nombreuses relations sexuelles avec des membres de son personnel de sexe féminin. Ces employées sont visiblement mieux traitées que les autres femmes de l'équipe qui n'entretiennent pas une liaison romantique avec lui. (Exploitation sexuelle – discutez de la dynamique du pouvoir)
- f) Un membre du personnel de sexe masculin viole une travailleuse communautaire alors qu'elle nettoie après une distribution de vivres. (Abus sexuel)
- g) Un employé dans une école exige que les parents lui remettent des photos nues de leurs enfants avant qu'ils puissent les inscrire à l'école. (Exploitation sexuelle)

Récapitulation

DITES : Il y a souvent différentes façons de classer certains des comportements dont nous avons discuté ci-dessus et les personnes qui se retrouvent dans ces situations peuvent avoir des points de vue très différents sur ce qui est un comportement acceptable et ce qui ne l'est pas. Au cours des prochains jours, si vous avez des doutes à propos de quoi que ce soit dont nous discutons, veuillez m'en faire part devant le groupe, ou à moi séparément. Il est très important que nous comprenions tous clairement ce qui constitue un comportement acceptable ou inacceptable.

Des exemples pour Activité 2

- a) Un employé de sexe masculin de CARE exige que les femmes couchent avec lui avant qu'il leur distribue des vivres tous les mois.**

- b) Une employée de CARE fait des remarques grossières à connotation sexuelle à ses collègues chaque fois qu'un certain logisticien passe près d'elle. Le logisticien entend ces remarques qui le rendent mal à l'aise et il essaie donc d'éviter cette employée lorsqu'il le peut.**

- c) Un membre du personnel international de sexe masculin sollicite les services d'un(e) professionnel(le) du sexe un samedi soir.**

- d) Un membre du personnel local de sexe féminin touche les jeunes garçons de façon inappropriée et ce intentionnellement, dans le cadre d'un programme psychosocial à l'intention des enfants.**
- e) Un directeur de pays a de nombreuses relations sexuelles avec des membres de son personnel de sexe féminin. Ces employées sont visiblement mieux traitées que les autres femmes de l'équipe qui n'entretiennent pas une liaison romantique avec lui.**
- f) Un membre du personnel de sexe masculin viole une travailleuse communautaire alors qu'elle nettoie après une distribution de vivres.**

g) Un employé dans une école exige que les parents lui remettent des photos nues de leurs enfants avant qu'ils puissent les inscrire à l'école.

Séance 3 : Pouvoirs et privilèges (1 heure)

Objectifs de la séance :

- Cerner les pouvoirs et privilèges dont profitent différents groupes de gens
- Comprendre comment les privilèges sont associés à leur rôle en tant qu'employé de CARE
- Établir le lien entre les privilèges associés à leur rôle et leur responsabilité de se conduire de façon appropriée avec les membres des groupes vulnérables

Matériel requis :

- Des rôles pour divers personnages (suffisamment pour que chaque personne en ait un)
- Une corbeille à déchets ou une boîte (pour y lancer des boules de papier)

Tour d'horizon des privilèges (30 minutes)

DITES : « Nous allons maintenant examiner les concepts de base liés à l'exploitation et aux abus sexuels »

Sans offrir d'autres explications, dirigez les participants vers un espace ouvert où ils pourront s'aligner côte à côte, avec suffisamment d'espace pour faire 18 pas vers l'avant. Remettez les fiches sur lesquelles figurent les rôles de personnages pour le Tour d'horizon des privilèges. Demandez aux participants de garder le personnage qu'ils représentent.

Dites aux participants que vous allez leur lire une série d'énoncés. Pour chaque énoncé auquel leur personnage répondrait « oui », dites-leur de faire un pas vers l'avant. Si un énoncé ne s'applique pas à leur personnage, ils doivent rester à leur place. S'ils ne sont pas sûrs, ils doivent deviner.

Lisez les énoncés (10 minutes) :

1. Je peux influencer sur les décisions qui sont prises au niveau communautaire
2. Il m'arrive de rencontrer des représentants gouvernementaux en visite
3. J'obtiens de nouveaux vêtements les jours de fêtes religieuses
4. Je peux lire les journaux régulièrement
5. J'ai facilement accès à l'Internet
6. J'ai mon propre compte en banque
7. Je peux prendre la parole lors de rencontres de la famille élargie
8. Je peux me permettre de faire bouillir mon eau potable ou de la purifier d'une autre façon
9. Je peux acheter des condoms
10. Je peux négocier l'utilisation d'un condom avec mon ou ma partenaire
11. J'ai des rapports sexuels uniquement lorsque je le désire
12. J'ai fréquenté l'école secondaire ou je compte le faire
13. Je peux me payer un traitement à l'hôpital au besoin
14. Je mange au moins deux repas complets par jour
15. J'ai accès à beaucoup de renseignements sur le VIH et le sida

16. Je n'ai pas peur de seul(e) le soir
17. Je ne crains pas la violence dans mon propre foyer
18. Je n'ai jamais eu à faire la queue ou à mendier pour de la nourriture

Questions de débriefage (15 minutes) :

- Demandez aux participants de dire exactement où ils se trouvent et quel rôle ils jouaient
- En commençant par en arrière, demandez à chaque personne de dire le rôle qu'elle jouait
- Demandez à quelques personnes qui sont en arrière comment elles se sentent d'être en arrière
- Demandez à quelques personnes qui sont au milieu comment elles se sentent
- Demandez à quelques personnes qui sont en avant comment elles se sentent
- Si un participant s'est retrouvé à un endroit surprenant, demandez-lui des clarifications à propos de ses réponses qui l'ont mené où il se trouve. Laissez le groupe discuter.
- Demandez aux participants s'ils ont des observations ou s'ils ont remarqué des tendances qui se dégagent
- Si personne ne le fait, faites le lien entre les résultats de l'exercice et les pouvoirs et privilèges. Demandez « Qu'est ce que cela nous apprend sur le pouvoir? Sur les privilèges? » Soulignez que les privilèges sont souvent associés à un « pouvoir non mérité ».
- Qu'est ce qui donne aux gens des pouvoirs et privilèges? (richesse, position sociale, autorité, sexe, genre, etc.) Quelles sont certaines des choses qui amènent les gens à abuser de leurs pouvoirs et privilèges?
- Demandez « Les pouvoirs et privilèges » sont-ils toujours de mauvaises choses? Pourquoi ou pourquoi pas?

DEMANDEZ : Quel genre de pouvoirs et privilèges avons-nous en tant qu'employés de CARE? (Écrivez-les sur un tableau à feuilles volantes afin de pouvoir vous y reporter plus tard). (10 minutes)

Lancer de boules de papier (15 minutes) - Optionnel. Cette activité peut être éliminée si le Tour d'horizon des privilèges prend plus de temps que prévu.

DITES : Restez exactement où vous êtes et nous allons maintenant conclure cette activité par un concours. Les gagnants obtiendront beaucoup de richesses de sécurité et de bonheur. Les perdants n'en obtiendront pas.

