



Inspirer
les individus

Renforcer
les organisations

Créer un mouvement de
prévention de la violence
contre les femmes

Get Moving!

pour la prévention du harcèlement
sexuel (HS) et de l'exploitation et
des abus sexuels (EAS) dans le
secteur humanitaire

GUIDE DU FACILITATEUR: FORMATION EN PERSONNE



Financement fourni
par le gouvernement
des États-Unis





Bougeons-nous ! Pour la prévention du HS et de l'EAS dans le secteur humanitaire : Guide du facilitateur

Adapté de l'original de :
International Rescue Committee et Raising Voices
Mai 2019

Adapté pour la livraison en ligne à distance par:
The Conscious Project
Janvier 2021

International Rescue Committee:
Gender.Equality@rescue.org

Raising Voices:
info@raisingvoices.org
info@preventgbvafrica.org



Table des matières

VUE D'ENSEMBLE

<i>Le projet Écoutez !</i>	p.4
<i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i>	p.5
Qu'est-ce que <i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> ?	p.5
Pourquoi <i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> ?	p.5
À quelles organisations est destiné <i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> ?	p.6
Qui participe ?	p.6
Quels sont les objectifs de <i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> ?	p.6
Le format en trois parties de <i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i>	p.7
Équipe de facilitation	p.8
Atteindre davantage d'employés	p.9
Calendrier	p.10
Premiers pas	p.10

COMMENÇONS !

Module 1 Qu'est-ce que <i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> ? ...	p.14
Module 2 Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires...	p.32
Module 3 La relation entre le HS, l'EAS et le pouvoir.....	p.40
Module 4 Reconnaître la nature systémique du pouvoir	p.52
Module 5 Le respect au travail.....	p.62
Module 6 Passer à l'action.....	p.71
Module 7 Se comporter en allié efficace.....	p.81
Module 8 Au-delà de <i>Bougeons-nous !</i>	p.95

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

<i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> Glossaire	p.105
<i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> : Recommandations de changements pour les modules 1 à 8	p.107
<i>Bougeons-nous ! Pour la prévention du HS et de l'EAS</i> Matériel de session	p.108
<i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> Boîte à outils	p.132
<i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> Boîte à outils de suivi et d'évaluation	p.139



VUE D'ENSEMBLE

Le projet *Écoutez !*

Écoutez ! est un programme de trois ans financé par le Bureau of Population, Refugees and Migration (BPRM) « pour amplifier la voix et le pouvoir des femmes et des jeunes filles et pour catalyser une réforme institutionnelle, l'action interorganisations et un accroissement des ressources pour lutter contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus. » Ce projet a été mis en œuvre conjointement par l'International Rescue Committee (IRC) et 15 organisations de défense des droits de la femme (WRO), dont Raising Voices. Il a été conçu afin de remédier à l'absence de progrès en matière de prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et abus sexuels (HS et EAS) dans le secteur humanitaire au cours des 15 dernières années. Ce projet repose sur trois piliers :

Pilier n° 1 :

Établissement du baromètre *Écoutez !* Un baromètre qui mesure l'action en matière de lutte contre la violence basée sur le genre (VBG) et la prévention et les interventions HS et EAS dans les contextes humanitaires

Pilier n° 2 :

Développer un modèle de transformation de la culture organisationnelle afin de promouvoir l'égalité des sexes et une politique de tolérance zéro pour le HS et l'EAS au sein des agences humanitaires.

Pilier n° 3 :

Les organisations de défense des droits de la femme (WRO) dirigent l'adaptation et l'amélioration des mécanismes de prévention, de signalement, d'enquête et d'intervention HS et EAS, en se basant sur l'opinion des femmes et des jeunes filles



Programme adapté de *Get Moving!*

Conformément au Pilier n° 2 de *Écoutez*, l'IRC et Raising Voices ont adapté un programme de transformation organisationnelle qui promeut l'égalité des sexes et une politique de tolérance zéro en matière de HS et d'EAS. Ce dernier s'appuie sur le programme transformateur *Bougeons-nous !*¹, qui a été lancé en 2010 et a été utilisé par plus de 30 organisations dans le monde entier. *Bougeons-nous !* a été adapté par le projet *Écoutez !* afin de répondre aux préoccupations spécifiques aux agences humanitaires qui luttent contre le HS et l'EAS. Le programme adapté combine l'approche féministe fondée sur des valeurs de Raising Voices et les leçons tirées par l'IRC de son expérience de transformation organisationnelle pour l'égalité des sexes, ainsi que de nouvelles approches qui ont été mises à l'épreuve au sein d'écoles, d'universités et d'institutions officielles des États-Unis et qui promeuvent le témoignage actif, le respect au travail et la redevabilité des hommes.

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS est une formation intensive en huit modules et un processus de changement organisationnel. Il a tout d'abord été testé au Kenya, en Ouganda et au Sierra Leone dans le cadre de sept processus pilotes exécutés par l'IRC (rescue.org), War Child Holland (warchildholland.org), l'American Refugee Committee (wearealight.org), Akina Mama wa Afrika (akinamamawaafrika.org), le Centre for Rights, Education and Awareness (creaw.org), la Muslim Women's Association (mwa.org.au), Logoa et COSMESS (cosmess.org). Le programme existant a été révisé afin d'intégrer les retours d'expérience de la première année.

Qu'est-ce que *Get Moving!*?

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS est un processus interne de changement organisationnel très efficace conçu pour aider les agences humanitaires en matière de prévention du HS et de l'EAS. Il traite de huit sujets sensibles et a pour objectif d'accélérer les progrès en matière de prévention du HS et de l'EAS. Les modules sont :

1. Qu'est-ce que *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* ?
2. Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires
3. La relation entre le HS, l'EAS et le pouvoir
4. Reconnaître la nature systémique du pouvoir
5. Le respect au travail
6. Passer à l'action
7. Se comporter en alliés efficaces
8. Au-delà de *Bougeons-nous !*

Les opportunités de réflexion et de découverte de soi inspirent aux employés la passion et l'engagement nécessaires pour s'engager en matière de HS et d'EAS. Les activités et discussions explorent le travail de l'organisation et – plus essentiel encore – la manière dont elle fonctionne ainsi que le rôle que peuvent jouer les individus pour contribuer à créer un environnement de travail positif.

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS s'inscrit dans le cadre d'initiatives de ce secteur qui visent à prévenir le HS et l'EAS et à y mettre un terme, et soutiennent les femmes qui travaillent dans des contextes humanitaires ainsi que les femmes et les jeunes filles affectées par les crises humanitaires à réaliser leur potentiel.

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS est un appel à l'action !

Pourquoi *Get Moving!*?

Les travailleurs humanitaires ont une occasion unique de laisser une empreinte positive dans le monde. *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* nous permet de maximiser la portée de notre travail en explorant notre identité d'individus et de professionnels et la manière dont nous pouvons mieux aligner nos identités et nos valeurs. Cela nous aide à réaliser que nous avons pour responsabilité de présenter la meilleure version de nous-même lorsque nous travaillons au service des autres.

Les principes humanitaires (humanité, neutralité, indépendance, impartialité et ne pas nuire) sont un thème majeur de ce programme. Ces principes constituent la base de la création d'une culture organisationnelle plus respectueuse, qui réduit le risque de HS et d'EAS. Le leadership et l'action fondés sur des valeurs, à tous les échelons, sont également valorisés afin d'accélérer le changement en matière de prévention du HS et de l'EAS.

Un programme pilote d'une durée de 1 an a démontré que la méthodologie *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* est efficace. Nos résultats ont indiqué des changements positifs sur un large éventail d'indicateurs, dont une évolution positive de 15,0 % à 30,6 % sur un ensemble d'indicateurs qui évaluent les différences en matière d'attitude et de convictions du personnel et de culture organisationnelle.

¹ Voir la série « Learning from Practice » de Raising Voices ; <http://raisingvoices.org/category/learning-from-practice-series/>



À quelles organisations *Get Moving!* est-il destiné ?

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS est conçu pour les organisations du secteur de l'aide humanitaire et du développement international. Il est destiné aux organisations qui souhaitent aller au-delà de la sensibilisation du personnel pour s'attaquer aux causes profondes du HS et de l'EAS. Il est pensé pour les organisations qui s'engagent à fournir des solutions durables au problème du HS et de l'EAS. Il est conçu pour les organisations qui croient qu'il faut remettre en question et changer les inégalités de rapport de force au sein de nos institutions et du secteur tout entier. Il est destiné aux organisations qui s'engagent à allouer le temps et les ressources nécessaires afin de mener à bien le processus dans sa totalité, en interagissant avec des experts externes et en désignant des employés pour diriger le processus. Il est recommandé, mais non essentiel, aux organisations d'avoir déjà mis en place des politiques HS et EAS de base.

Qui participe ?

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS concerne tous les employés. Les employés qui suivent la formation sont tenus de participer en tant qu'égaux, sans distinction de rang ou d'influence au sein de l'organisation, qu'il s'agisse d'employés débutants, de professionnels chevronnés ou de directeurs de programme. Chaque organisation est différente. Le nombre d'employés qui participent au processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* est donc variable. Dans l'idéal, un maximum d'employés d'un bureau ou d'un site donné devraient participer, sans dépasser 35 personnes à la fois afin de préserver la qualité de la formation. Les équipes de grande envergure trouveront des méthodes de communication à grande échelle pour leurs employés dans la section « Atteindre davantage d'employés ». Un membre d'équipe respecté qui possède plusieurs années d'expérience dans le secteur humanitaire et la formation devrait codiriger le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* avec une facilitatrice issue d'une WRO ou (à défaut) une spécialiste de l'égalité des sexes, de la violence basée sur le genre (VBG) ou de la protection issue de son équipe.

Quels sont les objectifs de *Get Moving!* ?

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS possède trois objectifs principaux :

Objectif 1 :

Nous inspirer en tant qu'**individus** en examinant avec un œil critique nos valeurs et identités personnelles, et notamment la manière dont nous pouvons être fidèles à nous-mêmes dans chaque aspect de notre vie.

Objectif 2 :

Nous renforcer en tant qu'**organisations** grâce à l'identification d'opportunités d'améliorer la culture et l'intégrité de l'organisation en incarnant nos valeurs humanitaires, tant au travail que dans notre vie personnelle.

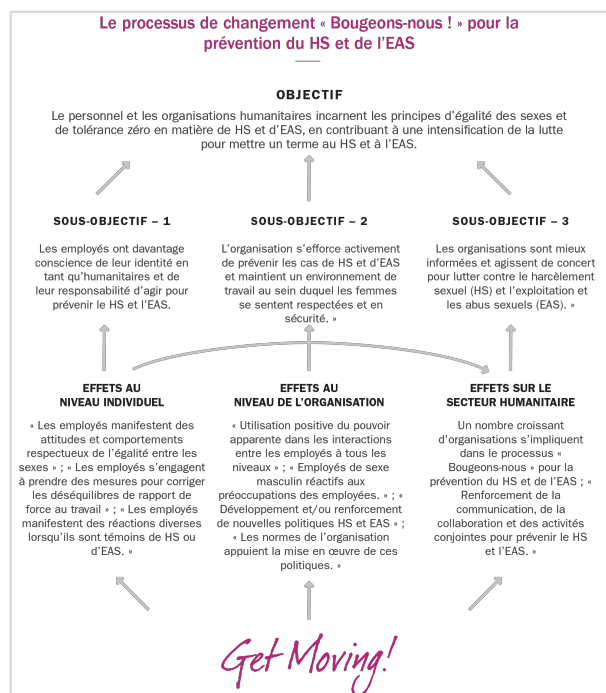
Objectif 3 :

Nous connecter au **secteur humanitaire** en identifiant les enjeux qui nous unissent et le pouvoir qui est le nôtre si nous nous montrons solidaires dans la lutte contre le HS et l'EAS.

D'une manière générale, nous prévoyons qu'à l'issue de ce processus, nous commencerons à observer des changements à trois niveaux : le niveau individuel, le niveau organisationnel et, dans une certaine mesure, le niveau sectoriel, avec un renforcement des initiatives de prévention. Le changement et les résultats attendus à l'issue du processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* sont présentés dans le graphique suivant.

Portée de la formation

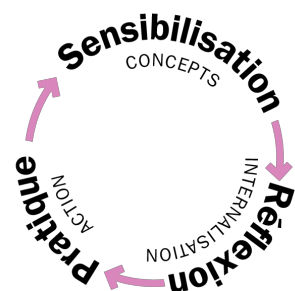
Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS vise à prévenir le harcèlement sexuel à l'encontre des travailleuses humanitaires et l'exploitation et les abus sexuels sur les bénéficiaires. **Cette formation ne tente pas de couvrir tous les aspects de la protection, un terme générique utilisé en référence aux employés et aux bénéficiaires (dont les hommes et les enfants) qui ont besoin d'une protection.** *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* met délibérément l'accent sur les femmes. Les inégalités sociales et structurelles ainsi que les normes sexistes qui perpétuent et normalisent la violence à l'encontre des femmes – et créent une situation d'impunité – font que les femmes représentent l'écrasante majorité des victimes de HS et d'EAS dans les contextes humanitaires. La formation attire l'attention sur les inégalités de rapport de force qui sont au cœur de ces statistiques, et entreprend de les transformer. Cet accent mis sur les femmes n'exclut pas les hommes, qui pourraient être exposés à des violences en milieu professionnel et dont la vulnérabilité pourrait être aggravée par plusieurs types d'inégalités portant sur la nationalité, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Cette formation n'exclut pas non plus les enfants, qui peuvent être victimes d'abus sexuels, être contraints de travailler, ou subir tout autre type de préjudice de la part d'acteurs humanitaires.





Le format en trois parties de *Get Moving!*

L'approche de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* a été développée en se basant sur le cycle d'apprentissage de l'adulte : Sensibilisation → Réflexion → Pratique. Nous faisons constamment référence à ce cycle tout au long des huit modules, et il est conçu pour maximiser les résultats de l'apprentissage et des initiatives de transformation du comportement.



SENSIBILISATION CONCEPTS	Acquérir une vue d'ensemble du sujet. Les concepts sont présentés sous la forme de leçons, de discussions et d'activités de groupe.
RÉFLEXION APPROPRIATION	S'appliquer les principes à soi-même. Le moment de tranquillité permet aux participants de s'approprier et d'intégrer les concepts par la lecture, la visualisation et la tenue de leur journal personnel.
MISE EN PRATIQUE ACTION	Appliquer les principes à l'organisation et à ses pratiques de prévention. Les briefings du personnel et les projets de groupe visent à transformer la culture et les processus de l'organisation, ainsi que les rapports entre employés.

Get Moving! Vue d'ensemble et sessions

Le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* doit être mené avec le même groupe d'employés sur la totalité des huit modules. Chaque module s'appuie sur le précédent, de sorte que des présences irrégulières du personnel peuvent nuire au processus. Nous recommandons aux organisations d'envisager de répéter les modules qui ont enregistré une faible participation et d'adopter des mesures de redevabilité afin que les employés achèvent le processus. Chaque module dure trois heures, à l'exception du premier et du dernier module (qui durent chacun quatre heures).

N°	Titre	Objectif	Temps nécessaire
1	Qu'est-ce que <i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> ?	Ce module présente le processus de formation <i>Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> aux participants. Son objectif est de susciter l'enthousiasme, d'aider les participants à créer un espace plus sûr pour explorer des sujets sensibles et d'expliquer les mécanismes de signalement et les services HS et d'EAS accessibles aux survivantes.	4 heures
2	Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires	Ce module encourage l'exploration individuelle de l'identité personnelle, renforce l'adhésion des participants aux principes humanitaires et encourage une exploration de la relation entre les valeurs personnelles et les idéaux professionnels, et de la manière dont nous pouvons traduire nos valeurs les plus profondes en actions.	3 heures
3	La relation entre le HS, l'EAS et le pouvoir	Ce module explore différentes formes de pouvoir et encourage les participants à recenser les aspects de leur vie dans lesquels ils ont du pouvoir et ceux dans lesquels ils n'en ont pas. Cette session inclut des réflexions personnelles et des discussions de groupe qui encouragent un équilibre des rapports de force et une analyse sexe-pouvoir qui serviront de socle aux discussions au sujet du HS et de l'EAS.	3 heures
4	Reconnaître la nature systémique du pouvoir	Ce module vise à sensibiliser au rôle que jouent les normes sociales dans la perpétuation des déséquilibres de rapport de force, qui permettent au HS et à l'EAS de perdurer sans être remis en cause. Les discussions et exercices pratiques aident les participants à identifier des manifestations courantes de HS et d'EAS ainsi que leur impact sur les individus, communautés et institutions.	3 heures
5	Le respect au travail	Ce module vise à sensibiliser à l'importance du respect au travail. Il encourage les participants à se voir comme des dirigeants qui agissent conformément à des valeurs et qui, en montrant un exemple de comportement respectueux, posent les fondements d'un travail de prévention efficace du HS et de l'EAS.	3 heures
6	Passer à l'action	Ce module encourage les participants à se comporter en dirigeants fondés sur des valeurs qui agissent pour prévenir le HS et l'EAS. Il encourage les employés à être des témoins actifs en proposant des stratégies d'intervention sécurisée. Il met l'accent sur la nécessité d'avoir des conversations régulières au sujet de la manière dont nous pouvons briser le silence qui entoure les abus.	3 heures
7	Se comporter en alliés efficaces	Ce module explore le concept du féminisme (ce qu'il est et ce qu'il n'est pas) et la manière dont il affecte nos actions visant à prévenir le HS et l'EAS. Les participants explorent comment les hommes peuvent être des alliés efficaces pour les femmes et le concept de redevabilité comme pratique essentielle de solidarité.	3 heures
8	Au-delà de <i>Bougeons-nous !</i>	Ce module revient sur le parcours du programme <i>Bougeons-Nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS</i> , et le processus de transformation qui s'est déroulé au niveau individuel et organisationnel. On demande aux participants de renouveler leur engagement en faveur des initiatives de prévention du HS et de l'EAS, et d'envisager des manières de bâtir un mouvement plus solide en faveur du changement dans le secteur humanitaire.	4 heures



Travail préparatoire et éléments à prendre en compte pour les sessions

Participation des employés : Avant la formation, les participants décident d'un créneau horaire et d'un endroit qui leur conviennent à tous pour se rencontrer tout au long du processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. Cet aspect est essentiel pour garantir la participation régulière aux sessions. Si leur budget le permet, les organisations devraient organiser les sessions dans un lieu externe afin de minimiser les distractions. Le soutien des superviseurs est essentiel à la participation des employés et à l'adoption de nouvelles politiques ou actions grâce à ce processus.

Discussions du personnel : En raison de la nature sensible des sujets et de la nécessité d'un environnement sûr et de confiance, certains modules nécessitent des discussions en groupes non mixtes. Les facilitateurs doivent prendre leurs dispositions à l'avance afin que ces discussions en groupes de femmes et en groupes d'hommes puissent se dérouler dans des salles d'atelier distinctes. Dans la mesure du possible, les facilitateurs doivent inciter les participants à réfléchir à leur identité et aux rapports de force qui affectent l'expérience des femmes, comme leur nationalité, leur appartenance ethnique, leur religion, leur caste, leur âge, leur validité et leur état de santé, ainsi qu'à l'expérience de certains individus en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre. Ce manuel signale des opportunités d'explorer ces thématiques de manière plus approfondie, mais les facilitateurs peuvent utiliser d'autres ressources pertinentes.

Supports de formation : Les documents requis pour la formation *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* sont des feuilles de tableau, des marqueurs, des post-it, des feuilles A4, ainsi que des carnets (pour les journaux personnels) et des stylos pour les participants. Achetez des carnets de haute qualité pour les participants, afin de les encourager à y consigner leurs réflexions personnelles. Les facilitateurs devront faire des photocopies pour un certain nombre de sessions. Tout au long du manuel, vous trouverez des icônes qui indiquent où les facilitateurs doivent préparer une feuille de tableau ou remettre des photocopies aux participants. Pour mettre en exergue le fait qu'un exercice nécessite la tenue d'un journal, on utilise l'icône .  indique un jeu de rôle, un scénario, une image ou des instructions à découper ou à distribuer aux participants. Ce ne sont là cependant que des suggestions. Les facilitateurs sont libres de s'appuyer sur leur expérience et de faire appel à leur créativité pour modifier les modules, dans la mesure où ils couvrent le contenu de base.

Remarques relatives à la facilitation : Tout au long du manuel, le texte en italique indique un script mot pour mot que les facilitateurs peuvent utiliser pour expliquer des concepts complexes. Le texte qui n'est pas en italique offre aux facilitateurs un récapitulatif de concepts plus simples. Bien que les notes puissent sembler trop détaillées pour un facilitateur expérimenté, elles sont conçues pour permettre à des facilitateurs de profils divers de cultiver leur confiance en soi, particulièrement ceux qui n'ont pas eu la possibilité de suivre une formation des formateurs avant de diriger un processus de formation.

Équipe de facilitation

L'équipe de facilitation de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* doit dans l'idéal comporter deux facilitateurs : un facilitateur interne et une facilitatrice WRO externe. Le facilitateur interne devra être sélectionné par les dirigeants/responsables en consultation avec un spécialiste des droits de la femme, de l'égalité des sexes ou de la violence basée sur le genre (VBG) ou, à défaut, par un cadre de sexe féminin. Dans la mesure du possible, le facilitateur interne doit être accompagné d'une facilitatrice WRO qui a été formée à l'approche *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

Dans le modèle à **deux facilitateurs**, le facilitateur interne apporte une connaissance approfondie du secteur humanitaire et des politiques et procédures de l'organisation, et contribue à montrer qu'il s'agit d'une activité que l'organisation est résolue à mettre en œuvre. La **facilitatrice WRO externe** apporte son autorité d'expert des droits de la femme dans le contexte local, des compétences essentielles de facilitation de conversations de transformation de l'approche du genre, un point de vue nouveau sur des schémas de comportement enracinés et une voix puissante qui pose des questions difficiles que les organisations pourraient consciemment ou inconsciemment avoir du mal à aborder sans un soutien externe. Pour obtenir une liste des WRO aptes à diriger *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*, contactez l'IRC à l'adresse gender.equality@rescue.org ou Raising Voices à l'adresse info@preventgbv africa.org. Toutes les WRO de la liste ont (au minimum) effectué une formation des formateurs d'une durée de cinq jours, et cofacilité des processus de formation auprès d'organisations humanitaires.

Dans l'idéal, les facilitateurs ont suivi une formation des formateurs d'une durée de cinq jours ou bénéficié d'un temps d'exposition, d'accompagnement et de pratique équivalent (voir « Formation dirigée par les pairs » dans la section « Atteindre davantage d'employés » ci-après). L'équipe de facilitation doit inclure un facilitateur de sexe féminin et un de sexe masculin ou deux femmes, mais jamais deux hommes, afin que les participantes se sentent en toute sécurité.

Les critères de sélection d'un **facilitateur du personnel** sont les suivants :

Exigences

- Au moins un à deux ans de travail au sein d'une organisation humanitaire
- Engagement démontré envers l'égalité des sexes et les droits de la femme
- Employé respecté à un poste d'encadrement intermédiaire ou supérieur
- Maturité et compétences d'encadrement éprouvées, avec capacité de mener un processus de changement organisationnel avec des employés de divers échelons
- Approbation des superviseurs pour codiriger le processus de formation complet
- Aval d'une spécialiste des droits de la femme, de l'égalité des sexes ou de la violence basée sur le genre (VBG) ou, à défaut, d'un cadre de sexe féminin



Recommandations

- Expérience préalable de programmes ou initiatives organisationnelles dans le domaine des droits de la femme, de l'égalité des sexes ou de la violence basée sur le genre (VBG)
- Connaissance des politiques et processus de l'organisation en matière de prévention du HS et de l'EAS
- Au minimum deux ans d'expérience de facilitation

Atteindre davantage d'employés

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS est un processus de formation intensif dont le nombre de participants ne doit pas dépasser 35 personnes afin d'en garantir la qualité. Cela signifie que les bureaux ou organisations qui comptent plus de 35 employés devront envisager des stratégies alternatives s'ils souhaitent que toute l'équipe puisse en bénéficier. En nous basant sur les retours du projet pilote initial, nous recommandons deux options pour garantir une large couverture pour les équipes de grande taille ou géographiquement dispersées.

1. Communiquer régulièrement le contenu à l'équipe étendue via des initiatives régulières d'engagement du personnel (« Briefings du personnel ») : *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* présentent ce qu'ils ont appris aux employés qui ne participent pas à la formation, dans le cadre de réunions régulières ou programmées spécialement à cette fin. Les participants présentent à leurs collègues les concepts fondamentaux des formations, ainsi que leurs réflexions et recommandations de changements (« appel à l'action »). Des volontaires sont sélectionnés à la fin de chaque module pour diriger le Briefing du personnel. Tous les participants doivent diriger au moins un Briefing du personnel avant la fin de la formation.

2. Formations en cascade pour tous les employés :

- **Formation accélérée :** Un calendrier de formation détaillé est essentiel pour les équipes qui souhaitent couvrir les employés de leur programme pays. Ce calendrier de formation sera élaboré conjointement par les cadres supérieurs/managers, responsables des RH et les facilitateurs de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. Le calendrier doit spécifier les détails logistiques essentiels comme le nombre de formations planifiées, les dates, heures et lieux des formations, ainsi que les noms des facilitateurs. On notera qu'une approche basée sur les différents services pour cette formation (formation pour les finances, pour les RH, moyens de subsistance, etc.) n'est pas recommandée, car elle limite la diversité des participants et pourrait occasionner des délais. Les équipes qui souhaitent augmenter le nombre de formations ou diriger plusieurs formations simultanément devront augmenter le nombre de facilitateurs disponibles.

Exemple de calendrier de formation accélérée :

N°	Lieu de la formation	Facilitateurs	Participants	Dates
1	Yumbe, Nil occidental, Ouganda	Mary Kapel, Coordinatrice principale Santé ; Joyce Kintu, responsable des relations externes, Women for Life Organization	28 employés : 1 coordinateur de terrain ; 5 agents santé ; 3 assistants santé ; 1 responsable moyens de subsistance ; 3 agents moyens de subsistance ; 1 agent financier ; 1 assistant RH ; 3 agents d'approvisionnement ; 10 mobilisateurs de la communauté ;	Du 13 janvier au 23 mars 2020
2	Yumbe, Nil occidental, Ouganda	Innocent Nyange, Responsable de terrain ; Mary Adong, Responsable du plaidoyer, Women in Solidarity	32 employés : 3 spécialistes de la protection ; 2 agents santé et environnement ; 2 assistants financiers ; 1 responsable moyens de subsistance ; 1 responsable des RH ; 1 directeur des opérations ; 1 agent sûreté et sécurité ; 15 promoteurs santé ; 2 assistants VBG ; 1 assistant administratif ; 3 conducteurs	Du 13 janvier au 23 mars 2020
3	Yumbe, Nil occidental, Ouganda	Mary Kapel, Coordinatrice principale Santé ; Joyce Kintu, responsable des relations externes, Women for Life Organization	35 employés : 1 responsable santé et environnement ; 1 spécialiste moyens de subsistance ; 22 formateurs VSLA ; 1 spécialiste VBG ; 1 responsable de production ; 5 spécialistes M&E ; 3 gardiens	Du 13 avril au 3 juillet 2020
4	Moroto, Karamoja, Ouganda	Innocent Nyange, responsable de terrain ; Mary Adong, Responsable du plaidoyer, Women in Solidarity	34 employés : 1 Coordinateur de terrain ; 1 responsable moyens de subsistance ; 3 agents moyens de subsistance ; 1 gardien ; 1 agent d'entretien ; 1 conducteur ; 1 responsable financier ; 2 agents financiers ; 1 spécialiste du genre ; 1 responsable santé ; 5 agents santé ; 10 mobilisateurs de la communauté ; 2 assistants administratifs ; 1 agent M&E ; 3 formateurs VSLA	Du 13 avril au 3 juillet 2020
5	Kitgum, Acholi, Ouganda	Lucy Okuja, Responsable des RH ; Eric Oguti, agent de terrain, Women in Solidarity	35 employés : 1 Coordinateur de terrain ; 1 spécialiste santé ; 1 responsable santé ; 10 agents santé ; 5 assistants santé ; 1 responsable protection de l'enfance ; 3 agents protection de l'enfance ; 1 agent M&E ; 1 responsable financier ; 2 assistants financiers ; 3 assistants administratifs ; 2 gardiens ; 2 conducteurs ; 1 assistant d'approvisionnement ; 1 agent d'entretien	Du 13 janvier au 23 mars 2020



N°	Lieu de la formation	Facilitateurs	Participants	Dates
6	Kampala, Ouganda	Lucy Okuja, Responsable des RH ; Eric Oguti, agent de terrain, Women in Solidarity	32 employés : 1 directeur pays ; 1 directeur des opérations ; 1 directeur des programmes ; 1 directeur des finances ; 5 agents des finances ; 1 directeur des RH ; 2 agents des RH ; 1 assistant des RH ; 1 spécialiste VBG ; 1 directeur santé ; 1 spécialiste de la protection de l'enfance ; 3 agents d'approvisionnement ; 1 responsable subventions ; 2 agents subventions ; 1 spécialiste M&E ; 2 agents M&E ; 1 conseiller plaidoyer ; 2 conducteurs ; 2 gardiens ; 2 agents d'entretien	Du 13 avril au 3 juillet 2020

- **Formations dirigées par les pairs** : Si l'équipe est de grande taille et que les ressources sont limitées, l'organisation peut charger des personnes qui ont participé à la première série de formations de diriger des formations ultérieures. Ces facilitateurs doivent proposer de jouer ce rôle et satisfaire aux exigences de la section « Équipe de facilitation » précédente. Les collègues facilitateurs doivent être approuvés par les formateurs et sélectionnés par les cadres supérieurs/managers. Étant donné que les collègues facilitateurs sélectionnés n'ont pas participé à une formation des formateurs formelle, il serait judicieux de leur offrir la possibilité d'observer des formateurs formés lors des formations suivantes avant d'en diriger une eux-mêmes. Si le temps et les ressources disponibles ne permettent pas d'opter pour un processus d'apprentissage approfondi en plusieurs phases, les facilitateurs doivent bénéficier d'un formateur à même de les tutorer, de répondre à leurs questions et de leur fournir l'accompagnement et le soutien dont ils ont besoin.
- **Formation continue** : Une équipe peut également opter pour un processus de formation continue à l'échelle de l'organisation. Cette option nécessite d'organiser des formations *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* à intervalles réguliers : par exemple, une fois par an, tous les six mois ou trimestres. Cette option permet d'atteindre tous les employés tout en permettant de gérer le roulement du personnel. Elle présente également l'avantage de placer la prévention du HS et de l'EAS au cœur du programme de l'organisation, tout en favorisant une culture d'apprentissage continu sur cette thématique.

Calendrier

Le calendrier du processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* est déterminé en fonction de chaque organisation. Chaque équipe est différente et ses besoins diffèrent selon sa taille, sa composition et son portefeuille. Vous trouverez ci-dessous les trois scénarios les plus courants. Chaque organisation reste libre de proposer d'autres scénarios.

Scénarios courants	OPPORTUNITÉS	DÉFIS
Sous forme de culture d'amélioration continue : Cette option comporte un échéancier plus long, avec un module dispensé toutes les deux semaines sur une période de quatre mois.	Cette approche permet une intégration et une mise en application maximale des idées. Elle pose les fondements d'une culture fondée sur la réflexion personnelle et l'amélioration continue.	Lorsque le processus est étalé sur une longue période, les employés sont susceptibles de relâcher leur attention ou de cesser toute participation en raison de départs ou de transferts.
En tant que formation courte : Cette option se déroule sur une période plus courte, avec un module dispensé chaque semaine sur une période de deux mois.	Ce mode d'exécution permet d'intégrer les idées entre différentes sessions, et offre la possibilité de réaliser le processus en deux fois moins de temps.	Les équipes disposent de moins de temps pour mettre en pratique les concepts qu'elles viennent d'apprendre.
Sous forme de séminaire intensif : Cette option permet aux équipes de mener le processus en quatre jours, avec deux modules dispensés par jour. Ce format pourrait convenir aux équipes pressées par le temps, mais nécessite qu'elles adaptent leurs attentes en termes de possibilités de transformation de l'organisation.	Les équipes peuvent se concentrer sur le contenu et le taux de participation est souvent élevé.	Cela ne permet pas de mener une réflexion approfondie, ni de mettre en pratique de nouveaux comportements.

Premiers pas

Étape 1. Réunion d'orientation

Le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* doit d'abord être présenté aux cadres supérieurs/managers. Les employés qui dirigent cette session doivent clairement expliquer le processus, pourquoi il est important, et quels avantages il présente pour l'organisation et les membres de l'équipe. Pour plaider en sa faveur, le facilitateur interne peut se référer à la « Lettre aux cadres supérieurs/managers » à la fin de sa section. Cette étape est essentielle pour faire en sorte que les cadres supérieurs/managers approuvent le processus de formation et lui accordent tout leur soutien, en termes de personnel comme de ressources nécessaires pour le mener à bien.



Étape 2. Choix de l'équipe de facilitation

Après avoir lu l'introduction de ce manuel, les cadres supérieurs/managers choisissent une équipe de facilitation pour diriger le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. (Vous trouverez des directives détaillées au sujet des caractéristiques requises de la part des facilitateurs internes plus haut, dans la section « Équipe de facilitation »). Si possible, le facilitateur interne doit travailler en collaboration avec une facilitatrice WRO. La présence d'un facilitateur interne et d'une facilitatrice externe est très bénéfique en termes d'exécution, car chaque facilitateur apporte un ensemble de compétences, une expérience et une perspective uniques au processus. Les organisations qui optent pour une équipe de facilitation totalement interne doivent d'abord se demander si elles possèdent ou non en interne les compétences, l'expérience et les connaissances nécessaires pour mener à bien le processus. La contribution qu'apporte une facilitatrice WRO au processus justifie souvent très largement les frais minimes liés à ses honoraires. Si les organisations décident d'opter pour une équipe de facilitation interne, elles doivent s'assurer que l'un des deux facilitateurs dispose d'une expérience ou d'une connaissance pratique des questions de droits de la femme, d'égalité des sexes, de violence basée sur le genre (VBG), et de protection.

Étape 3. Envoyer des employés à une formation des formateurs

Les facilitateurs internes sélectionnés dans le cadre du processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* devront suivre une formation des formateurs intensive de cinq jours dispensée par Raising Voices, l'IRC ou une WRO qui dispose d'une expérience directe de ce processus. La formation des formateurs est essentielle pour maintenir la qualité du processus. Pour plus d'informations sur les formations des formateurs planifiées, veuillez contacter l'IRC à l'adresse gender.equality@rescue.org ou Raising Voices à l'adresse info@preventgbv africa.org. Si les employés ne peuvent pas assister à une formation des formateurs, les organisations peuvent embaucher une équipe entièrement externe de facilitatrices WRO pour diriger le processus.

Étape 4. Organiser une réunion de planification pour les cadres supérieurs/managers et facilitateurs

La prochaine étape consiste à organiser une réunion de planification durant laquelle les cadres supérieurs/managers et facilitateurs s'accorderont sur les détails de la formation. Pour mener le processus à bien, il est essentiel de bien tenir compte des attentes des leaders/managers, mais aussi de parler des risques et d'un plan d'atténuation des risques, d'un budget adéquat, d'un calendrier, d'un processus de suivi et évaluation (M&E) et de l'approche à adopter pour les briefings du personnel et des cadres supérieurs/managers.

Étape 5. Organiser une réunion du personnel pour présenter *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*

Avant la formation, les cadres supérieurs/managers doivent présenter *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* aux employés comme une opportunité aussi intéressante qu'indispensable. L'expression « cadres supérieurs » fait référence à l'échelon le plus haut de l'organisation dans le pays. Pour les bureaux pays, il s'agit généralement du directeur pays ; pour le siège, il s'agit du directeur exécutif ou du directeur général. Les cadres supérieurs doivent expliquer l'importance du processus, ses avantages pour l'organisation ainsi que leurs attentes. Les facilitateurs doivent fournir une brève présentation du processus et présenter un exemplaire du calendrier de formation aux participants. La réunion d'introduction doit cibler tous les employés, pas seulement les participants, mais également les employés susceptibles de participer à des formations futures. Cette réunion est importante pour susciter l'enthousiasme et l'adhésion des employés à l'idée du parcours collectif que nous allons accomplir.

Étape 6. Plan de suivi et évaluation (M&E) pour l'évaluation du changement

Les organisations qui souhaitent mesurer l'impact de *Bougeons-nous !* sur notre culture organisationnelle veilleront à inclure des activités M&E au processus. Le cadre et les outils M&E doivent s'efforcer de répondre aux questions suivantes :

- *Quel a été l'impact de Bougeons-nous ! en termes de changement des **connaissances, attitudes et convictions individuelles** en matière d'égalité des sexes et de prévention HEAS ?*
- *Quel a été l'impact de Bougeons-nous ! en termes de changement des **comportements individuels et de la culture organisationnelle** en matière d'égalité des sexes et de prévention HEAS ?*
- *Quel a été l'impact de Bougeons-nous ! sur la perception qu'ont les employés du niveau interorganisations ou sectoriel, en termes d'**action collective** en faveur de l'égalité des sexes et de prévention HEAS ?*

Un dispositif de suivi, d'évaluation et de retour d'expérience du processus *Bougeons-nous !* doit être intégré à la mise en œuvre du programme, dont **des enquêtes de référence et finale, des contrôles des connaissances de routine, des entretiens post-formation avec des intervenants et des discussions de groupe** avec des parties prenantes soigneusement choisies.

Selon l'équipe et les ressources technologiques disponibles, les données M&E peuvent être consignées sur des formulaires papier et transférées vers une base de données de modèles et un tableau de bord afin de pouvoir effectuer une analyse rapide, ou grâce à la plateforme de collecte de données numériques Kobo Collect, en téléchargeant les résultats dans un tableau de bord de modèles.

Pour des directives plus détaillées en matière de mise en œuvre S&E, veuillez consulter les annexes à la fin de ce manuel.



Suivi et évaluation – Vue d’ensemble

Lettre aux cadres supérieurs/managers

Pour les cadres supérieurs/managers qui lisent ce manuel, j’aimerais insister sur le fait que vous avez là, à portée de main, une occasion inestimable de renforcer l’impact, la crédibilité et la qualité de votre travail au sein de l’organisation. Vous avez le pouvoir de saisir cette opportunité, en rejoignant les courageux leaders du secteur humanitaire qui redéfinissent la manière dont nous travaillons, à titre individuel comme collectif.

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l’EAS constitue une occasion unique de traiter un sérieux problème qui nous concerne tous dans le secteur humanitaire : **la persistance du HS et de l’EAS**. Vous avez le pouvoir de saisir cette opportunité en unissant vos forces à celles d’autres leaders de notre secteur pour redéfinir la manière dont nous traitons ce problème de l’intérieur.

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l’EAS nous convie à un voyage intérieur. Ce processus nous pousse à examiner en profondeur notre organisation, les individus, les valeurs et l’intégrité qui définissent notre réussite et nous permettent de réaliser notre vision en tant qu’humanitaires. **Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l’EAS** nous invite à dépasser nos limites afin de vivre une transformation personnelle, professionnelle et organisationnelle. Chaque membre de l’organisation est impliqué dans ce processus, et la transformation commence par vous.

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l’EAS nécessite des leaders fiables et positifs qui mettent de côté du temps pour permettre aux employés de s’y consacrer et qui accordent la priorité au développement de l’organisation. Le processus nécessite des cadres supérieurs/managers désireux de participer sur un pied d’égalité, d’écouter avec respect les opinions des autres, d’explorer les questions de développement personnel et organisationnel, et d’apprendre à être à l’aise dans les situations inconfortables.

Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l’EAS sera une épreuve, mais également une expérience exaltante et gratifiante. Ce processus nécessite du temps, de l’énergie, de l’engagement et du courage. En retour, votre équipe sera plus que jamais engagée et inspirée par les principes humanitaires que sont l’humanité, la neutralité, l’impartialité, l’indépendance et ne pas nuire.

Activité MEL	Description de l’activité	Quand la mettre en œuvre ?	Emplacement de l’outil
Enquête de référence	Cette enquête de référence évaluera les connaissances, attitudes, convictions et comportements ainsi que la perception qu’ont les employés du degré de préparation au changement de l’organisation.	Avant le début du premier module, une fois que tous les participants auront confirmé leur participation.	<Lien version papier> <Lien Kobo>
Suivi des présences	Le suivi des présences pour le processus Bougeons-nous ! sera particulièrement important car chaque module s’appuie sur le précédent. Chaque participant devra signer un registre au début de chaque module.	Au début de chaque module, utilisez la fiche de présence pour vérifier la présence des participants, puis la base de données de suivi des présences Excel pour effectuer le suivi et calculer les taux de présence.	<lien vers la fiche de présence> <lien vers la base de données des présences sous Excel>
Contrôle des connaissances	Ces mini quiz permettront d’évaluer le niveau de connaissances général des participants après chaque module afin de consolider leur apprentissage. Il y a 8 modules, soit 8 mini quiz, 1 par module.	Chaque quiz comporte 4 à 7 questions et sera réalisé au début de chaque session, le lendemain du module. Ex. : Le quiz du module 1 sera réalisé au début du module 2.	<lien>
Enquête finale	Cette enquête finale évaluera les connaissances, attitudes, convictions et comportements ainsi que la perception qu’ont les employés du changement organisationnel après la fin du processus Bougeons-nous !	À la fin du tout dernier module, une fois que tous les participants auront achevé leurs activités.	<lien>
Interviews d’intervenants clés (KII) avec les managers	Les KII ont pour but d’offrir un éclairage sur les attentes des managers et la perception qu’ils ont du changement organisationnel, qui pourraient être différentes de celles des participants.	Les KII sont menées avant le début du processus Bougeons-nous ! et après l’achèvement du processus.	<lien vers le KII préliminaire> <lien vers le KII postérieur>
Discussions de groupe avec les employés participants	Les discussions de groupe ont pour objectif d’obtenir davantage d’informations qualitatives sur le processus de changement individuel et organisationnel, ainsi que ses résultats. Les informations recueillies grâce aux discussions de groupe visent à évaluer les changements les plus importants du processus et permettent de référencer des exemples spécifiques de politique/pratique, qui pourraient ne pas apparaître dans l’enquête.	Les discussions de groupe sont menées après la fin du processus Bougeons-nous ! Remarque : il y a 2 guides des discussions de groupe, un pour le personnel qui s’identifie comme féminin, l’autre pour le personnel qui s’identifie comme masculin.	<Lien vers le guide des discussions de groupe pour les employées> <Lien vers le guide des discussions de groupe pour les employés>

Ce processus nous force à jeter un regard critique sur la culture organisationnelle pour déterminer comment tirer parti de nos forces et comment combler nos lacunes. Un leadership authentique consiste à permettre à votre équipe de comprendre que le changement peut être déstabilisant, mais qu’il peut être une occasion de nous améliorer et de devenir plus résilients.

Un processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l’EAS* qui bénéficie d’une mobilisation totale des dirigeants peut avoir un effet transformateur. Le soutien des dirigeants crédibilise le processus et garantit sa pérennité. En dernier lieu, il appartient aux



dirigeants d'approuver et de faire appliquer les nouvelles politiques HS et EAS et d'encourager des pratiques plus respectueuses de l'égalité des sexes et plus inclusives au travail.

Les démarches suivantes sont considérées comme obligatoires pour les cadres supérieurs/managers :

- 1) Assister à une réunion avec des facilitateurs pour déterminer le calendrier, la portée et les détails logistiques des formations.
- 2) Participer à la réunion d'introduction du personnel pour lancer le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* et expliquer de quoi il s'agit, pourquoi il est important, ainsi que les attentes en termes d'assiduité, de réalisation des tâches et de résultats escomptés.
- 3) Participer aux modules clés suivants : Module 4 (Reconnaître la nature systémique du pouvoir), Module 6 (Passer à l'action) et Module 8 (Au-delà de *Bougeons-nous !*). Ces modules nécessitent une attention spéciale de la part des cadres supérieurs/managers car ils encouragent la réflexion et remettent en cause les comportements de base au travail. Ils nécessitent une implication active.
- 4) Participer aux briefings de cadres supérieurs/managers durant lesquels les facilitateurs présentent un récapitulatif des modules 1, 2, 3, 5 et 7.
- 5) Laisser aux participants le temps de diriger des briefings du personnel destinés à présenter les principaux thèmes abordés dans les modules de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

Lettre aux facilitateurs

Aux facilitateurs qui lisent ce manuel et qui ont été sélectionnés pour diriger ce processus, nous tenons à assurer qu'ils ont été choisis pour ce rôle gratifiant en raison de la confiance que l'organisation place en eux et des compétences, de l'expérience et des connaissances qu'ils apportent à ce processus.

***Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* donne la parole à chaque membre de l'organisation.** Ce processus explore les idées et les valeurs fondamentales en matière de lutte contre le HS et l'EAS. Une facilitation de qualité encourage la réflexion personnelle et le dialogue entre les membres du groupe, suscitant ainsi le changement aux niveaux personnel et organisationnel. Vous aurez peut-être des révélations surprenantes, des conversations difficiles et des expériences émouvantes. Du début à la fin, les facilitateurs garantissent la cohérence de ce processus.

La facilitation est une compétence qui se renforce par la pratique. Il s'agit d'une compétence professionnelle qui vous permettra d'aller loin. Même si votre expérience de facilitation reste limitée, les qualités pour lesquelles vous avez été choisi font de vous le bon candidat pour ce rôle.

- Un communicant talentueux qui s'exprime de manière claire et respectueuse
- Quelqu'un qui sait écouter avec un intérêt sincère et encourage les autres à parler
- Un individu sensible qui réagit de manière appropriée face aux émotions
- Un observateur avisé qui résume et regroupe instinctivement les idées
- Doué pour l'organisation et ponctuel.

Cette expérience de facilitation de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* vous renforcera à la fois sur le plan personnel et professionnel et vous permettra de cultiver un environnement de travail plus inclusif et réfléchi. Vous approfondirez également vos connaissances au sujet du HS et de l'EAS en réfléchissant à chaque thème avant d'inviter les autres à faire de même.



MODULE 1 :

Qu'est-ce que *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS ? (4 heures)

Ce module présente le processus de formation *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS aux participants. Son objectif est de susciter l'enthousiasme, d'aider les participants à créer un espace plus sûr pour explorer des sujets sensibles et d'expliquer les mécanismes de signalement et les services HS et d'EAS accessibles aux survivantes.

En un clin d'œil

SENSIBILISATION 1 heure et 20 minutes	À propos du processus <i>Bougeons-nous !</i> pour la prévention du HS et de l'EAS <u>Objectif</u> : Comprendre le processus <i>Bougeons-nous !</i> Pour la prévention du HS et de l'EAS et la nécessité de transformer la culture de l'organisation pour lutter contre le HS et l'EAS
RÉFLEXION 50 minutes	Créer des espaces plus sûrs <u>Objectif</u> : Explorer les comportements qui contribuent à créer des espaces plus sûrs, où nous pouvons nous exprimer en toute aisance
SENSIBILISATION 45 minutes	Définitions du HS et de l'EAS <u>Objectif</u> : Présenter les définitions de base du HS et de l'EAS et éclaircir les malentendus
SENSIBILISATION 15 minutes	Canaux de signalement et d'aiguillage <u>Objectif</u> : Faire en sorte que les participants comprennent les mécanismes de signalement et les services d'intervention disponibles en cas de violence basée sur le genre (VBG)
EXERCICE PRATIQUE 50 minutes	L'engagement à créer des espaces plus sûrs <u>Objectif</u> : Promouvoir des actions qui renforcent et appuient des espaces plus sûrs

SENSIBILISATION – À propos du processus *Get Moving!* (1 heure et 20 minutes)

Objectif : Comprendre le processus *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS et la nécessité de transformer la culture de l'organisation pour lutter contre le HS et l'EAS

Partie 1 – Enquête de référence (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimer des exemplaires de l'enquête de référence pour tous les participants OU préparer un lien vers la version en ligne du test préliminaire/enquête de référence sur Kobo Collect
- Préparer des ordinateurs portables ou des tablettes afin de répondre à l'enquête préliminaire/de référence (le cas échéant)

ÉTAPES

- 1.1 **Expliquez** : Pour atteindre nos objectifs pour le processus de formation, nous devons déterminer notre situation de départ. Avant de débiter les sessions d'aujourd'hui, nous allons répondre à l'enquête de référence. Cette enquête comprend des questions à choix multiple, oui/non, et à réponses courtes. Répondez à toutes les questions et adressez-vous à nous en cas de doute.

Remarque : Insistez sur le fait que les réponses sont anonymes et resteront confidentielles.

- 1.2 Distribuez l'enquête de référence qui se trouve dans l'annexe à la fin de ce manuel et répondez aux questions des participants. Vérifiez que tous les participants ont répondu à l'enquête de référence avant de passer à la suite.



Partie 2 – Présentation du processus et de la logique de *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS (25 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez l'objectif de la formation sur une feuille de tableau
- Affichez des feuilles A4 portant les lettres « a », « b », « c », « d » dans chaque coin de la salle
- Imprimez ou préparez une feuille de tableau avec une version grand format du document 1A (« Quelle est l'ampleur du problème de HS et d'EAS ? »)

ÉTAPES

- 1.1. Souhaitez la bienvenue aux participants. Expliquez que la première étape de ce processus consiste à être présent et à faire preuve d'ouverture d'esprit.
- 1.2. Présentez l'objectif de la formation au processus : **Explorer les questions liées au harcèlement sexuel des femmes qui travaillent dans des contextes humanitaires et l'exploitation et les abus sexuels commis à l'encontre des femmes et des jeunes filles affectées par les crises humanitaires, y réfléchir et passer à l'action.**
- 1.3. Invitez les participants à faire connaissance en se présentant à quelqu'un d'autre dans la salle. Ils doivent partager des informations concernant leur contexte (leur nom, poste et station, le cas échéant), ainsi qu'une attente qu'ils nourrissent vis-à-vis du processus.
- 1.4. Revenez en séance plénière et demandez à chaque participant de présenter son partenaire. Notez leur attente vis-à-vis du processus sur une feuille de tableau multi-feuilles intitulée « Attentes ». Parcourez la liste et surlignez les différences et les similitudes entre les attentes des participants. Présentez les attentes auxquelles vous allez pouvoir répondre et celles qui échappent au cadre de la formation.
- 1.5. Une fois les participants assis, demandez : **Pourquoi pensez-vous que cette formation est importante ?** Une fois que les participants auront répondu, expliquez : *Le HS et l'EAS dans le secteur humanitaire sont une triste réalité. La plupart d'entre nous savons qu'il s'agit d'un problème bien réel, mais quelle est sa fréquence ? Voyons ce que disent les statistiques.*
- 1.6. Demandez aux participants de se lever. Dites-leur que vous allez lire une série de déclarations concernant le HS et l'EAS. Les participants voteront pour la bonne réponse (a, b, c ou d) en se positionnant dans le coin correspondant de la salle.
- 1.7. Lisez les déclarations suivantes, en laissant aux participants le temps de se placer dans l'angle de la salle qu'ils ont choisi : 📄

Aspects importants et conseils

- Concentrez-vous sur la création d'un espace plus sûr pour toutes les participantes.
- Des participants pourraient avoir besoin d'aide pour répondre à un test préliminaire/enquête de référence en raison de leur niveau d'alphabétisation. Dans ce cas, administrez le test à l'oral avec ces participants dans un environnement où ils se sentent à l'aise.
- Gardez la feuille de tableau « Des espaces plus sûrs » qui vous sera utile par la suite. Au début de chaque session, demandez aux participants de passer ensemble en revue les directives.

- a. La proportion des travailleuses humanitaires qui ont subi des avances amoureuses ou sexuelles de la part d'un collègue est de : a) 15 % ; b) 32 % ; c) 95 % ; ou d) 55 %. (Réponse : d) 55 %)
- b. La proportion des travailleuses humanitaires qui ont subi des attouchements indésirables de la part d'un collègue de sexe masculin est de : a) 48 % ; b) 29 % ; c) 82 % ; ou d) 5 %. (Réponse : a) 48 %)
- c. Le rapport 2002 de Save The Children qui a dévoilé le scandale « Sex for Aid » en Afrique de l'Ouest impliquait le nombre suivant d'ONG : a) 5 ; b) 15 ; c) 25 ; ou d) 42. (Réponse : d) 42)
- d. En 2018, le nombre de cas d'EAS déclaré par les principales organisations humanitaires était de : a) 19 ; b) 539 ; c) 37 ; ou d) 108. (Réponse : b) 539)

- 1.8. Demandez aux participants de retourner à leur place. Affichez le document 1A (« Quelle est l'ampleur du problème de HS et d'EAS ? ») et demandez : **Quelles sont vos réactions à cet exercice ? Avez-vous été surpris par les statistiques ? Étaient-elles supérieures ou inférieures à ce que vous pensiez ?** Signalez les différences entre les réponses que vous avez observées de la part des employés de sexe masculin et féminin.²

² Si des questions sont posées au sujet de la source des statistiques, fournissez les références. Les deux premiers chiffres sont issus d'une enquête mondiale réalisée en 2015 par le Humanitarian Women's Network ; le troisième est issu du rapport « Aucun recours : La sous-représentation de l'exploitation et de la violence sexuelles subies par les enfants aux mains des travailleurs humanitaires et des soldats de la paix » publié en 2002 par Save the Children ; le quatrième et le cinquième sont issus de la seconde enquête annuelle sur le harcèlement sexuel et les infractions sexuelles dans le secteur humanitaire publiée par la Thomson Reuters Foundation en 2019 ; enfin, le sixième chiffre provient du rapport « UN to probe sex-for-food allegations after Mozambique's Cyclone Ida » publié par la Thomson Reuters Foundation en 2019.



Document 1A – Quelle est l'ampleur du problème de HS et d'EAS ?

1.9. Expliquez :

- Les statistiques démontrent que le HS et l'EAS constituent un problème sérieux dans notre secteur. En effet, si l'on prend en compte la tendance qu'ont les victimes à minimiser leurs expériences, il est possible que le nombre de victimes soit bien plus élevé.
- Lorsque nous parlons de HS et d'EAS, nous avons tendance à penser exclusivement à des membres de la communauté qui ont subi des abus, mais les travailleuses humanitaires sont également victimes de harcèlement. Cela signifie que les **acteurs humanitaires** (ce qui comprend le personnel des organismes humanitaires, les bénévoles, les prestataires et consultants) n'honorent pas leur devoir qui consiste à protéger et à défendre les droits humains des femmes et des jeunes filles.

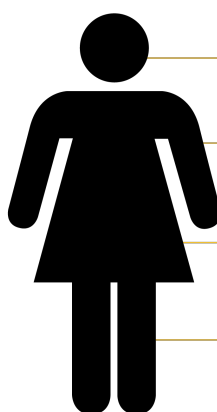
3e partie : Pourquoi cette formation ? (5 minutes)

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- Il existe de nombreuses formations consacrées à la prévention du HS et de l'EAS. Peut-être avez-vous déjà participé à l'une d'entre elles. Cependant, *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* est unique en son genre, car elle s'attaque aux causes profondes.
- Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* ne se contente pas d'approfondir les connaissances des employés sur ces concepts. Il contribue également à changer la culture de l'organisation et se base sur des approches qui ont démontré leur efficacité en matière de prévention du HS et de l'EAS. Il s'agit d'une étape importante, car malgré 15 ans d'efforts pour lutter contre le HS et l'EAS, nous avons accompli fort peu.

Quelle est l'ampleur du problème de HS et d'EAS ?



48% des travailleuses humanitaires ont subi des attouchements indésirables de la part d'un collègue masculin

55% des travailleurs humanitaires de sexe féminin ont fait l'objet d'avances amoureuses ou sexuelles insistantes de la part d'un collègue

42 agences, **67** individus impliqués dans le rapport « Sex for Aid » (« faveurs sexuelles contre aide humanitaire ») en Afrique de l'Ouest (2002)

73 signalements auprès d'Oxfam après le scandale de Haïti (2017)

589 cas de harcèlement, abus et exploitation sexuels (HAES) parmi les principales agences

12 signalements après le cyclone au Mozambique

2.2. Expliquez :

- Cette formation s'inscrit dans un contexte d'action globale de lutte contre les inégalités liées au sexe. Le HS et l'EAS sont des manifestations hélas bien trop courantes d'inégalités liées au sexe et d'injustice au sein du secteur humanitaire.
- Suite aux mouvements #MeToo et #AidToo, un mouvement en pleine expansion a vu le jour afin d'organiser une action collective pour obtenir la tolérance zéro en matière de HS et d'EAS. Pour mettre fin au HS et à l'EAS, il faut néanmoins réaliser une transformation personnelle et organisationnelle. Cela ne se résume pas à une histoire de règles et de politiques.
- Il s'agit d'une épreuve, mais nous sommes tous unis pour la traverser. Qui que vous soyez et quel que soit le poste que vous occupez au sein de l'organisation, vous avez un rôle important à jouer !

Partie 4 – Formation du personnel dans le cadre d'une transformation de grande ampleur de l'organisation et du secteur (30 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez ou préparez une feuille de tableau avec une version grand format du document 1B (« Une vision pour le changement : La tolérance zéro en matière de HS et d'EAS dans le secteur humanitaire »)
- Imprimez des représentations visuelles des modules de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* (Document 1C) et apportez du ruban adhésif
- Imprimez ou préparez une feuille de tableau avec une version grand format du document 1D (« Approche fondamentale »)

ÉTAPES

- Expliquez :** En octobre 2018, des représentants de 14 organisations des droits de l'homme venus d'Afrique, d'Asie, et du Moyen-Orient se sont réunis à Entebbe, en Ouganda, pour discuter de la manière dont les acteurs humanitaires pourraient stimuler un changement en matière de HS et d'EAS. Elles avaient pour objectif de faire en sorte que « **les femmes et les jeunes filles affectées par la crise et les femmes qui travaillent dans les contextes d'urgence puissent cultiver leur potentiel à l'abri de la violence et des inégalités.** »
- Pointez du doigt le document 1B de la session (« Une vision pour le changement : La tolérance zéro en matière de HS et d'EAS dans le secteur humanitaire ») et **expliquez** :
 - Pour que cela se produise, plusieurs choses doivent changer. Par exemple, nous devons faire en sorte que les femmes et les jeunes filles qui subissent des faits de HS et d'EAS aient accès à des services sûrs, confidentiels et redevables.
 - Nous devons également veiller à ce que les femmes et les jeunes filles jouissent d'un niveau d'accès et de contrôle identique en matière de services et de ressources humanitaires.
 - Nous devons veiller à ce que le système humanitaire accorde la priorité à la prévention du HS et de l'EAS et y consacre des ressources suffisantes, et que les travailleurs humanitaires doivent rendre compte s'ils ne sont pas intervenus face au HS et à l'EAS.