1. Demandez aux participants de chiffonner en boule la fiche sur laquelle figure leur rôle. Placez une corbeille à papier à l'avant de la salle.
2. Dites aux participants qu'ils doivent lancer leur fiche chiffonnée dans la corbeille à papier sans bouger de leur place. Si elle tombe dans la corbeille, ils font partie des gagnants. Sinon, ils ont perdu.

Questions de débriefage :

3. Qu'avez-vous remarqué dans ce jeu? Attendez vous à des réponses telles que : ce n'était pas juste, c'était facile pour ceux qui étaient en avant, mais difficile pour ceux qui étaient en arrière, dès le départ, certaines personnes étaient vouées à l'échec.
4. Demandez pourquoi ce n'était pas juste – observez que tout le monde avait le même matériel requis pour gagner, autant de temps et les mêmes instructions. Aussi, le niveau d'habileté pour lancer des boules de papier dans une corbeille à papier est probablement le même pour tout le monde.
5. Expliquez que ce jeu est une illustration des privilèges ou « avantages non mérités » qu'une personne a souvent du simple fait qu'elle appartient à un groupe particulier. Insistez sur le fait que la plupart des privilèges ne sont pas mérités – la personne qui en bénéficie n'a habituellement (mais pas toujours) rien fait pour les mériter.
6. Demandez : « Cette activité fait-elle ressortir autre chose à propos des pouvoirs et privilèges? »
 - a. Ce n'est pas juste pour ceux qui sont laissés en arrière
 - b. Souvent les personnes qui se trouvent en avant ne le remarquent pas (ce sont les personnes qui se trouvent en arrière qui font remarquer l'injustice. Soulignez ce point)
 - c. Souvent cela n'a rien à voir avec les compétences (tout le monde a probablement les mêmes habiletés pour lancer des boules de papier)
 - d. Souvent nous ne pouvons pas choisir notre « ligne de départ ». Faites le lien entre ce point et l'idée que les pouvoirs et privilèges sont souvent (mais pas toujours) non mérités.

Débriefage de la séance (15 minutes)

DEMANDEZ (C'est une question très importante!) : Pourquoi pensez-vous que nous parlons des pouvoirs et privilèges une journée que nous avons réservée à la question de l'exploitation et des abus sexuels (EAS)? Comment ces concepts sont-ils liés?

Réponse correcte : L'EAS impliquent un abus de pouvoir! En tant qu'employés de CARE, nous avons des pouvoirs et des privilèges dans les communautés dans lesquelles nous travaillons. Nous ne devons pas abuser de ces pouvoirs!

Messages clés pour résumer la séance :

- 1) L'appartenance à un groupe dominant est associée à certains pouvoirs et privilèges. Plus souvent qu'autrement, nous ne sommes habituellement pas conscients de ces privilèges si nous faisons partie du groupe qui en dispose. Cela limite notre compréhension des problèmes et obstacles auxquels sont confrontés ceux qui font partie d'un groupe subordonné. Par exemple, une personne qui est née dans une famille riche et a reçu une éducation de bonne qualité peut ne pas être consciente des difficultés qu'éprouve une personne née de parents pauvres et analphabètes lorsqu'elle essaie d'obtenir une éducation de moyenne qualité.

- 2) En plus d'être conscients des avantages que nous avons en tant que membres d'un groupe dominant, nous avons la responsabilité de faire preuve de sensibilité à l'égard des personnes qui ne profitent pas de ces privilèges, et de ne jamais faire mauvais usage ou abuser de cet écart de pouvoir.
- 3) En tant que travailleurs dans une ONG nous occupons souvent des postes de pouvoir dans les communautés avec lesquelles nous travaillons. Avec ces pouvoirs vient la responsabilité de ne pas en abuser.

Personnages pour le Tour d'horizon des privilèges :

(Écrivez ces descriptions de personnages sur des fiches distinctes et distribuez-les. Cela doit être préparé avant la séance à chaque atelier)

Si vous n'avez pas assez de personnages pour tout le groupe, dites aux participants qui n'en ont pas de se représenter eux-mêmes.

- Une fille, âgée de 17 ans, qui s'occupe de sa mère malade et de huit frères et soeurs
- Une mère de sept enfants, participant à un projet de CARE, atteinte du VIH/sida
- Un soldat (de sexe masculin)
- Un policier (de sexe masculin)
- Une mère vivant dans un foyer monoparental (participant à un projet de CARE)
- Un enseignant dans une école (de sexe masculin)
- Un garçon non éduqué, sans emploi, âgé de 16 ans
- Un gestionnaire de projet de CARE
- Un mobilisateur communautaire de CARE
- Un président de comité du village
- Un aîné de la communauté (de sexe masculin)
- Une aînée de la communauté (de sexe féminin)
- Un chef religieux (de sexe masculin)
- Un directeur de pays de CARE
- Le directeur d'une ONG nationale (de sexe masculin)
- Une employée d'une ONG internationale
- Un commerçant du village (de sexe masculin)
- Une fille âgée de 12 ans ayant un handicap mental
- Un garçon âgé de 10 ans ayant un handicap physique
- Une fille mariée, âgée de 15 ans
- Une fille âgée de 13 ans se livrant à la prostitution
- Une grand-mère, s'occupant de cinq petits-enfants orphelins
- Une fille orpheline, âgée de 13 ans
- Un garçon orphelin, âgé de 13 ans
- Une accoucheuse traditionnelle
- Un travailleur de la santé du village (de sexe masculin)
- Un chef de district de sexe masculin
- Un chef de district de sexe féminin

Séance 4 : Répercussions de l'EAS et défis liés à leur signalement pour les employés (1 heure)

Objectifs de la séance :

- Comprendre les profondes répercussions qu'ont l'EAS sur les programmes, l'acceptation dans la communauté, le milieu de travail et le moral du personnel, la sûreté et la sécurité du personnel, la protection des participants aux projets, l'image de CARE, etc.
- Se faire une idée de la complexité du signalement des cas dans la perspective des employés

Matériel requis :

- Les trousseaux du labyrinthe
- Des instructions à distribuer aux participants

Le labyrinthe de la PEAS (1 heure)

30 minutes : Divisez le groupe en plus petits sous-groupes de quatre participants chacun. Distribuez les fiches du labyrinthe de la PEAS et dites aux participants de ne pas les regarder pour le moment.

Expliquez l'activité :

- 1) Chaque personne a devant elle une série de fiches et doit commencer par la fiche n° 1.
- 2) Chaque fiche présente un scénario en développement donnant des choix de réponse. Vous serez dirigé vers votre prochaine fiche selon la réponse que vous choisirez. Veuillez ne pas regarder les différentes fiches. Suivez les instructions figurant sur votre fiche pour savoir laquelle prendre ensuite. Vous voudrez peut-être placer les fiches sur le plancher ou sur la table devant vous à mesure que vous avancez dans le labyrinthe étant donné que l'on vous demandera de parler au groupe des points saillants de votre voyage à la fin de la séance.
- 3) Avant de commencer, veuillez déterminer si votre groupe d'employés de sexe féminin affectés à la distribution ou d'employés de sexe masculin affectés à la distribution.