1.3. Expliquez :

- Les formations du personnel conçues pour provoquer une transformation peuvent susciter une réflexion approfondie sur le HS et l'EAS, les formes que prennent ces abus, leurs causes et leur impact. Elles sont donc susceptibles d'inspirer l'action au niveau individuel, collectif et sectoriel.
 - Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS n'a pas seulement pour but d'approfondir les connaissances des employés. Son objectif consiste à inviter les humanitaires à se lancer dans une initiative de changement qui commence par l'intérieur : tout d'abord en tant qu'individus, puis en tant qu'organisations, et enfin en tant que secteur tout entier. Prise séparément, elle ne suffira pas à transformer l'organisation ou le secteur, mais elle peut aider à catalyser les initiatives en cours afin de prévenir le HS et l'EAS.
- 1.4. Distribuez des feuilles A4 avec des visuels décrivant les huit modules du parcours de transformation *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* (document 1C). Expliquez que vous allez à présent faire un exercice interactif pour explorer le parcours en 8 modules que vous allez suivre ensemble.
- 1.5. Répartissez les participants dans quatre groupes et distribuez deux visuels à chaque groupe. Expliquez : Vous devez décider quel visuel représente le module que je décris. Si vous l'avez, scotchez-le au mur à l'avant de la salle, là où les autres peuvent le voir. Chaque module s'appuie sur le précédent et nous fait progresser dans notre parcours de transformation individuel et collectif.





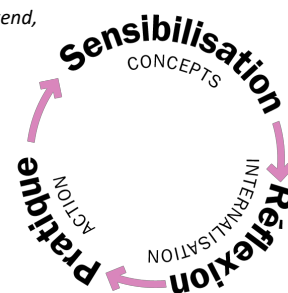
1.6. Lisez l'encadré suivant, en faisant une pause pour permettre aux participants d'identifier le bon visuel.

Les huit modules de *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS

1. Le premier module de notre parcours est intitulé **Qu'est-ce que *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS ?** Dans ce module, nous allons parler du parcours que nous entamons ensemble. Nous allons également apprendre des concepts et stratégies de base pour assurer notre sécurité et celle des autres.
2. Le second module est intitulé **Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires.** Dans ce module, nous allons réfléchir à notre identité en tant qu'individus et en tant qu'humanitaires, et à la manière dont nous pouvons mettre en pratique nos valeurs les plus fortes.
3. Le troisième module est intitulé **La relation entre le HS, l'EAS et le pouvoir.** Dans ce module, nous allons approfondir notre exploration de la thématique du pouvoir : qui le détient, qui en est privé, et pourquoi il est important en ce qui concerne le HS et l'EAS.
4. Le quatrième module est intitulé **Reconnaître la nature systémique du pouvoir.** Dans ce module, nous apprendrons la nature du pouvoir et comment nous pouvons remettre en cause les structures de pouvoir qui perpétuent la violence et la discrimination.
5. Le cinquième module s'intitule **Le respect sur le lieu de travail.** Dans ce module, nous allons apprendre à identifier le respect comme un principe directeur sur le lieu de travail, et comment des interactions respectueuses avec nos collègues renforcent nos initiatives anti-HS et EAS.
6. Le sixième module est intitulé **Passer à l'action.** Dans ce module, nous soulignons le fait que chacun d'entre nous est un leader capable d'exercer une influence en matière de HS et d'EAS.
7. Le septième module est intitulé **Se comporter en alliés efficaces.** Dans ce module, nous explorons les concepts qui renforcent notre capacité d'action : des concepts comme le féminisme, la redevabilité et la solidarité.
8. Le huitième module est intitulé **Au-delà de *Bougeons-nous !*** Dans ce module, nous identifions des manières d'appliquer ce que nous avons appris au-delà de notre organisation, à l'échelle du secteur tout entier.

1.7. **Expliquez :** *Comment vous l'avez constaté grâce à cet exercice et à ces visuels, c'est une grande aventure qui nous attend, une aventure pleine d'opportunités !*

1.8. Ensuite, affichez le document 1D (« Approche fondamentale »). Insistez sur le fait que la formation est conçue en se basant sur le cycle d'apprentissage de l'adulte qui est Sensibilisation → Réflexion → Pratique, et que ce format en trois parties est conçu pour maximiser les résultats de l'apprentissage et pour aider les individus et le comportement collectif à changer.



Document 1D – Approche fondamentale

1.9. **Expliquez :**

- a. Les sessions de **sensibilisation** explorent les thématiques dans leur ensemble et comprennent principalement des leçons, des sketches, des jeux de rôle et des discussions en session plénière et en petits groupes.
- b. La **réflexion** consiste à s'appliquer ces principes à soi-même. *Pour les exercices de réflexion, on vous remettra un carnet dans lequel vous pourrez consigner vos réflexions. Nous nous sommes procuré des carnets sympatiques et agréables à utiliser. Vous devez les apporter lors de chaque session. Ne les oubliez pas ! (Faites une pause pour distribuer les carnets.)*
- c. **Les exercices pratiques** sous forme de tâches concrètes vous permettent d'appliquer la thématique à l'organisation et aux pratiques de prévention. Ils comprennent notamment des briefings du personnel, qui consistent à briefer des employés qui ne participent pas à la formation sur son contenu, ainsi que deux projets finaux.

1.10. **Expliquez :**

- a. *Les cadres supérieurs/managers seront présents pour les modules 4, 6 et 8. Leur participation à ces modules est essentielle car les modules couvrent des thématiques importantes comme la dynamique du pouvoir et les comportements toxiques au travail.*
- b. *Les conversations menées lors de ces sessions devraient aboutir à des accords de changement, qui nécessiteront le soutien des cadres supérieurs/managers pour être mis en œuvre.*
- c. *Nous veillerons également à ce que les cadres supérieurs/managers restent mobilisés en les briefant après les autres modules. Les problèmes des employés qui nécessitent leur attention et leur intervention leur seront signalés, avec votre accord seulement. Aucune information personnelle ne sera communiquée.*

1.11. Demandez aux participants s'ils ont des questions concernant cette approche et répondez à leurs préoccupations. Soyez prêt à répondre aux questions les plus fréquentes que vous trouverez dans l'encadré ci-dessous.



Foire aux questions

1. *Quelle forme les discussions de groupe prendront-elles ?*
En raison de la nature sensible du contenu de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*, des groupes mixtes et non mixtes seront constitués selon le sujet et les objectifs de la discussion.
2. *Qu'entend-on par tenue d'un journal personnel ?*
La tenue d'un journal personnel consiste à écrire vos réflexions lorsqu'elles vous viennent. Il vous est strictement réservé. Il n'existe pas de bonnes ou de mauvaises réponses, et la grammaire et la qualité de l'écriture ne sont pas importantes. La réflexion individuelle, qui inclut la tenue du journal personnel, permet aux participants de mieux intégrer et comprendre de nouveaux concepts. (Ces exercices sont signalés par une icône située près des activités de tenue de journal personnel dans le manuel du facilitateur.)
3. *Pourquoi les tâches axées sur l'action nécessitent-elles un travail en dehors de la formation ?* Un changement durable nécessite une prise de conscience, de la réflexion et de la pratique. Les tâches axées sur l'action (discussions du personnel et projets finaux) permettent de garantir l'adoption des concepts introduits dans *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. Le programme est axé sur l'action car il a pour but de susciter une transformation. La transformation ne peut se produire que si l'engagement en faveur du changement est accompagné d'actions.

RÉFLEXION – Créer des espaces plus sûrs (50 minutes)

SENSIBILISATION=CONCEPTS	Acquérir une vue d'ensemble du sujet. Les concepts sont présentés sous la forme de leçons, de discussions et d'activités de groupe.
RÉFLEXION=APPROPRIATION	S'appliquer les principes à soi-même. Le moment de tranquillité permet aux participants de s'approprier et d'intégrer les concepts par la lecture, la visualisation et la tenue de leur journal personnel.
MISE EN PRATIQUE=ACTION	Appliquer les principes à l'organisation et à ses pratiques de prévention. Les briefings du personnel et les projets de groupe visent à transformer la culture et les processus de l'organisation, ainsi que les rapports entre employés.

Objectif : Explorer les comportements qui contribuent à créer des espaces plus sûrs, où nous pouvons nous exprimer en toute aisance

1re partie – Préparer le terrain en créant des espaces plus sûrs (35 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez des exemplaires du document 1E (« Les cinq qualités d'un espace plus sûr ») pour tous les participants.
- Préparez une feuille de papier de tableau sur laquelle sont écrites les cinq qualités

ÉTAPES

- 1.1. Faites un bref exercice d'échauffement afin de dynamiser ou de recentrer le groupe, ou invitez les participants à en suggérer un.
- 1.2. Expliquez :
 - a. *Lorsque nous exprimons notre ressenti et nos expériences, cela nous permet d'approfondir notre compréhension du changement nécessaire. Cependant, pour pouvoir partager ce genre de choses avec ses collègues, il faut disposer d'un environnement sécurisant, qui permet de faire preuve d'honnêteté et de se montrer vulnérable en public.*
 - b. *Il est impossible de garantir qu'un environnement sera parfaitement sûr, car personne ne contrôle totalement les pensées, les paroles, les actions ou les croyances des autres. Cependant, nous pouvons décider à titre individuel et collectif de créer un espace plus sûr pour chacun d'entre nous, et de pratiquer des comportements qui encouragent les conversations authentiques.*
- 1.3. Distribuez le document 1E (« Les cinq qualités d'un espace plus sûr »). Demandez aux participants de lire le polycopié en silence et de noter leurs réponses aux questions situées à la fin du texte dans leur journal. 
- 1.4. Passez en revue les questions en séance plénière, en invitant les participants à exprimer leur point de vue. Ensuite, affichez à l'avant de la salle la feuille de tableau sur laquelle sont écrites les cinq qualités d'un espace plus sûr. Soulignez que ces qualités seront les règles de base de l'approche *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* afin de maintenir un espace plus sûr au sein duquel le groupe peut mener des conversations productives et respectueuses. **Remarque** : Conservez la feuille de tableau afin de pouvoir y faire référence lors des futurs modules.



Document 1E – Les cinq qualités d'un espace plus sûr

Confidentialité : La confidentialité signifie que les informations ne seront pas divulguées. Chacun peut partager des expériences ou anecdotes personnelles afin de contribuer à illustrer une idée, de créer une connexion personnelle ou de demander de l'aide. Dans un espace plus sûr, chacun comprend que les aspects confidentiels de nos discussions (noms des personnes, divulgation ou informations sensibles) ne seront pas répétés en dehors du cadre de la discussion. Il est possible d'exprimer ouvertement des thèmes et idées clés, mais personne ne devrait redouter que ses expériences ne soient divulguées en dehors du groupe.

Comportement dénué de jugement : Dans un espace d'apprentissage dénué de jugement, les gens bénéficient d'un soutien pour mener à bien leur progression personnelle. Par exemple, comme nous allons le voir dans un module ultérieur, les principes humanitaires comprennent la neutralité et la non-discrimination, mais nous avons tous des préjugés en tant qu'êtres humains. Lorsque nous participons à des discussions de groupe, nous en apprenons davantage sur nous-mêmes et sur les autres, et les surprises ne sont pas rares. La croyance selon laquelle certains groupes sont meilleurs que d'autres est si profondément ancrée qu'elle peut influencer notre manière de penser. Être conscient de soi suppose notamment de reconnaître ses propres préjugés. Dans un espace plus sûr, nous pouvons identifier ces préjugés, en assumer la responsabilité et y remédier tout en nous efforçant de manifester de la compassion vis-à-vis de nos collègues qui ont entamé comme nous un voyage de découverte personnelle.

Communication directe : Créer un espace de protection consiste notamment à prendre la parole lorsque nous sommes blessés. Ainsi, personne ne se demande si les autres éprouvent des sentiments négatifs à cause de ce qu'ils ont fait ou dit. Pour cela, on peut utiliser des formules à la première personne : « Lorsque vous avez dit _____, j'ai éprouvé _____ parce que... ». En utilisant des formules qui commencent par « Je », nous distinguons l'intention de l'impact. Cela permet à la personne qui prend la parole d'exprimer l'influence qu'a eu une situation sur son ressenti sans accuser directement celle qui l'écoute, tout en offrant à cette dernière l'opportunité d'exprimer sa vision des choses. Il peut s'avérer difficile d'utiliser et d'écouter des déclarations à la première personne. Cela nécessite de faire preuve d'humilité, et d'être prêt à fournir et à recevoir des retours. La communication directe nous donne l'opportunité de créer l'espace plus sûr auquel nous aspirons, et de progresser tant au niveau individuel qu'en tant que groupe.

Du temps pour prendre soin de soi : Un espace plus sûr encourage les gens à prendre soin d'eux-mêmes. Partager des anecdotes personnelles peut être difficile sur le plan émotionnel. La création d'un espace plus sûr nous permet de consacrer du temps à nos propres besoins émotionnels et à ceux des autres. Nous pouvons nous mettre à l'écart pour un moment de réflexion, demander l'aide de collègues ou d'un professionnel, s'il y a lieu, et encourager les autres à faire de même. Ce sont des pratiques saines. L'auto-prise en charge nous permet de créer un environnement de travail sûr et respectueux.

Engagement : La création d'espaces plus sûrs nécessite un engagement à long terme afin de garantir la confidentialité, un comportement dénué de jugement, une communication directe, et de consacrer du temps à l'auto-prise en charge. Au fil du temps, l'ensemble de ces comportements constitue une culture sur laquelle les gens se mettent à compter et dont ils dépendent. Notre engagement envers ces qualités signifie que la création d'espaces de protection est une priorité, afin de permettre à chacun d'exprimer en toute aisance ses émotions brutes et ses idées. L'honnêteté et l'ouverture sont indispensables pour démanteler nos anciennes manières de penser et nous soutenir les uns les autres afin d'épouser notre code de conduite en tant qu'humanitaires. Il est de notre responsabilité – quel que soit notre rôle au sein de l'organisation – de contribuer à créer des espaces plus sûrs pour nos collègues et bénéficiaires.

Questions de suivi :

1. Pourquoi ces cinq qualités sont-elles importantes pour le processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS ?
2. Quelles qualités seront les plus faciles à adopter ?
3. Lesquelles seront les plus difficiles à adopter ? Pourquoi ?

Partie 2 – Surmonter la résistance (15 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez des post-it et des cartes vierges

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- a. *La gestion de la résistance est essentielle pour créer et préserver un espace plus sûr. Durant cette formation, nous allons nous examiner nous-mêmes ainsi que nos actions. Nous allons remettre en cause de vieilles idées et croyances à propos de nous-mêmes, de la manière dont nous travaillons et dont nous nous comportons en société.*
- b. *Un certain niveau de résistance est inévitable lorsque nous faisons ce type de travail. La résistance peut être définie comme le refus d'accepter ou de se conformer à quelque chose. On peut citer, entre autres exemples de résistance, le fait de changer de sujet, de faire des commentaires sarcastiques, de faire des blagues, de se mettre en colère, d'ignorer quelqu'un et de jeter l'éponge avant même d'avoir commencé.*
- c. *La résistance est une chose parfaitement normale ! Il s'agit d'une réaction courante face à des informations que nous avons du mal à croire ou qui nous mettent mal à l'aise. Il est important de garder à l'esprit que la résistance est rarement un signe de mauvaises intentions. En fait, si nous prenons le temps d'examiner notre réaction initiale, nous constaterons peut-être que nous pouvons apprendre quelque chose au sujet de nous-même et des autres.*

2.2. Distribuez les post-it ou cartes vierges aux participants et lisez le script suivant à voix haute :

- a. *Nous allons à présent réfléchir aux formes que prend notre résistance. Nous écrirons ensuite nos réflexions. (Pause de 5 secondes.)*
- b. *Lorsque je me sens stressé ou mal à l'aise, comment est-ce que je réagis ? (Pause de 5 secondes.)*
- c. *Est-ce que je me mets à juger les autres ? Est-ce que j'élève la voix ? Est-ce que je fais des blagues ? Est-ce que je change de sujet ? Est-ce que je m'en vais ? (Pause de 5 secondes.)*



- d. *La manière dont la résistance s'exprime chez vous peut prendre plusieurs formes. Prêtez attention à la manière dont la résistance se manifeste dans votre corps. (Pause de 5 secondes.)*
 - e. *Comment exprimez-vous de la résistance ? Notez les réflexions et les idées qui vous viennent à l'esprit. (Faites une pause pendant que les participants écrivent leur réponse.)*
- 2.3. Ramassez les cartes ou les post-it, mélangez-les puis lisez-les à voix haute. Affichez-les et regroupez-les par thème sur une feuille de tableau. Notez toute tendance éventuelle, par exemple : *dans ce groupe, plusieurs d'entre nous font des blagues lorsque nous nous sentons mal à l'aise. C'est bon à savoir !*
 - 2.4. **Expliquez** : *Le but de cet exercice consiste à montrer que les êtres humains réagissent de différentes manières lorsqu'ils éprouvent du stress ou se sentent mal à l'aise. Lorsque nous comprenons les raisons qui motivent le comportement des gens, il est plus facile d'éprouver de la compassion pour nous-mêmes et pour les autres, de prendre les choses moins personnellement, et d'apporter des ajustements, le cas échéant.*

SENSIBILISATION – Définitions du HS et de l'EAS (45 minutes)

Objectif : Présenter les définitions de base du HS et de l'EAS et dissiper les malentendus

1re partie – Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition du harcèlement sexuel sur une feuille de tableau
- Imprimez ou préparez une version grand format des Documents 1F (« Le continuum du harcèlement sexuel ») et 1G (« visuels de scénarios de harcèlement sexuel »)
- Regardez la vidéo de Blue Seat Studios intitulée « Le consentement : c'est simple comme le thé » (<https://www.youtube.com/watch?v=oQbei5JGiT8>)

Remarque : Si votre connexion internet est peu fiable, préparez un récapitulatif écrit de la vidéo à imprimer ou à lire à voix haute.

ÉTAPES

- 1.1. **Expliquez** : *La plupart d'entre nous connaissent les deux types de violence au travail visés par le processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS : le harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels. Avant de poursuivre, j'aimerais que nous adoptions une définition commune de ces termes.*
- 1.2. Affichez la définition suivante et demandez à un volontaire de la lire à voix haute : : 🗨️ 🗨️

LE HARCELEMENT SEXUEL est une forme spécifique de harcèlement sur le lieu de travail qui comprend, mais ne se limite pas à des avances sexuelles malvenues, demandes de faveurs sexuelles et autres comportements verbaux, non verbaux ou de nature sexuelle.

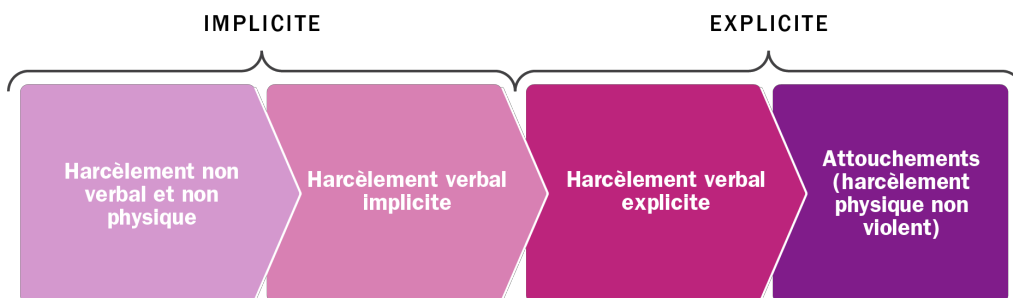
Le harcèlement sexuel n'est PAS un comportement consensuel entre deux personnes qui éprouvent une attirance mutuelle sur le lieu de travail. Il s'agit d'un abus de pouvoir : le contrevenant utilise son pouvoir (qui découle de différences sociales, politiques, éducatives, économiques ou institutionnelles) pour pousser quelqu'un à se soumettre à ses avances sexuelles.

Fréquemment, mais pas toujours, le harcèlement sexuel consiste en un « échange de bons procédés », ce qui signifie que le fait de se soumettre aux avances sexuelles est soit directement, soit indirectement une condition d'embauche ou influe sur des décisions en matière d'emploi comme les promotions ou les augmentations au mérite.

- 1.3. Placez le document 1E (« le continuum du harcèlement sexuel ») à l'avant de la salle à un endroit où il sera facilement visible pour les participants. **Expliquez** :
 - a. *Il existe de nombreux types de comportements de harcèlement sexuel. Ils s'inscrivent dans un continuum qui va de comportements plus subtils (implicites) à des comportements plus directs (explicites).*
 - b. *À l'extrême gauche du spectre, on trouve le harcèlement sexuel implicite, qui est moins évident. À l'extrême droite, on trouve le harcèlement sexuel explicite, qui est plus évident et direct. Une fois que les comportements deviennent violents, ils franchissent la ligne qui sépare le harcèlement sexuel de l'agression physique et sexuelle.*
 - c. *Il est important de noter que le continuum n'indique en aucun cas la gravité de l'incident ni l'ampleur de son impact.*



Le continuum du harcèlement sexuel



- 1.4. Après avoir expliqué le continuum, dites aux participants qu'ils vont examiner une série d'images qui représentent chacune un scénario de harcèlement sexuel et qu'ils détermineront si le scénario constitue un exemple de ***harcèlement sexuel implicite*** ou de ***harcèlement sexuel explicite***, en expliquant pourquoi. Montrez les visuels du document 1G (« Visuels de scénarios de harcèlement sexuel ») un par un et organisez une discussion en plénière.

Visuels de scénarios de harcèlement sexuel

Harcèlement non verbal et non physique: Regard soutenu inapproprié et indésirable porté sur des parties spécifiques du corps, ou mimiques faciales sexuellement connotées	Harcèlement verbal implicite: Insinuations de nature sexuelle et communication sexuellement motivée indirectes et subtiles	Harcèlement verbal explicite: Paroles et commentaires indésirables de nature sexuellement explicite
Attouchements: Attouchements ou invasion de l'espace personnel indésirables ou inappropriés	Agression: L'agression sexuelle ne fait pas partie du continuum du harcèlement sexuel car elle dépasse le cadre du harcèlement sexuel. Il s'agit d'un contact sexuel sous la contrainte dont, sans s'y limiter, l'abus sexuel et le viol.	

1.5. Expliquez :

- Que le harcèlement sexuel soit implicite ou explicite, les femmes hésitent souvent à signaler ce type de comportement car il est facile pour le contrevenant de l'ignorer, de le nier ou d'affirmer qu'il s'agit d'un malentendu.
- Cependant, toutes les formes de harcèlement sexuel impliquent un abus de pouvoir par des employés qui occupent non seulement un poste plus élevé, mais qui peuvent également exercer davantage d'influence en raison d'autres facteurs comme le sexe, l'âge ou la nationalité.



1.6. Lisez l'explication du harcèlement sexuel contenue dans l'encadré ci-dessous.

Les caractéristiques du harcèlement sexuel

- **Les auteurs de harcèlement sexuel sont plus souvent des hommes que des femmes.** Dans la plupart des situations, les hommes disposent de davantage de pouvoir physique, social, économique et institutionnel que les femmes. Dans la plupart des cultures, les hommes sont socialement encouragés à se comporter de manière dominante et à rechercher les aventures sexuelles, tandis que les femmes sont censées être silencieuses, chastes, vierges et pudiques.

Ces normes sociales peuvent encourager les hommes à harceler sexuellement les femmes en toute impunité. Les mêmes normes sociales punissent les femmes qui s'élèvent contre le harcèlement en les stigmatisant et en les blâmant. Puisque le harcèlement sexuel comporte une dimension liée au sexe, il s'agit d'une forme de violence basée sur le genre (VBG).
- **Le harcèlement sexuel doit toujours être examiné du point de vue de la victime.** Si le comportement met la victime mal à l'aise, il s'agit de harcèlement. C'est la victime qui détermine ce qu'elle accepte ou non et ce qui l'offense ou non, indépendamment de l'intention de l'auteur et de l'action elle-même.

De même, si la victime pense pouvoir le faire en toute sécurité, il est généralement recommandé de tenter de communiquer avec le contrevenant afin de lui faire comprendre que son comportement est indésirable. Il arrive parfois que les contrevenants ne se rendent pas compte que leur comportement est déplacé.
- **Pour que l'on puisse parler de harcèlement sexuel, le comportement doit être non consensuel.** Le consentement peut être difficile à établir car les victimes pourraient craindre de subir des répercussions négatives si elles disent non. Cette dynamique est particulièrement compliquée lorsque le superviseur et la victime (qui est l'employée) affirment avoir que leur relation amoureuse est consensuelle. Le potentiel d'abus de pouvoir dans ce type de relation est élevé car l'employée dépend de son superviseur pour son travail et ses opportunités professionnelles. C'est la raison pour laquelle de nombreuses organisations les considèrent comme des **relations interdites**.

Naturellement il arrive parfois que deux employés (qui ne sont pas dans une relation de subordination) soient réellement attirés l'un par l'autre et souhaitent nouer une relation. Bien qu'elles ne soient pas recommandées à cause du potentiel de conflit d'intérêt, ces relations sont autorisées. Cependant, les employés qui décident de nouer une relation dans le cadre professionnel devraient d'abord divulguer leurs intentions aux RH et aux cadres supérieurs/managers.

- 1.7. Expliquez : Comment savoir si une relation entre deux employés était consentie ? Pour illustrer le principe du consentement, nous allons regarder une vidéo intitulée « Le consentement : c'est aussi simple que le thé. » 
- 1.8. Lisez la vidéo (<https://youtu.be/OTpmYbXiLuk>) puis demandez : Selon cette vidéo, à quoi reconnaît-on le consentement ? (Réponses : Le consentement doit être actif, volontaire, et il peut être retiré à tout moment.)
- 1.9. Expliquez : Je vais vous demander d'appliquer ce que vous avez appris au sujet du consentement à un scénario professionnel hypothétique. Lisez le scénario de l'encadré ci-dessous aux participants.

Le consentement, c'est compliqué

Marie et Innocent sont des collègues qui travaillent dans différents services : Marie travaille au service financier ; Innocent travaille au service programmes. Ils ont commencé à se fréquenter après le travail et à nouer une amitié. Cependant, Innocent commence à repousser les limites de cette amitié et à demander une relation plus intime.

Marie ne partage pas le désir d'Innocent. Elle cesse de le fréquenter et se met à lui parler de manière plus formelle. Au début, elle espère qu'il comprendra, mais Innocent commence à se comporter de manière encore plus inappropriée. Marie lui dit d'arrêter et qu'il la met mal à l'aise. Elle lui explique que ses sentiments ne sont pas réciproques et qu'elle aimerait retrouver une relation plus professionnelle.

Innocent ignore la demande de Marie et continue à lui envoyer des messages inappropriés pour lui demander de sortir avec lui, il lui apporte des cadeaux et la suit dans le bureau. Contrariée, Marie dépose une plainte pour harcèlement sexuel auprès des RH, mais Innocent avance des « preuves » que la relation était consensuelle en montrant des textos envoyés plus tôt, lorsqu'ils préoyaient de se rencontrer.

- 1.10. Demandez : Ce type de scénario se produit-il sur le lieu de travail ? Marie a-t-elle raison de déposer plainte pour harcèlement sexuel ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Concluez en répétant que le consentement doit être explicite, et qu'il peut être retiré ou modifié à tout moment.
- 1.11. Expliquez :
 - a. Nous espérons que cette session a permis de clarifier ce qui constitue et ce qui ne constitue pas du harcèlement sexuel. Pour résumer, le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes et s'inscrit dans un continuum qui va des formes les plus subtiles aux formes les plus directes. Le harcèlement sexuel implique un abus de pouvoir par un contrevenant qui se sert de son sexe, de son pouvoir social, économique ou institutionnel pour imposer des comportements sexuels indésirables à une victime.
 - b. À cause de la normalisation des violences contre les femmes dans le monde entier, le harcèlement sexuel comporte une dimension liée au sexe/genre et est considéré comme une forme de violence basée sur le genre (VBG), les auteurs étant le



plus souvent des hommes et les victimes des femmes. Le harcèlement sexuel est considéré du point de vue de la victime, et le harcèlement sexuel est différent des relations consensuelles entre égaux sur le lieu de travail.

- c. Enfin, bien qu'ils puissent avoir leur propre conception de ce qui constitue du harcèlement sexuel, les employés de cette organisation sont tenus de respecter la définition adoptée par l'organisation, ainsi que les politiques en vigueur à ce sujet.

2e partie : Qu'est-ce que l'exploitation et les abus sexuels ? (15 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition de l'exploitation et des abus sexuels sur une feuille de tableau

ÉTAPES

- 2.1. Affichez les définitions suivantes et demandez à un volontaire de les lire à voix haute. 🗨️ 🗨️

L'EXPLOITATION SEXUELLE désigne tout abus ou tentative d'abus de position qui exploite une vulnérabilité, une différence de pouvoir ou la confiance à des fins sexuelles. Cela inclut le fait de retirer un avantage financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle de toute personne visée par des programmes humanitaires, qui en bénéficie directement ou entre en contact avec eux.

LES ABUS SEXUELS sont toute forme avérée ou toute menace d'intrusion physique de nature sexuelle (que ce soit par la force, ou dans des conditions de coercition) à l'encontre de toute personne visée par des programmes humanitaires, qui en bénéficie directement ou entre en contact avec eux.

- 2.2. Offrez aux participants l'occasion de poser des questions. Ensuite, expliquez :

- a. *L'exploitation et les abus sexuels, ou EAS, sont une forme de violence exercée contre les bénéficiaires ou les membres de la communauté que nous servons. Elles comportent un abus de pouvoir, puisque les ONG détiennent des ressources dont les bénéficiaires et les communautés dépendent pour leur survie.*
- b. *Dans ces situations, le personnel des ONG utilise le pouvoir qu'il tire de son éducation, de son statut social, de son influence institutionnelle, de son âge ou de son sexe, ou encore des ressources de l'organisation pour en retirer un avantage personnel.*
- c. *L'EAS ne fait pas seulement référence aux scénarios de type « sexe contre aide humanitaire », mais également aux situations dans lesquelles les travailleurs humanitaires nouent des relations amoureuses plus formelles avec des bénéficiaires : par exemple, un travailleur d'ONG qui épouse une femme du camp de réfugiés ou travaille dans son organisation. Ce type de relation est interdit en raison du potentiel d'abus et de la difficulté à vérifier le consentement.*

- 2.3. Expliquez :

- a. *Il arrive parfois que les auteurs d'EAS invoquent la « culture » pour défendre leurs actes. Par exemple, un travailleur humanitaire pourrait dire que dans sa culture, lorsqu'une femme dit « non », cela signifie « oui », que les hommes se doivent d'être persistants et de lui « faire la cour », ou qu'un homme doit se marier et que le fait d'épouser une réfugiée et de payer une dot à sa famille est une manière de se conformer aux attentes culturelles et d'« aider » la communauté.*
- b. *Cela n'est pas correct. La culture n'est jamais une excuse pour refuser de respecter la politique de l'organisation. La loi ne constitue pas non plus une excuse. Certains pays pourraient légalement permettre à des hommes adultes d'épouser des femmes mineures, mais ces relations constituent une violation du code de conduite professionnel de notre organisation. Si elles sont découvertes, ces relations pourraient donner lieu à une procédure disciplinaire ou à une action en justice.*

- 2.4. Expliquez : En tant qu'un employé de cette organisation, vous êtes tenu de vous conformer à la politique relative aux questions d'EAS, indépendamment de votre origine, de votre poste, de vos convictions personnelles ou de votre culture. Tout manquement à ces obligations pourrait donner lieu à des mesures disciplinaires comme une formation obligatoire, un transfert, une suspension ou un licenciement. Si les abus ont franchi la ligne rouge et sont devenus des actes criminels, comme un viol ou une agression tels que définis par la législation en vigueur, des poursuites judiciaires seront engagées.



Partie 3 – Le harcèlement sexuel et l’exploitation et les abus sexuels. Quels points communs ? Quelles différences ? (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition de la contrainte sur une feuille de tableau

ÉTAPES

- 1.1. Demandez aux participants quelles sont selon eux les principales différences et ressemblances entre le harcèlement sexuel et l’exploitation et les abus sexuels. Laissez-leur le temps de répondre avant de clarifier :

- a. La première ressemblance est que **tant les situations de harcèlement que d’exploitation** et d’abus sexuels comprennent un abus de pouvoir, le contrevenant utilisant son pouvoir (par exemple social, économique ou institutionnel) pour obtenir des avantages sexuels.
- b. *Les contrevenants utilisent souvent la contrainte pour parvenir à leurs fins.* Affichez la définition qui se trouve dans l’encadré ci-dessous et lisez-la à voix haute :

LA CONTRAINTE est l’acte qui consiste à persuader quelqu’un de faire quelque chose par la force, ou au moyen de menaces directes ou sous-entendues.

Cela signifie qu’un abus de pouvoir n’est pas toujours évident. Le contrevenant ne dira pas nécessairement : « Il faut faire X pour obtenir Y. » Par exemple, un superviseur de sexe masculin ne dira pas forcément « Vous devez avoir une relation sexuelle avec moi pour obtenir une promotion » car il l’a déjà signifié autrement, par exemple en ne répondant pas à la demande d’entretien d’une employée après qu’elle a refusé une invitation à dîner.

- c. *Un travailleur humanitaire de sexe masculin ne dira pas nécessairement : « Vous devez avoir une relation sexuelle avec moi pour obtenir ce traitement contre le paludisme », car il l’a déjà signifié autrement, en lui compliquant la tâche pour s’inscrire afin de bénéficier des services et en la faisant attendre plus longtemps que d’habitude dans la file de distribution. Même si un consentement oral est exprimé, il ne peut pas être considéré comme un « consentement authentique », car il a été exprimé sous la menace de conséquences négatives.*
- d. La seconde similitude réside dans le fait que **le HS et l’EAS comportent une dimension liée au sexe/genre et peuvent être considérés comme des formes de violence basée sur le genre (VBG)**. Dans la plupart des cas, les auteurs des faits de HS et d’EAS sont des hommes, et les victimes des femmes. Cela n’a rien d’une coïncidence. Cela s’explique par des inégalités structurelles qui offrent davantage de pouvoir aux hommes qu’aux femmes, dont des normes sociales et sexuelles qui normalisent et justifient l’usage de la violence par les hommes à l’encontre des femmes.
- e. La troisième similitude réside dans le fait que **le contrevenant est le plus souvent un travailleur humanitaire de sexe masculin**. Un travailleur humanitaire est toute personne qui travaille dans un contexte humanitaire ou de développement et dans le cadre de l’intervention d’urgence officielle. Cela comprend (sans s’y limiter) les employés, consultants ou bénévoles d’une ONGI, ONG, organisation ecclésiastique ou confessionnelle, ainsi que les employés des bailleurs de fonds, prestataires et fournisseurs.
- f. La principale différence entre le HS et l’EAS **est la cible**. Le harcèlement sexuel prend pour cible les travailleuses humanitaires, tandis que l’exploitation et les abus sexuels ciblent les bénéficiaires de sexe féminin des communautés de réfugiés ou d’accueil. La principale différence entre HS et EAS est donc la cible de fautes sexuelles et non les comportements eux-mêmes, qui sont souvent assez similaires.
- 1.2. Expliquez : À présent que nous avons précisé les définitions, j’aimerais que nous mettions en pratique nos connaissances. Je vais vous lire à voix haute une série de scénarios. Après chaque scénario, j’aimerais que vous m’indiquiez s’il s’agit d’un exemple de HS, d’EAS ou ni l’un ni l’autre. 📄

Harcèlement sexuel

- Une forme de violence à caractère sexiste
- Abus de pouvoir en exerçant une contrainte sur la victime
- **Victime : Travailleuse humanitaire**
- Contrevenant : Travailleur humanitaire homme

Exploitation et abus sexuels

- Une forme de violence à caractère sexiste
- Abus de pouvoir en exerçant une contrainte sur la victime
- **Victime : Femme bénéficiaire**
- Contrevenant : Travailleur humanitaire homme



1.3. Lisez les scénarios de l'encadré ci-dessous aux participants.

Scénarios : HS, EAS ou ni l'un ni l'autre ?

Scénario 1 : Un superviseur demande à une subordonnée de dîner avec lui pour discuter de questions d'ordre professionnel. Elle se sent mal à l'aise et répond « non », en expliquant qu'elle pense qu'il serait inapproprié de fréquenter son patron en dehors des heures de travail. Il insiste. S'agit-il de HS, d'EAS, ou ni l'un ni l'autre ? (Réponse : HS. Elle lui a dit non, mais il a continué. Les relations intimes entre superviseurs et subordonnés sont considérées comme des relations interdites.)

Scénario 2 : Un agent de distribution alimentaire demande des faveurs sexuelles à une bénéficiaire pour lui permettre de couper la file d'attente. S'agit-il de HS, d'EAS, ou ni l'un ni l'autre ? (Réponse : EAS. Nos bénéficiaires ont le droit de bénéficier de l'aide humanitaire et d'être traités de manière équitable et digne.)

Scénario 3 : Deux agents du service financier éprouvent une attirance mutuelle et entament une relation amoureuse. S'agit-il de HS, d'EAS, ou ni l'un ni l'autre ? (Réponse : Ni l'un ni l'autre. Ce type de relation est déconseillé, mais pas interdit. La politique de l'organisation stipule néanmoins que les agents doivent divulguer la relation afin d'éviter un conflit d'intérêts.)

Scénario 4 : Un conducteur écoute de la musique aux paroles sexuellement suggestives lors du trajet entre bureaux. Si les employées qui se trouvent dans le véhicule se sentent offensées et se plaignent, il leur répond que leur réaction est excessive. S'agit-il de HS, d'EAS, ou ni l'un ni l'autre ? (Réponse : HS. Le conducteur ne respecte pas les commentaires de ses collègues de sexe féminin et utilise du pouvoir dont il dispose en tant qu'homme pour imposer une atmosphère dégradante dans la voiture.)

Scénario 5 : Un agent du programme éprouve des sentiments pour une bénéficiaire. Il approche sa famille et leur offre une dot en échange de sa main en mariage. S'agit-il de HS, d'EAS, ou ni l'un ni l'autre ? (Réponse : EAS. Les relations entre employés et bénéficiaires sont interdites, qu'elles soient formalisées ou non.)

SENSIBILISATION : Les canaux de signalement et d'aiguillage (15 minutes)

Objectif : Faire en sorte que les participants comprennent les mécanismes de signalement et les services d'intervention disponibles en cas de violence basée sur le genre (VBG)

1re partie – Signalement des cas de HS et d'EAS et accès aux services (15 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez ou préparez une feuille de tableau avec une version grand format du document 1H (« Les principes d'une approche axée sur les survivantes »)
- Préparez une feuille de tableau comportant un visuel qui expose l'approche de l'organisation en matière de signalement et d'enquête sur les cas de HS et d'EAS, et une feuille de tableau avec les canaux d'aiguillage VBG locaux et les coordonnées des prestataires de service
- Imprimez les principaux documents relatifs aux politiques de l'organisation en matière de HS et d'EAS pour les participants. Ces documents diffèrent selon les cas, mais doivent correspondre à l'approche de l'organisation en matière de signalement et de gestion des cas de HS et d'EAS, de services de conseil auprès du personnel (p. ex. KonTerra), et de canaux d'aiguillage VBG ainsi que de services juridiques, médicaux et de conseil accessibles aux survivantes au niveau local. Vous trouverez des exemples de politiques adoptées par l'IRC dans les annexes pp. x-x à des fins de référence.

Remarque : Dans la mesure du possible, les facilitateurs doivent inviter des employés ou individus possédant une expertise sur ces sujets à cette session. De même, si l'organisation ne possède pas de canal d'aiguillage VBG à jour, il devrait être facile d'en obtenir un en contactant le Ministère des Affaires féminines, une organisation locale de femmes, ou un sous-groupe ou groupe de travail VBG.