Débriefage (30 minutes) :

- 1) Demandez à un groupe de parler des points saillants de son labyrinthe
- 2) Demandez aux autres groupes s'ils ont eu une expérience différente
- 3) Qu'est ce que cette activité a mis en évidence pour vous en termes des répercussions de l'EAS pour vous en tant qu'employé la soupçonnant, pour les participants aux projets et pour notre personnel dans son ensemble? Énumérez les divers points par catégorie sur un tableau à feuilles volantes
 - Considérations liées à la sécurité personnelle dans le signalement des cas
 - Considérations hiérarchiques dans le signalement des cas
 - Rumeurs contre preuves

- Peut avoir de sévères répercussions sur la sûreté et la sécurité des participants aux projets
 - Peut nuire au déroulement des programmes
 - Peut aller à l'encontre des objectifs en matière d'égalité des sexes
 - Peut limiter notre accès à la communauté et notre acceptation par elle
 - Peut ternir notre réputation locale et internationale et rendre plus difficile la collecte de fonds
- 4) DITES : « Pensez à la discussion que nous avons eue après le Tour d'horizon des pouvoirs et privilèges. Nous avons parlé du fait que nous détenons beaucoup plus de pouvoirs en tant qu'employés d'une ONGI que les participants à nos projets. Si nous nous sentons nerveux de signaler des cas soupçonnés d'EAS, pensez à quel point cela sera plus difficile pour eux. C'est le point que nous aborderons à notre prochaine séance. »
- 5) Soulignez le fait que cette activité, bien qu'elle soit totalement fondée sur des exemples concrets, a été intentionnellement conçue pour montrer seulement ce qui peut mal tourner. Demain, nous parlerons de certaines des choses qui doivent être en place pour que ce scénario, ou un autre scénario semblable, puisse être abordé d'une manière menant à des résultats plus positifs.

Des instructions pour le labyrinthe

Le labyrinthe

- 4) Chaque personne a devant elle une série de fiches et doit commencer par la fiche n° 1.
- 5) Chaque fiche présente un scénario en développement donnant des choix de réponse. Vous serez dirigé vers votre prochaine fiche selon la réponse que vous choisirez. Veuillez ne pas regarder les différentes fiches. Suivez les instructions figurant sur votre fiche pour savoir laquelle prendre ensuite. Vous voudrez peut-être placer les fiches sur le plancher ou sur la table devant vous à mesure que vous avancez dans le labyrinthe étant donné que l'on vous demandera de parler au groupe des points saillants de votre voyage à la fin de la séance.
- 6) Avant de commencer, veuillez déterminer si votre groupe d'employés de sexe féminin affectés à la distribution ou d'employés de sexe masculin affectés à la distribution.

Le labyrinthe

- 1) Chaque personne a devant elle une série de fiches et doit commencer par la fiche n° 1.
- 2) Chaque fiche présente un scénario en développement donnant des choix de réponse. Vous serez dirigé vers votre prochaine fiche selon la réponse que vous choisirez. Veuillez ne pas regarder les différentes fiches. Suivez les instructions figurant sur votre fiche pour savoir laquelle prendre ensuite. Vous voudrez peut-être placer les fiches sur le plancher ou sur la table devant vous à mesure que vous avancez dans le labyrinthe étant donné que l'on vous demandera de parler au groupe des points saillants de votre voyage à la fin de la séance.
- 3) Avant de commencer, veuillez déterminer si votre groupe d'employés de sexe féminin affectés à la distribution ou d'employés de sexe masculin affectés à la distribution.

Le Labyrinthe

1.

Au cours d'une distribution de vivres dans un camp, vous remarquez que le gestionnaire de la distribution flirte exagérément avec l'une des résidentes du camp.

Vous :

- A) Vous décidez de le confronter à ce sujet et lui dites que cela est inapproprié. (Passez à 2)
- B) Vous ignorez la situation. Il est votre patron et vous n'avez pas de preuve qu'il fait quoi que ce soit de mal. (Passez à 3)
- C) Vous décidez d'en parler à une collègue. (Passez à 5)

2.

Votre patron commence à se montrer froid envers vous et vous pensez qu'il vous punit.

- A) Vous vous excusez et lui dites que vous avez fait une erreur. (Passez à 3)
- B) Vous allez aux RH pour porter plainte contre lui. (Passez à 6)
- C) Vous ignorez la situation et espérez qu'elle s'améliorera avec le temps. (Passez à 3)

3.

Vous commencez à entendre des rumeurs selon lesquelles le même gestionnaire de la distribution sort avec l'une des participantes au projet

- A) Vous ignorez la situation. Vous avez eu suffisamment de problèmes avec lui la première fois que vous avez essayé de vous impliquer et d'ailleurs ce ne sont que des rumeurs. (Passez à 4)
- B) Vous discutez de la situation avec lui. (Passez à 2)
- C) Vous signalez ces rumeurs aux RH ou à son superviseur. (Passez à 6)

4.

Quelqu'un s'introduit par effraction dans l'entrepôt de distribution un soir que personne ne s'y trouve. 10 000 \$ US de marchandises sont volées.

Vous vous demandez si cela est lié aux rumeurs que vous entendez.

A) Vous signalez ces soupçons au responsable de la sûreté et de la sécurité ou aux RH. (Passez à 6)

B) Vous ignorez la situation. Ce n'est pas de vos affaires, ce ne sont que des rumeurs et personne n'a été blessé. (Passez à 7)

C) Vous vous rendez compte qu'ici les vols sont courants et décidez de ne pas vous en faire. (Passez à 7)

5.

Cette collègue, à votre insu, est une très bonne amie de la femme du gestionnaire de la distribution. Elle en parle à la femme du gestionnaire qui confronte alors son mari.

(Passez à 2)

6.

L'équipe des RH mène une enquête mais ne trouve rien de concret parce que personne d'autre n'est prêt à parler de ses préoccupations à l'égard de ce même employé.

Un jour votre patron se présente à votre bureau et vous dit que vous êtes un fauteur de trouble et que « vous le regretterez ». Vous commencez à recevoir des menaces de mort anonymes. Vous vous sentez impuissant(e) devant la situation et décidez de faire profil bas en espérant que le temps arrangera les choses.

(Passez à 13)

7.

En arrivant au camp vous constatez que vos activités pour la journée doivent être annulées. Une femme a été battue à mort la nuit dernière parce que son mari la soupçonnait de coucher avec un autre homme. Toutes les femmes sont à ses funérailles. Vous découvrez qu'il s'agit de la femme avec laquelle votre patron flirtait lors de la distribution.

A) Vous soupçonnez que votre collègue pourrait être impliqué. Vous en parlez aux RR. (Passez à 10)

B) Vous ignorez la situation. Vous n'avez toujours pas de preuves et si l'on en trouve elles pourraient être très circonstanciées. (Passez à 8)

8.

Des nouvelles circulent rapidement dans le camp affirmant que cette femme COUCHAIT BIEN avec votre patron. Sa sœur affirme que cette femme s'est sentie contrainte d'avoir des relations sexuelles avec cet homme pour pouvoir continuer de recevoir les rations alimentaires pour sa famille.

(Passez à 9)

9.

D'autres femmes se présentent pour dire qu'elles aussi ont été forcées à avoir des relations sexuelles avec votre patron pour les mêmes raisons. Les médias locaux apprennent l'histoire, qui est ensuite reprise par les médias internationaux. On peut lire dans les manchettes « CARE force la population de réfugiés à offrir des faveurs sexuelles en échange de vivres ».

(Passez à 10)

10.

CARE Canada envoie une équipe faire enquête sur la situation. Si à n'importe quel stade de cette activité vous avez discuté de vos préoccupations avec les RH, vous pouvez conserver votre emploi. Si vous n'avez pas signalé la situation aux RH, vous faites face à des mesures disciplinaires et vous êtes éventuellement licencié(e).

LA FIN.

11.

La prochaine fois que vous vous rendez dans le camp, une activiste du village s'approche de vous. Elle n'a jamais participé aux programmes de CARE. D'autres femmes (des participantes au projet de CARE) se tiennent derrière elle. Elle vous demande si vous avez entendu parler d'une ONG qui travaille dans un autre camp.... apparemment les employés y forcent les femmes à coucher avec elles avant qu'elles reçoivent des vivres lors des distributions.

Vous :

A) Vous lui dites que vous vous pencherez sur la question, mais vous ne savez rien à propos de cet ONG et par conséquent cela ne vous regarde pas. Vous ne faites rien. (Passez à 7)

B) Vous pensez qu'elle parle peut-être indirectement de votre ONG. Vous faites part du problème aux RH. (Passez à 6)

C) Vous décidez d'en apprendre un peu plus par vous-même. Vous parlez à d'autres employées. (Passez à 12)

12.

Lors d'une réunion de l'Association villageoise d'épargne et de crédit (AVEC) vous découvrez que certaines des participantes au projet donnent aux responsables de la santé des allusions expliquant pourquoi elles n'assistent pas aux réunions. Ces allusions confirment vos soupçons.

Vous :

A) Vous faites part de vos préoccupations aux RH ensemble comme un groupe. (Passez à 10)

B) Vous décidez tous que vous êtes mal à l'aise de faire quoi que ce soit à ce sujet, ou vous ne savez pas quoi faire. (Passez à 7)

13.

Les membres des équipes de santé et de l'égalité des sexes demandent s'il se passe quelque chose parce que les femmes ont cessé de participer à leurs programmes. La conseillère en matière de santé revient d'un atelier sur la nutrition et la planification familiale et vous mentionne que les femmes du village refusent de lui parler. Cela est nouveau.

Vous :

A) Vous lui parlez de vos soupçons. (Passez à 5)

B) Vous ne faites rien. Vous n'avez aucune preuve. (Passez à 11)

C) Vous en parlez aux RH. (Passez à 6)

Séance 5 : Défis auxquels font face les participants aux projets dans le signalement des cas soupçonnés d'EAS (1 heure et 30 minutes)

Objectifs de la séance

- Pouvoir expliquer les nombreux défis auxquels font face les participants aux projets lorsqu'ils signalent des cas d'EAS
- Commencer à penser à des stratégies pour relever ces défis

Matériel dont vous aurez besoin :

- Des études de cas à distribuer aux participants
- Un tableau à feuilles volantes et des marqueurs

Étude de cas (30 minutes) :

Divisez les participants en plus petits groupes d'au plus quatre personnes. Distribuez l'étude de cas et demandez aux participants de la lire et de répondre aux questions ensemble en groupe. (20 minutes).

Sophia est une femme de langue arabe, âgée de 25 ans, qui réside depuis longtemps dans un camp. Elle est mariée et mère de trois jeunes enfants et s'occupe aussi de sa mère vieillissante. Son mari se trouve actuellement dans la capitale, loin du camp. Son fils de deux ans est gravement atteint de neuropaludisme et elle l'amène à la clinique de santé du camp, qui est dirigée par une ONG internationale appelée WE CARE. WE CARE est le seul fournisseur de services de santé dans le camp. Le médecin de la clinique est un homme d'âge mur venant de la capitale qui est très respecté dans le camp et il représente l'ONG Internationale au comité de coordination du camp. Après que Sophia ait attendu très longtemps sous un soleil ardent pour voir ce médecin, celui-ci lui dit que le médicament dont il a besoin pour traiter le paludisme est épuisé et qu'il faudra une semaine avant qu'il en arrive d'autre dans le camp. Toutefois son fils est à un stade de maladie si avancé qu'il se peut qu'il ne survive pas jusqu'à la semaine prochaine sans le médicament. Le médecin lui dit alors qu'il conserve une petite réserve du médicament pour ses « patients très spéciaux » et que si elle a des relations sexuelles avec lui, il lui donnera le médicament. Elle sait que son fils mourra sans ce médicament et elle accepte donc la proposition du médecin

Sophia est très bouleversée et se confie à certaines de ses amies dans le camp, qui lui disent que ce même médecin leur a fait la même chose. Trois de ses amies pensent qu'elles ont contracté une ITS de lui et Sophia s'inquiète maintenant du fait qu'elle pourrait aussi avoir contracté une ITS. Elle pense à la possibilité de signaler la situation.

Autres renseignements que vous devez connaître :

- 1) Le médecin relève d'un coordinateur médical de WE CARE qui est un britannique âgé de 40 ans parlant l'anglais, le français et aussi quelques mots d'arabe. Il se trouve souvent à la clinique du camp.
- 2) L'adultère est passible de flagellation publique.
- 3) WE CARE a une ligne directe qui relie l'appelant à un centre d'appel au R.-U. pour le signalement de ce type de cas
- 4) L'une des amies de Sophia a refusé d'avoir des relations sexuelles avec le médecin en échange de médicaments. Par conséquent, il ne lui accorde plus maintenant, à elles ou à ses enfants, le niveau d'attention ou de soins approprié lorsqu'ils se présentent à la clinique pour des soins médicaux.
- 5) Dans cette culture les victimes de viols sont fortement stigmatisées.

Divisez le groupe en plus petits groupes d'au plus quatre personnes chacun. Posez au groupe les questions suivantes (écrivez les sur un tableau à feuilles volantes) :

- 1) Imaginez que vous êtes dans la situation de Sophia, dans la clinique. Que ferez-vous vraisemblablement? Quels facteurs motivent votre décision?
- 2) S'agit-il d'un cas de harcèlement sexuel, d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel?
- 3) Imaginez que vous êtes dans la situation de Sophia, après qu'elle ait parlé à ses amies. Que ferez-vous vraisemblablement? Quels facteurs motivent votre décision?

Après vingt-cinq minutes réunissez le groupe entier et demandez à chaque groupe de dire ce qu'ils ont décidé de faire dans le cabinet du médecin. Si vous avez le temps, vous pouvez aussi demander quelle sont les principales motivations expliquant leur décision.

Obstacles au signalement des cas (30 minutes)

DITES : Vous vous rendez probablement compte que Sophia et ses amies font face à des défis de taille si elles décident de signaler ce cas d'exploitation sexuelle. Examinons ces obstacles plus en détail.