ÉTAPES

- 1.1. **Expliquez :** Nous allons parler des mécanismes de signalement et des canaux d'aiguillage VBG. Bien que notre organisation dispose de politiques en matière de HS et d'EAS, la marche à suivre en cas d'incident ainsi que les ressources disponibles ne sont pas toujours claires.
- 1.2. **Expliquez :** Nos initiatives de prévention et d'intervention HS et EAS doivent être le plus possible centrées sur les survivantes. Cela signifie que la survivante est notre priorité absolue et que l'aide apportée est adaptée aux besoins de la survivante afin d'éviter qu'elle ne subisse de nouveaux abus et un nouveau traumatisme. Puisque chacun réagit différemment en cas de HS et d'EAS, chaque affaire doit être gérée avec le plus grand soin.
- 1.3. Montrez aux participants le document 1H (« Les principes d'une approche axée sur les survivantes ») et **demandez :**
 - a. **Pourquoi est-il important de faire preuve de compassion lorsque l'on intervient dans un cas de HS et d'EAS ?** (Réponses possibles : Les cas de HS et d'EAS sont sensibles ; la survivante a vécu un événement traumatisant ; la survivante mérite notre soutien et notre attention ; nous souhaitons éviter de lui infliger un nouveau traumatisme.)
 - b. **Pourquoi un traitement confidentiel est-il important ?** (Réponses possibles : Le HS et l'EAS sont une affaire personnelle ; nous devons préserver l'anonymat et la sécurité de la survivante.)

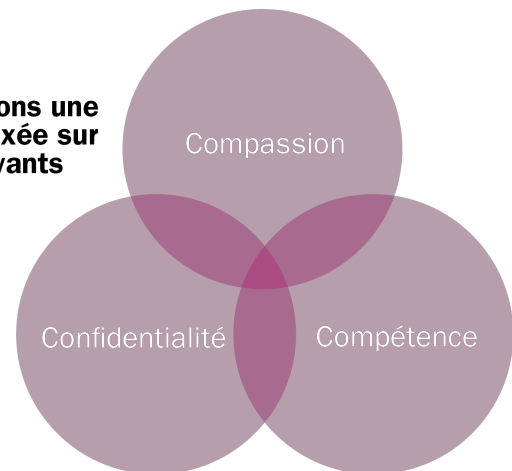


- c. *Pourquoi la compétence est-elle importante ?* (Réponses possibles : une mauvaise gestion des cas de HS et d'EAS nuit à la confiance des survivantes, les dissuade de revenir vous voir, et peut encourager les contrevenants.)

Document 1H – Les principes d'une approche axée sur les survivantes

- 1.4. **Expliquez :** *Bien que toutes les organisations n'adoptent pas officiellement une approche axée sur les survivantes (par exemple, certaines d'entre elles imposent le signalement obligatoire des cas de HS et d'EAS), il est important d'en comprendre les principes. L'approche axée sur les survivantes est généralement considérée comme une bonne pratique dans le monde de la prévention des violences.*
- 1.5. Distribuez les principaux documents HS et EAS aux participants. Répartissez les participants en plusieurs groupes et distribuez-leur un document de politique afin qu'ils puissent en débattre. 📄
- 1.6. Demandez aux groupes de passer *rapidement* en revue la politique et de préparer un récapitulatif qu'ils présenteront. Dans leur récapitulatif, les groupes doivent présenter le **nom du document**, les **principaux points** ainsi que la **raison pour laquelle ces informations** sont pertinentes. Les groupes ne doivent pas passer plus de 10 minutes à préparer leur présentation. Les présentations doivent se concentrer sur des éléments de haut niveau seulement, et ne doivent pas durer plus de 3 minutes chacune.

Nous adoptons une démarche axée sur les survivants



Remarque : Si les documents sont longs, les facilitateurs peuvent préparer un récapitulatif sommaire de la politique. Certaines organisations comportent plusieurs politiques en matière de HS et d'EAS, mais il doit y en avoir au moins deux : une portant sur le harcèlement sexuel des employés, et une sur l'exploitation et les abus sexuels à l'encontre de bénéficiaires. Si l'organisation ne dispose pas de politiques adéquates, les participants peuvent passer en revue les exemples de politiques HS et AES de l'IRC/Raising Voices au sein de leurs groupes (voir l'Annexe x) et s'accorder sur les lacunes à combler. Par exemple, quels documents de politique doivent être élaborés, ce qu'ils contiendront et qui en sera responsable.

- 1.7. Réunissez tous les participants et demandez-leur de faire leurs présentations.
- 1.8. **Expliquez :**
- a. *Je pense que ces politiques formulent clairement la position de notre organisation en matière de HS et d'EAS. Comme l'indiquent les politiques, l'une des possibilités qui s'offrent à nous en cas de faute sexuelle consiste à **signaler l'incident**.*
 - b. ***Au sein de notre organisation, le harcèlement sexuel peut être signalé à un manager, à un représentant des RH ou à un collègue de confiance. Les incidents peuvent également être signalés au service d'assistance gratuit 24 h/24 ou à l'adresse e-mail générale du service Éthique.*** Donnez aux participants le numéro vert et l'adresse e-mail.
 - c. *Les signalements peuvent être anonymes et envoyés depuis une adresse e-mail créée spécialement à ces fins. Les employés peuvent déposer une plainte tout en demandant qu'aucune enquête ne soit menée. Cela aide à prévenir l'organisation de l'existence d'un problème potentiel.*

Remarque : Durant cette session, il peut être nécessaire d'expliquer l'utilisation du terme « victime » et « survivante ». Tout au long de la formation, les termes « victime » et « survivante » sont utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est utilisé préférentiellement dans les secteurs juridique et médical, et « survivante » dans les secteurs du soutien psychologique et social. Notez que certaines femmes préfèrent le terme « victime » et d'autres le terme « survivante ». Certaines femmes optent pour le terme « victime » car elles considèrent qu'il est important de reconnaître qu'une infraction ou un crime a été commis, souvent récemment. D'autres préfèrent le terme « survivante » car elles considèrent qu'il possède une connotation plus positive et responsabilisante. Pour elles, « survivante » suggère que la femme a surmonté une situation négative et qu'elle a repris le contrôle de sa vie et/ou a entamé un processus de guérison.

- 1.9. **Expliquez :**
- a. ***L'exploitation et les abus sexuels peuvent être signalés par les bénéficiaires à l'aide de canaux similaires. Elles peuvent déposer plainte en contactant directement les employés : en appelant la ligne d'assistance, en envoyant un e-mail, en utilisant la boîte à suggestions ou en soulevant une préoccupation au cours d'un dialogue communautaire ou d'une séance d'écoute.***
 - b. ***Une fois qu'un signalement a été effectué, nous avons pour obligation de mener rapidement une enquête axée sur les survivantes et confidentielle, qui minimise les préjudices pour la survivante qui fait le signalement. Lorsque les organisations ne possèdent pas d'enquêteurs formés (comme de nombreuses ONG et OBC dotées de faibles moyens, consultants et entreprises prestataires), le HCR ou OCHA peuvent fournir ces services.***

Remarque : Chaque organisation dispose de son propre processus établi et les facilitateurs doivent adapter l'explication des sections 1.8 et 1.9 à leur organisation. Ils doivent également pouvoir fournir aux candidats les coordonnées du personnel et des services impliqués dans le processus de signalement.

- 1.10. **Expliquez :**



- a. *En ce qui concerne les réponses, le signalement est une possibilité mais pas la seule. L'approche axée sur les survivantes nécessite que nous accordions la priorité aux besoins de la survivante. Si une survivante ne se sent pas à l'aise ou en sécurité, elle ne doit pas être contrainte de divulguer un incident.*
 - b. *Les incidents peuvent initialement être signalés en protégeant l'identité de l'individu mais en fournissant suffisamment d'informations pour signaler un problème et aiguiller la survivante.*
 - c. *Les personnes qui sont témoins d'incidents de HS et d'EAS doivent s'abstenir de faire des signalements qui dévoilent l'identité des victimes sans que ces dernières n'en soient informées et n'y consentent. Les employées et bénéficiaires qui ne souhaitent pas participer à un processus d'enquête ne doivent pas être contraintes de le faire, car cela aggraverait les effets des violences qu'elles ont déjà subies. On note toutefois une exception si une bénéficiaire n'est pas en mesure de formuler un consentement éclairé, comme une mineure (âgée de moins de 18 ans), une personne âgée ou un individu atteint d'un handicap sévère, au cas où des employés seraient contraints de faire un signalement.*
- 1.11. Montrez le visuel qui présente le canal d'aiguillage VBG ainsi que les noms des prestataires de service avec leurs coordonnées. Expliquez (en adaptant à l'organisation et au contexte) :
- a. *Les employées et bénéficiaires qui ont subi des faits de HS et d'EAS ont droit à un soutien juridique, médical et psychosocial. Certains de ces services sont accessibles via notre organisation, et les autres au niveau local.*
 - b. *Notre organisation fournit des services gratuits et confidentiels aux employés via [nom du prestataire de service]. Ce prestataire peut être contacté 24 heures sur 24 via un numéro vert ou par e-mail. Pour des raisons personnelles, les employées pourraient préférer recourir à des services externes à l'organisation. Des conseils psychosociaux et juridiques sont proposés par [noms et organisations] pour les femmes de [région géographique].*
 - c. *Pour les cas plus graves de viol ou d'agression, les femmes doivent immédiatement bénéficier de soins médicaux dans un hôpital ou établissement de santé. Selon le contexte, les soins médicaux peuvent inclure des contraceptifs d'urgence, la PEP et des antibiotiques afin de pallier le risque de grossesse non désirée et d'IST. Donnez les noms des établissements de santé les plus proches qui fournissent ce type de services.*
 - d. *Les docteurs ou infirmières produiront également un compte-rendu médical qui peut être joint à un fichier de police afin d'appuyer une action en justice. L'unité en charge des crimes sexuels de [commissariat de police le plus proche] est chargée de recueillir les signalements de violences basées sur le genre (VBG) et de mener l'enquête. Elle recueille la déclaration de la victime et lui prodigue des conseils concernant les possibilités de recours en justice.*

1.12. Expliquez :

- a. *Je souhaite conclure cette session en soulignant que le fait parler de HS et d'EAS sur le lieu de travail peut être inconfortable et traumatisant. Si, à n'importe quel moment, vous éprouvez le besoin de sortir de la salle et de faire une pause entre les modules, n'hésitez pas.*
- b. *Si vous avez besoin d'aide ou que vous souhaitez nous parler, nous sommes là pour vous. En tant que facilitateurs, nous nous engageons à créer un espace plus sûr et à préserver la confidentialité. Si vous ne vous sentez pas à l'aise avec nous, vous trouverez des personnes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, vers lesquelles vous tourner, ainsi que des services de soutien auxquels vous pouvez accéder, comme nous l'avons expliqué.*
- c. *Bien que vous ne soyez en aucun cas obligée de déclarer une faute sexuelle commise à votre rencontre, cela peut encourager les autres à faire de même, car cela réduit la stigmatisation liée au signalement des faits de HS et d'EAS.*

EXERCICE PRATIQUE – Engagement à créer des espaces plus sûrs (50 minutes)

Objectif : Promouvoir des actions qui renforcent et appuient des espaces plus sûrs

1re partie – Briefing du personnel n° 1 : Discussion préliminaire (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez ou préparez une feuille de tableau avec une version grand format du document 1I (« Questions à débattre »)
- Apportez une « boîte à commentaires » et ajoutez des post-it ou des cartes

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- a. *Nous avons abordé de nombreux concepts dans le Module 1. Nous avons parlé du processus de formation : en quoi il consiste, pourquoi il est important, ainsi que les sujets que nous allons aborder. Nous avons passé en revue les concepts fondamentaux et les politiques de notre organisation en matière de HS et d'EAS. Nous avons également recensé les démarches de déclaration ainsi que les services accessibles aux survivantes.*
- b. *À présent que nous avons posé ces bases, j'aimerais que nous discutons de nos attentes vis-à-vis de cette formation en adoptant un point de vue centré sur le sexe/genre. Les hommes et les femmes vivent différemment le HS et l'EAS. Leurs besoins en formation seront donc différents. Cet exercice nous donnera l'opportunité d'explorer ces besoins liés au sexe, afin de nous permettre de maximiser l'impact de la formation.*

- 1.2. Répartissez les participants en groupes de femmes ou d'hommes, composés au maximum de sept membres. Distribuez ou affichez le document 1I (« Questions à débattre »). 📄 Donnez les instructions suivantes :



- a. Les participants doivent débattre des Questions 1 et 2 et noter leurs réponses. Pour la question 3 (qui est sensible), ils doivent écrire leur réponse individuelle et en tant que groupe sur des post-it ou des cartes et les placer dans la boîte à commentaires.
- b. Seules les Questions 1 et 2 seront abordées en session plénière. Les réponses à la Question 3 seront examinées en privé par les facilitateurs, qui s'en serviront pour adapter leur démarche de formation ;
- c. La boîte à commentaires restera accessible durant toute la formation afin de permettre aux participants de partager anonymement leurs retours et leurs préoccupations.

Remarque : Cet exercice vise à explorer les points de vue et les défis spécifiques à l'identité, comme la race, l'appartenance ethnique, la religion, l'identité LGBTQI+, la capacité/le handicap et l'état de santé. Les facilitateurs peuvent suggérer la formation de comités spéciaux constitués exclusivement de femmes et d'hommes pour émettre des conseils en la matière. Les comités ne sont pas obligatoires et ne doivent être constitués que si les participants le souhaitent. Les questions à débattre peuvent inciter les participants à envisager des considérations spéciales pour ces groupes, mais les facilitateurs doivent insister sur le fait que les employés ne doivent en aucun cas se sentir forcés de se « dévoiler » en partageant leurs expériences personnelles s'ils ne le souhaitent pas. De même, les employés ne doivent pas divulguer d'informations personnelles sur d'autres personnes. Les préférences et la sécurité du personnel doivent prendre le pas sur toutes les autres considérations.

- 1.3. Invitez les participants à présenter leurs réponses aux questions 1 et 2 et sautez la question 3 :

Document 11 – Questions à débattre

Questions pour les groupes de femmes

1. Si cette formation pouvait changer une seule chose au travail de lutte contre le HS et l'EAS, de quoi devrait-il s'agir ?
2. Que doivent faire les hommes pour les femmes afin de créer une atmosphère propice à la discussion et à l'apprentissage ? En quoi leurs besoins peuvent-ils être différents en fonction de leur race, appartenance ethnique ou nationalité ? De leurs croyances religieuses ou de leur caste ? De leur état de santé ? De leur capacité/handicap ? Qu'en est-il des individus LGBTQI+ ? Y a-t-il des besoins ou préoccupations spécifiques qui doivent être pris en compte ?
3. *Que doivent savoir les facilitateurs à propos de la culture du bureau/culture professionnelle pour pouvoir mener des conversations productives sur ces sujets ?*

Questions pour les groupes d'hommes

1. Quel est le sujet qui vous intéresse le plus en termes d'apprentissage ?
2. Que peuvent faire les hommes pour les femmes afin de créer une atmosphère propice à la discussion et à l'apprentissage ? En quoi leurs besoins peuvent-ils être différents en fonction de la race, de l'appartenance ethnique ou de la nationalité des femmes ? De leurs croyances religieuses ou de leur caste ? De leur état de santé ? De leur capacité/handicap ? En quoi l'approche pourrait-elle prendre en compte les préoccupations des individus LGBTQI+ ?
3. *Que doivent savoir les facilitateurs à propos de la culture du bureau/culture professionnelle pour pouvoir mener des conversations productives sur ces sujets ?*

- 1.4. Demandez :

- a. *Quelle était la principale différence entre les attentes des hommes et des femmes vis-à-vis de la formation ?*
- b. *Vous les hommes, que pensez-vous des demandes des femmes ? Pensez-vous pouvoir les satisfaire ? Comment le fait de répondre aux demandes des femmes pourrait-il améliorer le processus de formation ?*
- c. *À tous les participants : y a-t-il des préoccupations spéciales (nationalité, appartenance ethnique, religion, etc.) que nous devons prendre en considération pour le personnel de sexe féminin ? Ou pour les individus, sur la base de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre ?*

- 1.5. Notez les suggestions des femmes concernant ce que peuvent faire les hommes pour créer un environnement sûr et positif dans le modèle fourni à la page 109 du document B8 – Recommandations de changements : Modules 1–7.

2e partie – Briefing du personnel n° 1 : Instructions (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez des exemplaires du document 1J (« Briefing du personnel n° 1 » – Créer des espaces plus sûrs pour les discussions liées au HS et à l'EAS ») pour les volontaires

ÉTAPES

- 2.1 Expliquez :

- a. *Hélas, tout le monde ne peut pas participer à cette formation Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Les réunions du personnel sont une manière pour nous de partager ce que nous avons appris avec les employés qui ne participent pas aux formations. Les briefings du personnel prendront la forme de récapitulatifs sommaires, d'une durée ne dépassant pas 20 minutes, des sujets que nous abordons dans le module. L'objectif est de présenter les éléments clés plutôt que d'approfondir.*
- b. *Les volontaires doivent s'imaginer dans la peau d'un présentateur de journal télévisé, qui fournit des informations rapides. Si des questions difficiles sont soulevées durant la réunion du personnel, les volontaires doivent adresser les questions à des*



employés qui sont en mesure de répondre, comme les managers, le personnel des RH, ou les spécialistes des droits de la femme, de l'égalité des sexes, de la violence basée sur le genre (VBG) ou de la protection.

- c. *Nous assurerons le suivi des employés qui ont dirigé des réunions du personnel et nous ferons en sorte que tous les participants dirigent au moins un briefing du personnel avant la fin de la formation.*

2.2. Demandez aux participants quel serait le meilleur moment pour diriger une réunion du personnel.

Remarque : Dans l'idéal, organisez des réunions en personne et, dans la mesure du possible, combinez-les à d'autres réunions (comme une réunion régulière du personnel, une réunion régulière d'un service, une évaluation trimestrielle du programme, une réunion de planification ou une réunion pour discuter d'une question programmatique ou opérationnelle spécifique). S'ils n'ont pas de réunion planifiée avant le prochain module, les volontaires doivent travailler en liaison avec les cadres supérieurs/managers pour programmer un briefing du personnel. S'il est difficile d'organiser une réunion en personne, ils peuvent notamment informer les employés par e-mail, chat ou téléphone. Cependant, les réunions en tête-à-tête sont de loin la meilleure solution.

Si tous les employés participent aux formations, les briefings du personnel ne sont pas nécessaires. Si les employés participent à un « séminaire intensif », les briefings du personnel pourraient ne pas être possibles en raison de l'échéancier compressé, et l'équipe devrait envisager d'organiser un briefing du personnel plus long, au cours duquel les volontaires pourront fournir un récapitulatif du processus de formation.

2.3. Demandez à deux ou trois volontaires de diriger le premier briefing du personnel. Notez les volontaires et présentez les concepts qu'ils devront expliquer. Pour leur simplifier la tâche, présentez-leur le document 1J (« Briefing du personnel n° 1 : Créer des espaces plus sûrs pour les discussions liées au HS et à l'EAS ») à titre de guide. Dites-leur qu'ils devront présenter un compte-rendu au début du Module 2.

2.4. Dites aux participants :

- a. En plus du briefing du personnel, vous dirigerez votre propre briefing avec les cadres supérieurs/managers afin de les informer au sujet des modules auxquels ils n'assistent pas (ils doivent assister aux Modules 4, 6 et 8). Durant le briefing du Module 1, vous présenterez les réflexions du groupe issues de la discussion préliminaire au sujet des attentes des femmes et des hommes vis-à-vis du processus, les demandes de soutien des femmes aux hommes, ainsi que tout problème potentiel auquel seraient confrontés les employés issus de différents groupes d'identités.
- b. Vous ne présenterez que des informations générales, en évitant soigneusement d'évoquer des employés spécifiques ou des questions sensibles. Vous allez inviter l'un des volontaires du Briefing du personnel à participer à ce briefing avec vous.