DEMANDEZ à deux participants de se tenir debout à chaque extrémité de la salle en se faisant face. Dites au groupe que l'une de ces personnes représente Sophia et que l'autre représente WE CARE.

DEMANDEZ au groupe entier quels obstacles se dressent entre le désir de Sophia de signaler cette exploitation sexuelle et sa détermination de vraiment le faire. À mesure que les participants proposent des idées, demandez-leur de s'avancer et de se placer entre Sophia et WE CARE à titre de représentation visuelle de ces obstacles. Encouragez chaque personne à penser à un exemple de sorte que toutes les personnes présentes dans la salle se trouvent entre Sophia et WE CARE.

Attendez vous à des réponses telles que :

- L'âge
- L'accès à des crédits de téléphone
- Les inégalités entre les sexes

- La nationalité
- La crainte de représailles de la part du médecin (p. ex. : ne pas obtenir un traitement adéquat pour sa famille en cas de future urgence médicale)
- La crainte d'être punie par son mari pour avoir « triché »
- La crainte d'être punie par les autorités pour « adultère »
- La crainte de stigmatisation
- Les barrières de la langue

Écrivez ces exemples sur un tableau à feuilles volantes parce que vous devrez vous y reporter demain.

DITES : Qu'est ce qui vous saute aux yeux lorsque vous voyez tous les participants debout dans la salle (Attendez vous à des réponses telles que « Il y a beaucoup d'obstacles », « Il est fort peu probable que ce cas soit signalé »)

DEMANDEZ : Repensez à notre séance sur les pouvoirs et privilèges. Quels aspects des pouvoirs et privilèges voyez-vous à l'œuvre dans ces obstacles?

DITES : Veuillez vous rappeler quel « obstacle » vous représentez étant donné que nous reviendrons sur la question demain. Toutefois, vous avez tous des devoirs à faire ce soir. J'aimerais que vous pensiez à au moins une façon qui permettrait d'éliminer votre obstacle particulier pour que le signalement de ce cas d'exploitation devienne moins difficile pour Sophia et ses amies. Nous parlerons de notre réflexion à ce sujet demain en groupe.

Récapitulation de fin de journée (30 minutes)

S'il reste encore des participants debout demandez-leur de s'asseoir.

DITES : Nous avons abordé de nombreux points aujourd'hui :

- Nous avons examiné les différentes définitions du harcèlement sexuel, de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels. Nous avons parlé d'exemples de tels cas et des raisons pour lesquelles ils sont injustes.
- Nous avons cerné certaines des façons dont ils sont liés aux pouvoirs et privilèges et de la façon dont notre rôle chez CARE nous apporte diverses formes de pouvoirs et de privilèges. Et nous avons la responsabilité d'en faire usage d'une manière positive qui habilite les participants à nos projets plutôt que de leur nuire.
- Nous avons examiné bon nombre des répercussions de l'exploitation et des abus sexuels et avons vu la portée considérable qu'ils peuvent avoir.
- Et nous avons discuté de certains des défis auxquels nous sommes confrontés en tant qu'employés lorsque nous prenons connaissance de ce type de comportement, ainsi que des obstacles auxquels font face les participants à nos projets qui sont victimes de ce type de comportement par des membres du personnel d'ONG.

DITES : Avant que nous terminions pour aujourd'hui, j'aimerais que nous fassions un tour de salle afin que chaque personne nous fasse part :

- 1) D'une leçon clé qu'elle a apprise aujourd'hui
- 2) D'une question qui reste pour elle en suspens (Écrivez les questions sur un tableau à feuilles volantes)

Rappelez ensuite à tout le monde que demain matin l'atelier débutera à 9 h pile. Ne soyez pas en retard!
Remerciez-les de leur participation d'aujourd'hui et rappelez-leur de faire leurs devoirs.

Étude de cas

Sophia est une femme de langue arabe, âgée de 25 ans, qui réside depuis longtemps dans un camp. Elle est mariée et mère de trois jeunes enfants et s'occupe aussi de sa mère vieillissante. Son mari se trouve actuellement dans la capitale, loin du camp. Son fils de deux ans est gravement atteint de neuropaludisme et elle l'amène à la clinique de santé du camp, qui est dirigée par une ONG internationale appelée WE CARE. WE CARE est le seul fournisseur de services de santé dans le camp. Le médecin de la clinique est un homme d'âge mur venant de la capitale qui est très respecté dans le camp et il représente l'ONG Internationale au comité de coordination du camp. Après que Sophia ait attendu très longtemps sous un soleil ardent pour voir ce médecin, celui-ci lui dit que le médicament dont il a besoin pour traiter le paludisme est épuisé et qu'il faudra une semaine avant qu'il en arrive d'autre dans le camp. Toutefois son fils est à un stade de maladie si avancé qu'il se peut qu'il ne survive pas jusqu'à la semaine prochaine sans le médicament. Le médecin lui dit alors qu'il conserve une petite réserve du médicament pour ses « patients très spéciaux » et que si elle a des relations sexuelles avec lui, il lui donnera le médicament. Elle sait que son fils mourra sans ce médicament et elle accepte donc la proposition du médecin.

Sophia est très bouleversée et se confie à certaines de ses amies dans le camp, qui lui disent que ce même médecin leur a fait la même chose. Trois de ses amies pensent qu'elles ont contracté une ITS de lui et Sophia s'inquiète maintenant du fait qu'elle pourrait aussi avoir contracté une ITS. Elle pense à la possibilité de signaler la situation.

Autres renseignements que vous devez connaître :

- 6) Le médecin relève d'un coordinateur médical de WE CARE qui est un britannique âgé de 40 ans parlant l'anglais, le français et aussi quelques mots d'arabe. Il se trouve souvent à la clinique du camp.
- 7) L'adultère est passible de flagellation publique.
- 8) WE CARE a une ligne directe qui relie l'appelant à un centre d'appel au R.-U. pour le signalement de ce type de cas
- 9) L'une des amies de Sophia a refusé d'avoir des relations sexuelles avec le médecin en échange de médicaments. Par conséquent, il ne lui accorde plus maintenant, à elles ou à ses enfants, le niveau d'attention ou de soins approprié lorsqu'ils se présentent à la clinique pour des soins médicaux.
- 10) Dans cette culture les victimes de viols sont fortement stigmatisées.

Votre questions:

- 4) Imaginez que vous êtes dans la situation de Sophia, dans la clinique. Que ferez-vous vraisemblablement? Quels facteurs motivent votre décision?
- 5) S'agit-il d'un cas de harcèlement sexuel, d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel?
- 6) Imaginez que vous êtes dans la situation de Sophia, après qu'elle ait parlé à ses amies. Que ferez-vous vraisemblablement? Quels facteurs motivent votre décision?

Séance 6 : Mot de bienvenue et introduction à la seconde journée

Matériel dont vous aurez besoin :

- Du papier chiffonné en forme de balle ou une balle
- L'ordre du jour pour la journée

DITES : Bienvenue à la seconde journée! J'espère que vous êtes tous rentrés chez vous et que vous avez passé un peu de temps à réfléchir à certaines des choses dont nous avons discuté hier. Et j'espère que vous avez tous fait vos devoirs parce que nous allons en parler après le déjeuner. Y a-t-il des participants qui ont de nouvelles idées dont ils voudraient nous faire part, ou des questions auxquelles ils ont pensé hier soir? (Laissez quelques instants aux participants pour y penser...)

DITES : Avant que nous passions à l'activité d'aujourd'hui, j'aimerais que nous récapitulions rapidement ce dont nous avons discuté hier. Pour cela nous allons utiliser une balle (ou une feuille de papier chiffonné) et tout le monde devra se lever pour cette activité. Nous allons lancer la balle autour de la salle et si vous la recevez, vous devrez nous donner un élément d'information que vous avez appris hier. Vous ne pouvez pas répéter ce que quelqu'un a déjà dit. Et une fois que vous aurez lancé la balle à quelqu'un d'autre, après avoir donné votre élément d'information, vous pourrez vous asseoir. La balle ne peut être lancée qu'aux personnes qui sont debout et tout le monde doit avoir une chance de l'attraper.

CONSEIL : Si un participant a de la difficulté à penser à quelque chose, permettez aux autres de l'aider.

Donnez les grandes lignes du programme pour la seconde journée.

Séance 7 : Politique de CARE en matière de PEAS (1 heure et 30 minutes)

Objectifs de la séance :

- Familiariser le personnel avec la Politique et la fournir à titre de document de référence

Matériel requis :

- Des copies à distribuer de la Politique visant à prévenir l'EAS, ici :
<http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/CI%20PSEA%20doc%20fran%C3%A7ais%20final%20doc%20%283%29.pdf/414658368/CI%20PSEA%20doc%20fran%C3%A7ais%20final%20doc%20%283%29.pdf>
- Des tableaux à feuilles volantes et des marqueurs

Politique de CARE visant à prévenir l'EAS : Questions préliminaires (5 minutes)

DITES : Levez la main si vous connaissez la Politique de CARE visant à prévenir l'EAS.

DEMANDEZ : Que contient-elle?

Réponses correctes :

- Six principes de fondamentaux que l'organisation s'est engagée à mettre en œuvre
- Des engagements qui doivent être mis en œuvre par les gestionnaires et les superviseurs
- Des normes à l'intention des employés que tous les employés de CARE doivent suivre en tout temps

CONSEIL : Si personne ne sait ce qu'elle contient, dites aux participants de ne pas s'inquiéter et que vous l'examinerez ensemble pendant cette séance. Et s'ils en ont entendu parler, dites-leur qu'ils sont en bonne position, mais qu'une récapitulation est toujours nécessaire pour s'assurer que l'on n'oublie pas!

Exercice : Que dit la Politique? (40 minutes)

- Affichez les tableaux à feuilles volantes sur le mur à différents endroits de la salle et lisez les à haute voix l'un après l'autre. Chacun des tableaux à feuilles volantes comporte une question qui est consignée ci-dessous.
- Divisez les participants en groupes de quatre ou cinq personnes. Fixez un délai de 30 minutes.
- Distribuez la Politique de CARE International visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels et à y répondre. Dites aux participants qu'ils ont 15 minutes pour la lire et en discuter. Expliquez qu'une fois qu'ils l'auront lue, vous leur demanderez de répondre à chacune des questions en groupe (en écrivant les réponses sur les tableaux à feuilles volantes). Peu importe la question par laquelle les participants commencent tant qu'ils répondent à toutes les questions.

- Les participants devront se lever et se déplacer dans la salle pour écrire ou afficher leurs réponses sur chaque tableau à feuilles volantes.
- Les participants répondront aux trois questions suivantes (en écrivant leurs réponses directement sur les tableaux à feuilles volantes) :

Tableau à feuilles volantes n° 1 : Le contenu de la politique correspond-il à ce à quoi vous vous attendiez de CARE? Est-ce que quelque chose vous a surpris?

Tableau à feuilles volantes n° 2 : Quelle sera la partie de la politique la plus difficile à mettre en œuvre dans le bureau d'outre-mer?

Tableau à feuilles volantes n° 3 : Que considérez-vous comme étant le plus important pour vous dans la Politique?

Exercice de débriefage : (15 minutes)

- Réunissez le groupe
- Demandez à un participant de lire à haute voix les questions originales d'un tableau à feuilles volantes et les réponses du groupe. Demandez aux participants ce qu'ils pensent des réponses. Est-ce que tout le monde est d'accord? Répétez cet exercice pour chacun des tableaux à feuilles volantes.
- S'il y a des questions auxquelles personne ne peut répondre, réassurez les participants en leur disant que les questions difficiles ou non résolues seront transmises aux responsables appropriés au bureau d'outre-mer ou à CARE Canada afin qu'ils y répondent (p. ex. Ressources humaines, personne-ressource, directeur de pays) avant la fin de la formation ou par la suite.

Jeu de vrai ou faux (30 minutes)

DITES : Nous allons maintenant passer un petit test amusant afin de voir à quel point vous avez lu attentivement et compris la Politique et ce qu'elle autorise ou interdit. Je vais vous demander de vous lever et je vais vous lire un certain nombre de questions de type vrai ou faux. Si vous pensez que la réponse à la question est « Vrai », veuillez vous rendre du côté droit de la salle. Si vous pensez que la réponse à la question est « Faux », veuillez vous rendre du côté gauche de la salle. Si vous n'êtes pas sûr, vous pouvez rester au milieu. Je demanderai à certaines personnes de justifier leurs réponses, alors ne vous contentez pas de suivre le groupe! Pensez à ces questions par vous-même! Pour vous aider, vous pouvez vous reporter à votre exemplaire de la Politique.

CONSEIL : Après chaque question, demandez à la personne qui répond d'expliquer pourquoi elle a choisi vrai, faux ou la position du milieu. Permettez aux participants de discuter s'il y a différentes opinions.

1. L'exploitation et les abus sexuels sont un motif de renvoi de CARE. (VRAI-Principe fondamental n° 1)
2. Les relations sexuelles avec une personne âgée de moins de 18 ans sont uniquement permises dans les cas où la culture et les lois locales permettent aux citoyens du pays de se marier alors qu'ils sont âgés de moins de 18 ans. P. ex. : S'il est culturellement et juridiquement acceptable pour un homme de 42 ans d'épouser une jeune fille de 16 ans, CARE acceptera cette situation. (FAUX : Principe fondamental n° 2)
3. Nous voulons que les employés signalent les cas d'exploitation ou d'abus uniquement s'ils ont des preuves concrètes de ce comportement (FAUX : Principe fondamental n° 5)
4. Tous les employés de CARE sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir l'EAS. (VRAI-Principe fondamental n° 6)
5. Les relations sexuelles entre les employés et les participants aux projets sont vivement déconseillées car elles se fondent sur un rapport de force inégal. (VRAI-Principe fondamental n° 4)
6. Malgré cela, si un employé a une relation romantique ou sexuelle avec un participant à un programme, il ou elle peut ne pas en parler à son superviseur (FAUX-Normes de conduite des employés n° 3)
7. Les gestionnaires et les superviseurs ont des responsabilités supplémentaires pour prévenir l'EAS compte tenu du poste qu'ils occupent à CARE (VRAI-Engagements)
8. Les employés de CARE ne peuvent pas retenir les services de professionnel(le)s du sexe pendant qu'ils représentent CARE (lors de leurs déplacements, à l'aller ou au retour, pour une réunion, dans les locaux de CARE, les véhicules de CARE, etc.) (VRAI-Normes de conduite des employés n° 2)

Résumez la séance (1 minute) :

- Il s'agit d'une question si importante que nous avons une politique à son égard
- La politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour CARE. Son contenu n'est pas négociable et son non-respect peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi
- Les participants ont un exemplaire de la Politique. S'ils ont encore des questions, ils devraient demander des clarifications à vous-même ou à leur gestionnaire ou leur directeur de pays.