Document 1J – Briefing du personnel n° 1 : Créer des espaces plus sûrs pour les discussions liées au HS et à l'EAS

1. **Raison d'être et objectifs de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* :** Au cours des ____ prochain(e)s semaines/mois, notre équipe suivra une formation très importante intitulée : *Bougeons-nous ! pour la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels dans le secteur humanitaire*. Le HS et l'EAS sont hélas trop courants dans le secteur humanitaire. La formation est essentielle car en tant qu'humanitaires, nous nous devons de travailler de manière à garantir la sécurité du personnel de sexe féminin.
2. **Définitions :** Le harcèlement sexuel, ou HS, est un comportement sexuel répréhensible qui cible les travailleuses humanitaires. L'exploitation et les abus sexuels, ou EAS, sont un comportement sexuel répréhensible qui cible les bénéficiaires de sexe féminin.
3. **Politiques pertinentes :** Notre organisation a adopté des politiques strictes en matière de HS et d'EAS. Nous disposons de ____ politiques [précisez le nombre et les noms] qui exposent nos attentes en matière de comportement du personnel et de signalement lorsqu'un incident se produit.
4. **Approche axée sur les survivantes :** Lorsque nous réagissons au HS et à l'EAS, nous accordons la priorité aux besoins de la survivante. Cela signifie qu'une survivante doit être libre de décider si elle souhaite signaler l'incident, et dans quelle mesure. L'objectif est d'éviter d'infliger un nouveau traumatisme ou d'autres préjudices à la survivante.
5. **Créer des espaces plus sûrs pour les discussions liées au HS et à l'EAS :** Dans le premier module, nous avons appris qu'il est essentiel de créer une atmosphère dans laquelle les employés se sentent libres de discuter de HS et d'EAS en toute sécurité. Nous nous sommes tous engagés à respecter des principes comme l'absence de jugement, une approche directe mais pleine de tact, et la confidentialité des informations personnelles communiquées. Nous avons également appris que les principales attentes des femmes vis-à-vis de cette formation sont ____, et que les hommes souhaitaient en apprendre davantage sur _____. Les femmes ont aussi déclaré que pour se sentir en sécurité dans le cadre de la formation et de ce processus, elles ont besoin que je _____. Enfin, nous avons identifié des considérations spéciales à prendre en compte pour les employés issus de la diversité, notamment _____.
6. **Questions pour l'équipe étendue :** Avez-vous des questions ou des réactions à ce briefing ? Pensez-vous que cette formation est importante ? Pertinente ? Avez-vous des suggestions de questions à explorer ?

2.5. Confirmez l'identité du volontaire qui se joindra à vous. Enfin, demandez aux participants s'il y a des sujets qu'ils préféreraient que vous n'abordiez pas durant le briefing des cadres supérieurs/managers. Offrez aux participants la possibilité de vous signaler leurs préoccupations en privé après la session ou de manière anonyme via la boîte à commentaires.

3e partie – Conclusion (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez des post-it pour tous les participants et la boîte à commentaires



ÉTAPES

- 3.1. Remerciez les participants d'avoir assisté à la session. Expliquez que le module 1 est intense car il couvre de nombreuses thématiques, certaines nouvelles et d'autres plus anciennes. Expliquez à quel point vous appréciez les bases solides que vous avez posées ensemble et l'aventure dans laquelle vous vous êtes embarqués.
- 3.2. Vérifiez que la date, l'heure et le lieu de la prochaine session conviennent à tous. Demandez aux participants s'ils ont rencontré des difficultés pour pouvoir participer à cette formation. Si tel est le cas, demandez-leur lesquelles, et si vous pouvez les aider à les résoudre en parlant aux cadres supérieurs, managers ou superviseurs.
- 3.3. Dessinez un visage souriant dans l'angle supérieur gauche et un visage triste dans l'angle supérieur droit d'une feuille de tableau. Demandez aux participants de vous aider en faisant une « prise de température » rapide avant de partir :
 - a. Rappelez-leur que vous êtes résolu à faire en sorte que la formation réponde aux besoins des participants. Pour cela, vous aurez besoin de leurs retours pour comprendre ce qui s'est bien passé, et ce qui s'est mal passé.
 - b. Demandez aux participants d'écrire leurs commentaires sur différents aspects de la formation (p. ex. le contenu, l'animation, la combinaison d'activités, le centre de formation ou la nourriture) sur des post-it. Les post-it qui comportent des remarques positives doivent être placés sous le visage souriant et les commentaires négatifs sous le visage triste.
 - c. Passez rapidement en revue les commentaires et expliquez comment vous allez en tenir compte.



4e partie – Briefing n° 1 des cadres supérieurs/managers

ÉTAPES

- 4.1. Pour préparer le briefing des cadres supérieurs/managers, les facilitateurs doivent s'assurer que l'heure convenue pour la réunion convient aux cadres supérieurs/managers et l'employé volontaire. Pour que le briefing soit productif, les facilitateurs doivent passer en revue le Document 1J (« Briefing du personnel n° 1 : Créer des espaces plus sûrs pour les discussions liées au HS et à l'EAS ») et prendre des notes personnelles au sujet de la session.
- 4.2. Durant le briefing, les facilitateurs doivent :
 - a. offrir aux cadres supérieurs/managers une vue d'ensemble du Module 1 et demander à l'employé volontaire de présenter son point de vue et ce qu'il a retiré de la session.
 - b. présenter le point de vue des hommes et des femmes dans le processus et les demandes de soutien des femmes auprès des hommes, ainsi que les considérations spécifiques aux employés issus de la diversité.
 - c. bien veiller à ne pas divulguer le nom des différents employés ou des informations susceptibles de permettre aux cadres supérieurs/managers de relier une information ou une expérience à un employé spécifique.
- 4.3. Demandez aux cadres supérieurs/managers de vous faire part de leurs retours : s'ils ont des réflexions à faire, si des problèmes se sont produits entre les sessions et les mesures qu'ils peuvent prendre afin de créer un espace plus sûr pour les discussions concernant le HS et l'EAS au travail. Notez les engagements des cadres supérieurs/managers et les points de discussion importants à partager avec les participants au début du Module 2. Demandez aux cadres supérieurs/managers d'exprimer leur soutien aux politiques de l'organisation en matière de lutte contre le HS et l'EAS, ainsi que les mesures qu'ils prendront afin d'encourager la création d'espaces plus sûrs pour les discussions concernant le HS et l'EAS, durant les réunions et dans des e-mails au personnel.



MODULE 2 :

Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires (3 heures)

Ce module encourage l'exploration individuelle de l'identité personnelle, renforce l'adhésion des participants aux principes humanitaires et encourage une exploration de la relation entre les valeurs personnelles et les idéaux professionnels, et de la manière dont nous pouvons traduire nos plus hautes valeurs en actions.

En un clin d'œil

SENSIBILISATION 40 minutes	Exploration de notre identité professionnelle en tant qu'humanitaires <u>Objectif</u> : Comprendre notre identité professionnelle en explorant les principes humanitaires
RÉFLEXION 40 minutes	Exploration de notre identité personnelle <u>Objectif</u> : Examiner notre identité individuelle
SENSIBILISATION 1 heure et 10 minutes	Vivre nos valeurs <u>Objectif</u> : Comblé le fossé qui sépare nos identités personnelle et professionnelle
EXERCICE PRATIQUE 30 minutes	Engagement à vivre nos valeurs <u>Objectif</u> : Promouvoir des actions qui nous aident à vivre nos valeurs humanitaires communes

SENSIBILISATION – Explorer notre identité professionnelle en tant qu'humanitaires (40 minutes)

Objectif : Comprendre notre identité professionnelle en explorant les principes humanitaires

1re partie – Accueil et récapitulatif (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Affichez la feuille de tableau « Espaces plus sûrs » au mur avant la session
- Apportez ou confectionnez une boule de papier pour le contrôle des connaissances
- Exemplaires du quiz de contrôle des connaissances du Module 1

ÉTAPES

- 1.1. Souhaitez la bienvenue aux participants. Pour aider les participants à se remettre dans le bain, partagez une anecdote personnelle, racontez une blague ou organisez une activité dynamisante. Vous pouvez également demander aux participants de proposer une idée ou de raconter une anecdote, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.
- 1.2. Pendant que les participants s'installent, distribuez le Quiz de contrôle des connaissances du Module 1 auquel ils devront répondre. Le quiz ne devrait pas durer plus de 5 à 10 minutes. Une fois que tous les participants auront fini, demandez-leur d'échanger leur quiz avec un partenaire ou leur voisin.
- 1.3. Le groupe au grand complet passe ainsi en revue les réponses et chaque participant note les réponses de son partenaire. Demandez aux participants de remettre chaque quiz à son propriétaire. Les facilitateurs peuvent recueillir les quiz une fois que les participants ont passé en revue leurs réponses.
- 1.4. Expliquez :
 - a. Avant de débiter la session d'aujourd'hui, j'aimerais que nous passions en revue les concepts de la dernière session. Pour cela, j'aimerais que tout le monde se lève. Nous allons nous lancer cette boule de papier. Si elle est lancée dans votre direction, attrapez-la et partagez quelque chose de nouveau que vous avez appris durant le Module 1.
 - b. Quand vous vous serez exprimé, jetez la boule à un collègue et asseyez-vous. La boule ne peut être lancée qu'aux personnes qui se tiennent debout, et chacun aura l'occasion de s'exprimer. Si vous avez du mal à vous rappeler des concepts du Module 1, vos collègues peuvent vous prêter main-forte.



1.5. Après le contrôle des connaissances, prenez le temps de discuter du dernier Briefing du personnel.

- a. **Expliquez** : Lors de la dernière session, j'ai chargé X volontaires de diriger le Briefing du personnel n° 1 : Créer des espaces plus sûrs pour les discussions liées au HS et à l'EAS. J'aimerais savoir comment ça s'est passé.
- b. **Demandez** : Les volontaires peuvent-ils nous faire part de leur expérience ? Comment le briefing s'est-il déroulé ? Les employés étaient-ils réceptifs, et ont-ils exprimé quelque chose de notable ? Donnez aux volontaires l'occasion de faire un compte-rendu, puis demandez leur avis aux participants.

1.6. Dites aux participants que les cadres supérieurs/managers ont été briefés au sujet du contenu du Module 1 et que durant le briefing, vous avez présenté les attentes des participants vis-à-vis du processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*, de ce dont les femmes ont besoin pour mener des discussions HS et EAS en toute sécurité, ainsi que des considérations spécifiques aux employés issus de la diversité. Rappelez aux participants que seules des informations d'ordre général ont été communiquées. Expliquez que les cadres supérieurs/managers se sont engagés à X, Y et Z afin de créer un espace de discussion plus sûr au sein de l'organisation. Demandez également aux volontaires qui ont participé au briefing si vous avez oublié quelque chose ou s'ils souhaitent ajouter quelque chose.

1.7. **Expliquez** : Avant de débiter la session d'aujourd'hui, j'aimerais que nous passions en revue les qualités d'un espace plus sûr. Pointez du doigt la feuille de tableau du Module 1, sur laquelle sont écrites les qualités d'un espace plus sûr, et lisez-les à voix haute. Pour réaffirmer notre engagement en faveur de la création d'espaces plus sûrs, j'aimerais que nous signions tous le tableau. Invitez les participants à venir signer le tableau à l'avant de la salle.

Aspects importants et conseils

- Il est possible que durant la discussion au sujet de l'identité, des aspects de l'identité qui pourraient être sensibles, stigmatisés ou considérés comme illégaux dans le contexte local soient mentionnés. Les discussions doivent être dirigées avec délicatesse. Vous pouvez mettre de côté les conversations potentiellement problématiques et y revenir plus tard.
- Témoinnez du respect aux participants et créez un espace sûr pour leur permettre d'explorer leur identité. Chacun a le droit de choisir son identité et d'en partager les aspects de son choix, quelle que soit la manière dont il est perçu par les autres.

2e partie – Qui suis-je en tant que professionnel ? (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez des exemplaires du document 2A (« Les principes humanitaires ») pour tous les participants.
- Notez les deux questions à débattre de la section 2.6 sur une feuille de tableau

ÉTAPES

- 2.1. **Expliquez** : La session d'aujourd'hui porte sur notre identité : qui nous sommes en tant qu'individus, et en tant que professionnels. Nous allons explorer notre identité et la manière dont elle influence nos valeurs et nos actions. Nous allons explorer notre identité à différents niveaux, en commençant par examiner notre identité professionnelle avant de pratiquer l'introspection.
- 2.2. **Expliquez** :
 - a. Si vous regardez dans la salle autour de vous, vous remarquerez une grande diversité en termes de sexe, d'âge, de nationalité, d'appartenance ethnique et tribale, de religion, de caste et de langue. Malgré notre diversité, nous partageons un lien commun : notre identité en tant que travailleurs humanitaires.
 - b. Nous participons tous à cette formation en raison de notre engagement commun pour cette organisation. Cette organisation est une agence humanitaire. Cela signifie qu'en tant qu'employés, nous sommes tenus d'adhérer aux principes humanitaires.
- 2.3. **Demandez** : Le secteur humanitaire est régi par cinq principes humanitaires. Savez-vous quels sont ces principes ? Une fois que les participants auront répondu, dites-leur de ne pas s'inquiéter s'ils ne les connaissent. Ils sont là pour apprendre.
- 2.4. Distribuez le document 2A (« Principes humanitaires ») aux participants. Demandez à des volontaires de lire chacun un principe. 🗣️

Document 2A – Les principes humanitaires

Humanité : La souffrance humaine doit être soulagée partout où elle se trouve. La raison d'être de l'action humanitaire consiste à protéger la vie et la santé des êtres humains, tout en veillant à ce qu'ils bénéficient du respect qui leur est dû.

Neutralité : Les acteurs humanitaires ne doivent pas prendre parti en cas de conflit, ni se livrer à des controverses de nature politique, raciale, religieuse ou idéologique.

Impartialité : L'action humanitaire doit être menée uniquement sur la base du besoin, en accordant la priorité aux cas de détresse les plus urgents, et sans aucune distinction basée sur la nationalité, la race, le sexe et le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, la classe ou les opinions politiques. En d'autres termes, nous ne pratiquons aucune discrimination en matière de fourniture d'aide.

Indépendance : L'action humanitaire doit être autonome ou indépendante des objectifs politiques, économiques, militaires ou autres que pourrait avoir un acteur concernant les régions où un programme humanitaire est mis en œuvre.

Ne Pas Nuire : Les acteurs humanitaires s'engagent à ne pas exposer les bénéficiaires à davantage de préjudices du fait de leurs actions.



2.5. Expliquez :

- Les principes humanitaires sont fondés sur le droit international humanitaire. Les principes définissent ce qu'est l'aide humanitaire, qui consiste à fournir une assistance vitale aux personnes dans le besoin, sans préjugés, et sur la base du besoin.*
 - Le respect des principes humanitaires nous permet à tous de faire notre travail en facilitant l'accès et en favorisant l'acceptation par les communautés que nous nous efforçons de servir. Si nous ne suivons pas les principes humanitaires, nous ne pouvons pas bien faire notre travail. Qui que nous soyons, quelles que soient nos origines ou notre poste, en tant qu'humanitaires, nous devons respecter ces principes.*
 - J'aimerais clarifier rapidement le principe d'impartialité. L'impartialité ne signifie pas que tous les individus de la communauté bénéficieront de la même quantité, ou du même type d'assistance. L'assistance est accordée en fonction des besoins, des priorités et des contraintes de différents groupes.*
 - Si notre projet propose des services sanitaires de base à la communauté, ces derniers peuvent varier en fonction du sexe ou de la tranche d'âge. Les femmes enceintes ou qui allaitent, par exemple, auront besoin de soins et d'une aide spécifiques par rapport aux hommes, comme des soins anténataux et postnataux, une assistance à l'accouchement en établissement de santé et des compléments alimentaires pour renforcer leur nutrition.*
 - L'impartialité ne signifie pas que l'assistance elle-même est égale, mais que les résultats obtenus dans des domaines comme la santé, la nutrition et l'éducation sont les plus égaux possibles pour différents groupes.*
- 2.6. Affichez et lisez la feuille de tableau sur laquelle sont écrites les questions suivantes, en demandant aux participants de se tourner vers leur voisin pour en débattre :

- Parmi les cinq principes humanitaires, avec lequel vous identifiez-vous le plus, et pourquoi ?**
- Dans quelle mesure notre organisation parle-t-elle des principes humanitaires et les applique-t-elle à son travail quotidien ?**

Une fois que les participants auront débattu des questions en binômes, demandez-leur de présenter leurs réflexions en séance plénière.

- 2.7. Expliquez : *L'une de nos identités est celle d'un travailleur humanitaire. Lorsque nous endossons cette identité, cela signifie que nous nous engageons à fournir une assistance vitale aux bénéficiaires de manière neutre, dépourvue de préjugés et exempte d'influence extérieure. Nous sommes également tenus de veiller à ce que l'aide que nous apportons aux communautés ne leur cause pas de préjudices supplémentaires.*

RÉFLEXION – Explorer notre identité personnelle (40 minutes)

Objectif : Examiner notre identité individuelle

1re partie : Qui suis-je en tant qu'individu ? (40 minutes)

PRÉPARATIFS

- Notez la définition des identités et la définition du système de valeurs sur des feuilles de tableau
- Préparez une feuille de tableau en écrivant la chaîne identité→valeurs→chaîne d'action (« identité→valeurs→action »)

ÉTAPES

- Expliquez : *Durant cette session, nous allons vous inviter à réfléchir à différents aspects de votre identité. Pour respecter notre engagement à créer des espaces plus sûrs, veuillez ne pas faire référence à l'identité de quiconque. Chacun d'entre nous a le droit de déterminer les aspects de son identité qu'il souhaite revendiquer comme siens, et de garder ou de partager ce que bon lui semble.*
- Expliquez : *Commençons par explorer ce que signifie le terme « identité ».* Invitez les participants à réfléchir à des idées et notez leurs réponses sur une feuille de tableau. Ensuite, affichez les définitions suivantes et demandez à un volontaire de les lire à voix haute.

L'IDENTITÉ désigne ce qui nous rend unique et qui nous lie à un groupe social. Nous avons deux types d'identité : Notre **IDENTITÉ VERTICALE** désigne les caractéristiques biologiques ou socioculturelles comme notre sexe, notre âge, notre nationalité et notre orientation sexuelle. Notre **IDENTITÉ HORIZONTALE** correspond à notre rôle dans la société et en relation avec notre famille (comme épouse, époux, père, fils ou fille) et avec notre communauté (comme enseignant, avocat ou docteur).

1.3. Expliquez :

- Notre identité nous confère un certain pouvoir en société. Cependant, ce pouvoir n'est pas distribué de manière égale. Certains groupes sociaux ont plus de pouvoir que d'autres.*



- b. *Par exemple, dans le contexte humanitaire, un employé expatrié de sexe masculin plus âgé jouit d'un statut social et d'un pouvoir supérieurs à celui d'un jeune employé national. Le statut supérieur accordé à l'expatrié plus âgé lui confère un privilège.*
 - c. *Ce **privilège** correspond à des droits, avantages, prestations, et à une immunité qui lui sont accordés à titre spécial et qu'il n'a pas « gagnés ».*
- 1.4. Demandez aux participants de sortir leurs carnets et leurs stylos ou crayons afin de pouvoir écrire dans leur carnet en menant une réflexion approfondie sur leur identité.  Dites-leur que vous allez lire des phrases au sujet de leur identité verticale et horizontale, et qu'ils auront plusieurs minutes pour réfléchir et noter leurs idées. Ils doivent prendre note de tous les sentiments qu'ils éprouvent lorsqu'ils réfléchissent à leur identité : par exemple, la fierté, le bonheur, la honte ou la tristesse.
- 1.5. Lisez les énoncés de réflexion individuelle dans l'encadré suivant, en laissant aux participants le temps d'écrire entre chaque énoncé.

Réflexion individuelle : Qui suis-je, vraiment ?

L'élément de mon identité dont j'ai le plus conscience au quotidien est _____.

L'élément de mon identité qui était le plus important dans le cadre de ma famille durant mon enfance était _____.

L'élément de mon identité qui m'apporte le plus de privilège est _____.

L'élément de mon identité qui est la moins connue ou la plus mal comprise par les autres est _____.

L'élément de mon identité que je souhaiterais explorer davantage est _____.