Séance 8 : Mécanismes de compte rendu externes (1 heure 30 minutes)

Objectifs de la séance :

- Cerner les composantes d'un mécanisme de compte rendu externe qui devraient être en place au bureau d'outre-mer
- Commencer la mise en œuvre d'un plan d'action pour les mettre en place

Ce dont vous aurez besoin :

- Un tableau à feuilles volantes avec les « obstacles » d'hier
- Du chocolat comme prix

Introduction (15 minutes) :

DITES : Hier nous avons parlé de bon nombre des obstacles auxquels un participant à un projet peut faire face lorsqu'il veut signaler un cas d'exploitation ou d'abus sexuels à une ONG. Pendant cette séance nous nous pencherons sur la façon dont nous pouvons réduire ces obstacles et accroître la probabilité qu'un participant à un projet signalera un cas d'EAS. Le signalement des cas est d'une importance capitale. Si les cas ne nous sont pas signalés, il se peut que nous n'en ayons pas connaissance, ce qui signifie que nous ne pourrions rien y faire.

Reportez-vous au tableau à feuilles volantes d'hier où vous avez consigné les obstacles. Demandez si quelqu'un a pensé à d'autres obstacles.

DITES : Avant que nous examinions ces obstacles un par un, avez-vous à l'heure actuelle un mécanisme ou un processus en place permettant aux participants aux projets de signaler ces types de problèmes?

CONSEIL : S'ils ont quelque chose en place, demandez-leur :

- 1) Qui est au courant? (à l'interne et à l'externe)
- 2) Comment faisons-nous connaître ce processus aux participants à nos projets et au public? À nos employés?
- 3) Est-ce que le processus dirige les gens vers des membres de notre personnel pour signaler les cas? Le cas échéant, qui sont ces employés? Se sentent-ils à l'aise dans ce rôle? Demandez-leur de décrire ce rôle et le processus.
- 4) Quels obstacles voyez-vous dans ce processus?

S'ils n'ont rien en place, DITES : Ce n'est pas grave. Nous allons faire une séance de remue-méninges pour trouver quelque chose que nous pouvons mettre en place.

S'ils ont quelque chose en place, DITES : C'est merveilleux, cela nous donne un bon point de départ pour notre discussion. Nous allons examiner votre processus à la lumière des divers obstacles que nous avons cernés hier afin de voir si ceux-ci peuvent être encore réduits, ou si ce processus est aussi solide qu'il peut l'être. Repensez à la séance sur les privilèges. Nous avons parlé du fait que les groupes qui détiennent des pouvoirs et privilèges dans une communauté sont souvent inconscients des défis

auxquels font face les groupes plus vulnérables. Si nous, en tant qu'employés des CARE détenant des privilèges et pouvoirs, avons conçu le processus, il se peut que nous ayons négligé certaines difficultés auxquelles les groupes plus vulnérables pourraient être confrontés.

Discussion en petits groupes (30 minutes) :

Divisez le groupe en plus petits groupes de quatre ou cinq employés.

Expliquez à chaque groupe qu'il doit élaborer une nouvelle stratégie de compte rendu externe OU renforcer la stratégie actuelle, puis en faire part aux participants aux projets. Cette nouvelle stratégie devra inclure au moins une mesure pour réduire chaque obstacle qui a été cerné hier (reportez les participants au tableau à feuilles volantes). Elle devra aussi inclure un plan pour faire connaître le processus aux participants aux projets. Chaque groupe aura 30 minutes pour concevoir ce nouveau processus et le plan de communication puis il aura cinq minutes pour présenter son processus au groupe entier. Expliquez qu'il y aura des prix pour :

- Le processus le plus réaliste
- Le processus le plus créatif ou innovateur
- La meilleure présentation

Les gagnants seront déterminés au moyen d'un vote du groupe (en fonction des applaudissements les plus forts pour chaque présentation).

Présentations de groupe (45 minutes)

Demandez à chaque groupe de faire sa présentation. Mettez en évidence les points communs, les idées innovatrices. Demandez au groupe entier de faire des commentaires après chaque présentation. Lorsque chaque groupe a terminé, tenez le vote pour les catégories énumérées ci-dessus.

DITES : Nous devons maintenant prendre les meilleures de ces idées et les intégrer pleinement dans un nouveau processus ou dans votre processus actuel. Comment peut-on en faire un processus consolidé?

Écrivez toutes les idées sur un tableau à feuilles volantes.

DEMANDEZ des bénévoles pour former un comité afin de faire avancer ce travail et mettre la dernière main au processus, obtenir l'approbation de l'équipe des cadres supérieurs et le mettre en œuvre aux endroits où nous offrons nos programmes.

RAPPELEZ-VOUS : Cet atelier aura lieu dans tous les bureaux auxiliaires et les personnes qui y participeront auront aussi des idées pour le processus. Le comité travaillera avec des représentants de ces bureaux auxiliaires pour s'assurer que toutes les idées sont intégrées dans un plan à l'échelle nationale.

Séance 9 : Mécanismes de compte rendu internes (1 heure et 30 minutes)

Objectifs de la séance :

- Cerner les principales composantes d'un système de compte rendu interne et concevoir un plan d'action pour les mettre en place ou pour renforcer le plan qui est actuellement en place.
- S'assurer que notre système de compte rendu interne répond aux besoins des employés qui peuvent avoir à l'utiliser.
- S'assurer que tous les employés sont au courant de la Ligne CARE et savent quand et comment l'utiliser.

Matériel dont vous aurez besoin :

- Documents sur la Ligne CARE à distribuer
- Formulaire de rétroaction des participants

Obstacles au signalement – Discussion du groupe entier (20 minutes)

DITES : Nous avons discuté de la façon dont les gens qui ne font pas partie de l'organisation peuvent signaler à CARE les cas d'EAS. Nous allons maintenant discuter de la façon dont les employés peuvent faire part de leurs préoccupations concernant les cas d'EAS à l'interne.

DITES : Pensez à l'activité du labyrinthe de la PEAS que nous avons faite hier. Quels sont certains des défis auxquels vous avez fait face en tant qu'employé pour décider si vous deviez ou non signaler vos soupçons? N'hésitez pas à ajouter des défis ou obstacles qui n'ont pas déjà été cernés lors de l'activité du labyrinthe, mais qui vous préoccupent toujours après notre discussion des deux derniers jours.

ATTENDEZ-VOUS À CES RÉPONSES :

- La crainte de représailles
- Ne pas avoir de preuves
- Des préoccupations touchant la sécurité personnelle (menaces de mort, etc.)
- La confidentialité (anonymat)
- L'imposition de mesures disciplinaires si vous ne signalez pas un cas

DITES : Tout comme nous devons rendre notre système de compte rendu externe aussi accessible que possible pour les participants aux projets, nous devons faire de même pour notre système de compte rendu pour les employés.

DEMANDEZ : Compte tenu de ces obstacles, selon VOUS qu'est-ce qui doit être en place pour que vous vous sentiez à l'aise de soulever des préoccupations concernant l'EAS?

CONSEIL : Si personne ne répond, divisez les participants en groupes de deux pour une brève discussion, puis réunissez le groupe entier.

Attendez-vous à :

- Un système qui offre la possibilité de signaler les cas anonymement
- Un système qui les protège des représailles
- Un système qui préserve leur anonymat
- Un système qui indique clairement quels cas doivent être signalés et quand (p. ex. : rumeurs ou faits?)

Systeme à l'échelle du pays - Discussion du groupe entier (20 minutes)

DEMANDEZ :

- Quel système avez-vous en place à l'heure actuelle?
- Répond-il à vos besoins?
- Qu'est-ce qui manque?
- Comment pouvez-vous intégrer ces composantes manquantes?
- Est-ce que tout le monde est au courant de son existence? Sinon, comment pouvons-nous le faire mieux connaître?
- Que doit-on faire pour faire avancer les choses?

Ligne CARE - Discussion du groupe entier (15 minutes)

Distribuez les documents sur la Ligne CARE à tous les participants

DITES : Tout comme il existe un système au Tchad, CARE Canada et CARE USA ont aussi créé une procédure à l'intention des employés pour tout type de dénonciation. Ce système s'appelle Ligne CARE et tout employé peut l'utiliser.

- 1) Vous pouvez signaler un cas en ligne ou par téléphone
- 2) C'est une tierce partie qui recevra votre courriel ou votre appel téléphonique
- 3) Vous pouvez donner votre nom ou demeurer anonyme
- 4) Le compte rendu peut être fait dans la langue dans laquelle vous êtes le plus à l'aise
- 5) Tous les comptes rendus seront suivis d'une enquête menée par les RH de CC, les Opérations internationales, ou par une combinaison des deux. Tout sera mis en œuvre pour assurer l'anonymat de la personne qui fait le compte rendu. Toutefois, vous devez savoir que l'on pourrait faire appel à vous pour participer à une enquête. Vous pourriez devoir participer à une entrevue avec un enquêteur et rédiger et signer une déclaration.
- 6) Cette procédure s'ajoute à celle dont vous disposez au pays au cas où malgré tous les efforts pour le rendre accessible, vous n'êtes pas à l'aise d'utiliser le système qui est en place au Tchad.

FAQ - Discussion du groupe entier (20 minutes)

DEMANDEZ : Alors tout est clair à propos de nos systèmes, mais quand devons-nous vraiment les utiliser?

Réponse correcte : Chaque fois que vous avez des preuves ou des soupçons qu'il pourrait s'agir d'un cas d'EAS. VOUS N'AVEZ PAS BESOIN DE PREUVES.

DEMANDEZ : Qu'est-ce qui arrive si vous avez des soupçons ou que des preuves et que vous ne le signalez pas?

Réponse correcte : Mises à part la multitude de répercussions dont nous avons discuté hier lors de l'activité du labyrinthe, si l'on découvre que vous étiez au courant ou que vous soupçonniez un comportement inapproprié et que vous ne le signalez pas par les voies appropriées, VOUS pouvez faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

DEMANDEZ : Qu'est-ce qui arrive si vous signalez un cas en vous fondant sur des soupçons seulement et que l'enquête n'amène aucune preuve. Ferez-vous l'objet de mesures disciplinaires?

Réponse correcte : NON! Nous apprécions et nous attendons à ce que tous les employés travaillent activement à éliminer et à prévenir l'EAS chez CARE et que vous le fassiez de bonne foi. De plus le Code de conduite et notre politique sur la PEAS exige que vous le fassiez. Par conséquent vous remplissez vos responsabilités en tant qu'employé de CARE.

DEMANDEZ : Qu'est-ce qui arrive si vous pensez avoir fait l'objet de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un collègue de CARE? Ferez-vous l'objet de mesures disciplinaires?

Réponse correcte : NON! Les victimes ne font jamais l'objet de mesures disciplinaires. Ce type d'infraction comporte toujours des rapports de force inégaux. Nous espérons que nous avons les systèmes en place pour que vous les signaliez et que vous vous sentiez entièrement soutenu par CARE pour obtenir l'aide dont vous avez besoin dans cette situation.

Questions en suspens et remerciements (15 minutes)

DITES : Est-ce que quelqu'un a des questions auxquelles nous n'avons pas répondu au cours des deux derniers jours? Il se peut que je ne puisse pas y répondre, mais j'aimerais obtenir des réponses à ces questions et j'en ferai dont part à CARE Canada/CI pour obtenir des conseils des personnes pertinentes.

DITES : Cela nous amène à la fin de notre atelier. Nous avons couvert beaucoup de matière au cours des deux derniers jours. La sensibilisation de notre personnel à la question est une composante vraiment essentielle à l'élimination de l'EAS dans toutes nos activités. J'aimerais insister sur l'importance de donner suite aux points d'action que nous avons déterminés ensemble en termes de systèmes de compte rendu internes et externes et des façons dont on peut les faire connaître à tous les employés et aux participants aux projets. Je tiens à vous remercier de votre pleine participation et de votre plein engagement dans ces séances. Je serai ici jusqu'au **XX** et je serai heureuse de discuter avec vous individuellement de toute préoccupation que vous pourriez avoir à propos de cette question.

DEMANDEZ aux participants de remplir leurs formulaires de rétroaction.

Prenez une photo des participants tenant leurs tableaux à feuilles volantes qui leur servent de points d'action. Dites-leur que nous enverrons la photo à nos bureaux d'outre-mer et aux employés du Bureau national de CC, étant donné qu'elle montre l'engagement de leur bureau à éliminer l'EAS.

En accord avec nos valeurs fondamentales sur l'intégrité,

nous nous soucions de:

fraude

discrimination

exploitation

malversations

harcèlement sexual

autres conduits inconvenantes

SIGNALEZ LES CONDUITES INCONVENANTES

Trois options sont disponibles:

1 Parler au Superviseur approprié ou au service des Ressources Humaines

2 Se connecter sur le site <http://www.care.ethicspoint.com>

3 Appel à frais virés: +



Les signalements peuvent être soumis de manière anonyme et seront traités dans la plus grande confidentialité possible. Cette procédure ne doit pas être utilisée pour communiquer les griefs d'ordre général contre les superviseurs à moins que ces griefs soient relatifs à la violation d'une politique en place.