- 1.6. Dites aux participants que vous allez poser des questions de suivi et qu'ils doivent continuer à réfléchir et à prendre des notes. Dites que l'objectif de cet exercice consiste à continuer d'explorer la question « *Qui suis-je, vraiment ?* » **Demandez** :
- a. *Y a-t-il des éléments de ma personnalité qui sont plus dominants que d'autres ?*
 - b. *Pourquoi ?*
 - c. *Y a-t-il des éléments de mon identité que je partage plus volontiers que d'autres ?*
 - d. *Pourquoi ?*
- 1.7. Demandez si quelqu'un souhaite dire comment l'expérience s'est déroulée pour lui, sans exercer de pression pour obtenir des réponses. Certains participants pourraient hésiter à s'exprimer, particulièrement si l'exercice leur a rappelé des souvenirs ou des expériences privées ou sensibles.
- 1.8. **Expliquez** : *L'identité est une question complexe. Nous avons tous une identité multiple. Nous en avons tous plusieurs en même temps. Nous laissons souvent certains aspects de notre identité s'exprimer plus que d'autres. Cela pourrait être parce que nous nous sentons mal à l'aise, ou parce que nous craignons d'être stigmatisés, rejetés ou jugés. Chacun d'entre nous possède des éléments de son identité qui sont publics et d'autres qu'il n'ose pas laisser s'exprimer ouvertement.*
- 1.9. Dites qu'il est important de comprendre qui nous sommes car notre identité influe sur notre système de valeurs et nos actions découlent de notre système de valeurs. **Demandez** : *Est-ce que quelqu'un sait ce qu'est un système de valeurs ?* Donnez aux participants l'occasion de répondre avant d'afficher la définition et de la lire à voix haute.

Un **SYSTÈME DE VALEURS** correspond aux croyances, aux attentes et aux normes auxquelles aspirent les membres d'un groupe social.

- 1.10. **Expliquez** :
- a. *Les valeurs façonnent la manière dont les gens vivent leur vie, dont ils interagissent avec les autres et leur vision d'eux-mêmes. Nos valeurs guident nos actions, qui peuvent avoir des conséquences positives et négatives.*
 - b. *Imaginons par exemple que je suis un homme de 50 ans qui vit dans une communauté rurale de bergers dans le nord du Kenya. Dans ma communauté, l'honnêteté, la générosité et la bravoure sont des valeurs que les hommes de mon âge sont censés incarner. Il s'agit d'une bonne chose, car j'éprouve l'obligation de me montrer aussi ouvert et direct que possible avec mes pairs ; de partager mes ressources avec les gens qui ont moins de chances que moi ; et de protéger la communauté des animaux sauvages qui rôdent dans le village la nuit.*
 - c. *Cependant, le même système de valeurs peut également valoriser une vision de la virilité qui est nocive pour les femmes de ma vie. Par exemple, j'éprouve peut-être le besoin de manifester ma domination en surveillant et en limitant la liberté de déplacement de ma femme, et en me montrant physiquement et émotionnellement abusif.*
- 1.11. Affichez le visuel « identité → valeurs → actions » et **expliquez** :
- a. *En prenant conscience de notre identité, nous prenons la mesure des systèmes de valeur qui guident nos actions. Les systèmes de valeurs ne sont pas statiques. Ils changent au fil du temps, en fonction des parties de nous-même que nous souhaitons revendiquer et assumer.*



- b. *Comprendre la chaîne « identité →valeurs →actions » nous permet de choisir qui nous souhaitons être : les valeurs que nous souhaitons épouser et celles avec lesquelles nous souhaitons prendre de la distance, en comprenant comment nos actions peuvent blesser ou au contraire élever les gens que nous côtoyons.*
- 1.12. Expliquez : *J'aimerais que nous prenions un moment pour réfléchir à notre identité, à nos valeurs et à nos actions. Tournez-vous vers votre voisin et proposez un exemple de chaîne « identité →valeurs →action » qui a des effets positifs sur les autres, et une autre qui a des effets négatifs.*
- 1.13. Laissez aux participants 6 à 7 minutes puis demandez-leur de citer un ou deux exemples en séance plénière.
- 1.14. Demandez : *Comment encourager des chaînes « identité →valeurs →actions » plus positives ?*
- 1.15. Concluez :
 - a. *Nous ne pouvons pas changer notre identité. Nous sommes qui nous sommes, et nous devrions en être fiers. Nous pouvons cependant choisir les valeurs sur lesquelles nous souhaitons mettre l'accent, ou auxquelles nous souhaitons accorder la priorité dans nos vies.*
 - b. *S'il y a des valeurs promues par notre groupe d'identité qui ont un effet nocif pour les autres, nous pouvons choisir de les rejeter et d'adopter des valeurs plus positives. Cela ne change pas qui nous sommes, mais seulement l'effet que nous produisons sur les autres.*

SENSIBILISATION – Incarner nos valeurs (1 heure et 10 minutes)

Objectif : Combler le fossé qui sépare notre identité personnelle et notre identité professionnelle

1re partie – Combler le fossé qui sépare notre identité personnelle et notre identité professionnelle (40 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez ou préparez une feuille de tableau avec une version grand format du document 2B (« Questions à débattre : vos identités personnelle et professionnelle sont-elles alignées ? »)

ÉTAPES

- 1.1. Expliquez :
 - a. *Durant cette session, nous avons pris en compte deux questions importantes : **Qui suis-je dans le cadre de mon travail ? Et qui suis-je en tant qu'individu ?** À présent, nous allons examiner comment ces identités interagissent en milieu professionnel et ce que nous pouvons faire si nous rencontrons un conflit ou une contradiction.*
 - b. *En général, les gens se sentent mieux lorsque leurs identités personnelle et professionnelle sont alignées. Prenons pour exemple une personne avec de solides valeurs familiales, et une vision claire du bien et du mal : il est peu probable qu'elle se sente à l'aise dans un environnement de travail corrompu. Cela est dû à cette absence d'alignement.*
 - c. *Elle pourrait le supporter pendant un moment, mais elle finira par éprouver de la souffrance et se sentira en conflit. Le fait de combler le fossé entre nos identités publique et privée est libérateur. Plus nos identités sont alignées, moins nous éprouverons de troubles psychologiques et émotionnels et meilleure sera notre confiance et notre estime de soi.*
- 1.2. Distribuez ou affichez les questions de réflexion du document 2B (« Questions de réflexion : vos identités personnelle et professionnelle sont-elles alignées ? »). 
- 1.3. Expliquez : *Durant cet exercice, vous allez réfléchir en silence à vos identités personnelle et professionnelle, ainsi qu'à leur degré d'alignement. Veuillez traiter les questions de réflexion et noter vos réponses dans vos carnets.* 
- 1.4. Laissez aux participants le temps de répondre aux questions. Ensuite, offrez aux participants l'opportunité de présenter leurs réflexions face au groupe complet, mais n'exercez aucune pression pour obtenir des réponses.

Document 2B – Questions de réflexion : Vos identités personnelle et professionnelle sont-elles alignées ?

1. Parmi les cinq principes humanitaires, lequel est le plus étroitement aligné sur vos valeurs personnelles ?
2. Parmi les cinq principes humanitaires, lequel vous semble le plus étranger, et pourquoi ?
3. Y a-t-il des principes auxquels vous pensez devoir accorder davantage d'importance dans votre vie personnelle et professionnelle ?
4. Comment votre travail changerait-il si vous adoptiez plus largement ces principes ?
5. Qu'est-ce qui vous inspire dans les principes humanitaires ?

***Principes humanitaires : humanité, neutralité, impartialité, indépendance et ne pas nuire*

- 1.5. Expliquez :

- a. *Tant que nous travaillons dans ce secteur, nous sommes tenus de respecter les principes humanitaires. La bonne nouvelle est que la plupart d'entre nous sont inspirés par les principes humanitaires ! Nombre d'entre nous ont également constaté que ces principes correspondent plus étroitement à nos valeurs personnelles que nous l'avons réalisé.*



- b. *Nombre d'entre nous ont également remarqué quelques incohérences entre nos identités professionnelle et personnelle : par exemple, un employé qui dirige un programme d'autonomisation des femmes mais qui attend que sa femme fasse le ménage lorsqu'il rentre à la maison, ou un employé qui soutient les programmes d'éducation pour les jeunes filles mais qui accorde la priorité aux études de ses fils.*
- c. *Si nous épousons nos valeurs suprêmes en tant qu'humanitaires et que nous vivons les principes de manière cohérente dans notre vie personnelle et professionnelle, non seulement notre travail aura plus d'impact, mais nous nous sentirons également plus confiants et plus heureux.*

2e partie – Le pouvoir des valeurs vécues (30 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez le code de conduite de l'organisation pour tous les participants

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- a. *À partir du moment où nous prenons conscience de la chaîne « identité → valeurs → action », nous sommes plus à même de faire des choix qui ont un effet positif sur nous-mêmes et sur les autres. Nos valeurs forment la base de notre existence. Nous n'avons pas toujours conscience de nos valeurs, car elles font partie intégrante de notre être. Mais nos valeurs nous influencent à chaque instant.*
 - b. *La satisfaction ou le malaise que peuvent nous inspirer notre comportement et celui d'autrui signifient que nous avons des valeurs. Les valeurs diffèrent également d'un groupe social à un autre et ne sont pas statiques, mais dynamiques.*
 - c. *Nos valeurs peuvent évoluer au fur et à mesure que nous apprenons, que nous progressons et prenons des décisions concernant la manière dont nous voulons être traités et dont nous voulons traiter les autres.*
- 2.2. Expliquez : Une fois certains de notre identité et de nos valeurs, nous pouvons commencer à nous demander si, et dans quelle mesure, nous vivons conformément à nos valeurs **suprêmes**. Les principes humanitaires décrivent le système de valeurs que sont censés épouser les travailleurs humanitaires. Ce système de valeurs éclaire le code de conduite de notre organisation, qui éclaire à son tour nos attentes en matière de comportement du personnel.
- 2.3. Distribuez le code de conduite de l'organisation aux participants. Demandez à un volontaire de lire à voix haute le code de conduite. 📄
- 2.4. Demandez :
- a. *Par curiosité, combien d'entre vous avaient entendu parler du code de conduite ?*
 - b. *Parmi ceux d'entre vous qui en avaient entendu parler, combien l'ont lu ?*
- 2.5. Répartissez les participants en groupes de quatre à cinq personnes. Demandez-leur de lire le code de conduite et de désigner les comportements qui sont selon eux les plus largement pratiqués par le personnel, et ceux qui nécessitent des efforts. Consacrez 10 à 15 minutes à cette discussion.
- 2.6. Demandez aux participants de partager leurs idées avec le groupe complet et identifiez les similitudes et les différences. Demandez-leur ensuite de prendre quelques minutes pour réfléchir tranquillement à leur rôle dans ce processus et pour noter leurs réflexions dans leurs carnets. 📄
- 2.7. Concluez la session en déclarant que l'objectif de cet exercice consistait à réfléchir à la manière dont ils incarnent leurs valeurs humanitaires non seulement en tant qu'individus, mais également en tant qu'organisation.

EXERCICE PRATIQUE – Engagement à incarner nos valeurs (30 minutes)

Objectif : Promouvoir des actions qui nous aident à vivre nos valeurs humanitaires communes

Partie 1 – Briefing du personnel n° 2 : Discussion préliminaire (15 minutes)

PRÉPARATIFS

- Préparer une feuille de tableau avec les questions de l'étape 1.2

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- a. *Dans ce module, nous avons examiné plus attentivement notre identité. Nous ne prenons pas souvent le temps de réfléchir à nos identités personnelles et professionnelles, mais il est important de le faire. Nos identités déterminent les valeurs que nous épousons, ainsi que nos actions. Nos actions peuvent avoir un impact positif ou négatif sur les gens. Une fois compris, ce principe nous permet d'identifier les valeurs positives sur lesquelles nous souhaitons mettre l'accent dans notre vie.*
- b. *En tant qu'humanitaires, nous sommes censés aspirer à des principes d'humanité, de neutralité, d'impartialité, d'indépendance et de ne pas nuire. Ces principes sont inscrits dans le code de conduite de notre organisation. Pour certains, les principes humanitaires et le code de conduite de l'organisation peuvent sembler naturels. Pour d'autres, il peut être plus difficile d'aligner leurs valeurs personnelles avec leurs valeurs professionnelles.*



- c. *Par exemple, un employé de sexe masculin pourrait appartenir à un groupe social pour lequel il est acceptable de maltraiter les femmes et les jeunes filles. Cependant, en tant qu'humanitaire, il est censé respecter le principe de ne pas nuire et traiter les bénéficiaires avec humanité. Sa tâche consiste donc à combler le fossé entre son identité et ses valeurs personnelles, et son identité et ses valeurs professionnelles. Cela renforcera l'impact et l'intégrité de son travail, car ses collègues et les bénéficiaires verront qu'il adopte un comportement cohérent dans la sphère professionnelle comme personnelle. Il subira également moins de conflit personnel et aura la satisfaction de savoir qu'il respecte les principes de ne pas nuire et d'humanité dans chaque aspect de son existence.*

- 1.2. **Expliquez** : Dans le dernier exercice, nous avons identifié les comportements du code de conduite qui sont pratiqués par les employés, ainsi que les comportements qui nécessitent des efforts. Pour préparer le briefing du personnel de cette semaine, j'aimerais que vous vous répartissiez en plusieurs groupes et discutiez de deux questions :

- **Selon vous, à quel comportement du code de conduite le personnel devrait-il se concentrer ?**
- **Pour y parvenir, quels obstacles doivent être surmontés ?**

Affichez la feuille du tableau avec les questions destinées aux participants.

- 1.3. Donnez aux employés l'opportunité de débattre des questions en groupes de quatre à cinq avant de partager leurs suggestions avec le groupe complet. Demandez aux participants de voter afin de désigner le comportement qu'ils aimeraient prioriser.
- 1.4. Notez les suggestions des participants pour remédier aux obstacles à l'adoption complète du code de conduite dans le modèle fourni à la page 109 du document 8B – Recommandations de changements : Modules 1–7.

2e partie – Briefing du personnel n° 2 : Instructions (10 minutes)

PREPARATIFS

- Imprimer des exemplaires du document 2C (« Briefing du personnel n° 2 : Incarner nos valeurs en tant qu'humanitaires ») pour les volontaires

ÉTAPES

- 2.1. **Expliquez** :

- a. *Hélas, tout le monde ne peut pas participer à cette formation Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Le briefing du personnel nous permet de faire profiter les autres de notre parcours de découverte. Le briefing du personnel ne devrait pas durer plus de 20 minutes et devrait porter sur les principaux thèmes couverts dans le Module 2. Chacun devrait avoir l'occasion de diriger au moins un briefing.*
- b. *Pour ce briefing final du personnel, j'aurai besoin de deux à trois volontaires pour présenter les idées de projet du Module 2 à l'ensemble de l'équipe.*

- 2.2. Demandez aux participants quel sera le meilleur moment pour diriger un briefing du personnel et demandez à deux ou trois personnes de se porter volontaires pour diriger le deuxième briefing. Notez les noms des volontaires et présentez les concepts qu'ils devront expliquer. Pour leur simplifier la tâche, présentez-leur le document 2C (« Briefing du personnel n° 2 : Incarner nos valeurs en tant qu'humanitaires »). 🗉 Rappelez aux volontaires qu'ils devront présenter un compte-rendu au début du Module 3.



Document 2C – Briefing du personnel n° 2 : Incarner nos valeurs en tant qu'humanitaires

1. **Notre identité professionnelle** : Les employés du bureau présentent des profils très divers, avec des hommes et des femmes d'âge et de culture très différentes. Malgré nos différences, nous sommes liés par notre travail et notre identité commune d'humanitaires.
2. **Les principes humanitaires** : En tant que travailleurs humanitaires, nous devons respecter cinq principes : humanité, neutralité, indépendance, impartialité et ne pas nuire. Ces principes se retrouvent dans le code de conduite de notre organisation.
3. **Identité, valeurs et actions** : En tant qu'individus, nous possédons plusieurs identités qui se chevauchent. Par exemple, je ne suis pas seulement un homme ou une femme. Mon identité est également définie par mon âge, mon orientation sexuelle, ma race, ma nationalité, ma tribu, mon groupe ethnique et mon statut marital, parental, ainsi que mon état de santé. *La personne que vous êtes* influe sur votre système de valeurs, qui affecte à son tour vos actions et leurs conséquences, qui peuvent être positives comme négatives.
4. **Aligner ses identités personnelle et professionnelle** : En tant que travailleurs humanitaires, nous sommes tenus de respecter des principes professionnels qui sont parfois en contradiction avec nos valeurs personnelles. Par exemple, on attend peut-être de nous que nous fassions passer les intérêts de la tribu ou du groupe ethnique avant ceux des autres. Cependant, le principe d'indépendance nécessite que nous travaillions pour soulager la souffrance de *tous*, et pas seulement des personnes qui nous sont proches. Notre objectif consiste à gérer ces conflits internes et à aligner nos identités sur nos valeurs suprêmes. « Nos valeurs suprêmes » fait référence aux idées et aux comportements qui ont un impact positif sur nos amis, nos familles et nos bénéficiaires.
5. **Vivre nos valeurs** : Comme nous l'avons mentionné, le code de conduite de notre organisation est fondé sur les principes humanitaires. Durant notre discussion de groupe, nous avons identifié plusieurs domaines dans lesquels les employés pourraient faire davantage pour respecter le code de conduite. Nous avons l'impression que _____ en particulier nécessite des efforts de notre part, mais nous avons également identifié _____ comme des obstacles qui doivent être surmontés avant que cela ne se produise.
6. **Questions pour l'équipe étendue**. Êtes-vous d'accord pour dire que _____ est un aspect du code de conduite qui nécessite des efforts ? Êtes-vous d'accord pour dire que _____ font obstacle à l'adoption de ces comportements ? Quel serait selon vous l'effet d'une collaboration active pour renforcer l'adoption du code de conduite ?

2.3. Rappelez aux participants que :

- a. En plus du briefing du personnel, vous dirigerez votre propre briefing avec les cadres supérieurs/managers afin de les informer au sujet des modules auxquels ils n'assistent pas (ils doivent assister aux Modules 4, 6 et 8). Dans le cadre du briefing du module 2, vous allez présenter les réflexions formulées par le groupe lors de la discussion préliminaire au sujet du comportement du code de conduite qui doit être pratiqué de manière plus systématique par le personnel, et des obstacles qui doivent être surmontés pour y parvenir.
 - b. Vous ne présenterez que des informations générales, en évitant soigneusement d'évoquer des employés spécifiques ou des questions sensibles. Vous allez inviter l'un des volontaires du Briefing du personnel à participer à ce briefing avec vous.
- 2.4. Confirmez l'identité du volontaire qui se joindra à vous. Enfin, demandez aux participants s'il y a des sujets qu'ils préféreraient que vous n'abordiez pas durant le briefing des cadres supérieurs/managers. Offrez aux participants la possibilité de vous signaler leurs préoccupations en privé après la session ou de manière anonyme via la boîte à commentaires.

Partie 3 — Conclusion (5 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez des post-it pour tous les participants et la boîte à commentaires

ÉTAPES

- 3.1. Remerciez les participants pour leur présence. Expliquez que le module 2 examine de manière approfondie des sujets auxquels nous ne prenons pas souvent le temps de réfléchir. Dites que vous espérez que grâce à ce processus, ils auront découvert de nouvelles choses sur eux-mêmes et leur travail.
- 3.2. Vérifiez que la date, l'heure et le lieu de la prochaine session conviennent à tous. Demandez aux participants s'ils ont rencontré des difficultés pour pouvoir participer à cette formation. Si tel est le cas, demandez-leur lesquelles, et si vous pouvez les aider à les résoudre en parlant aux cadres supérieurs, managers ou superviseurs.
- 3.3. Dessinez un visage souriant dans l'angle supérieur gauche et un visage triste dans l'angle supérieur droit d'une feuille de tableau. Demandez aux participants de vous aider en faisant une « prise de température » rapide avant de partir :
 - a. Rappelez-leur que vous vous engagez à ce que la formation réponde à leurs besoins. Pour cela, vous aurez besoin de leurs retours pour comprendre ce qui s'est bien passé, et ce qui s'est mal passé.
 - b. Demandez aux participants d'écrire leurs commentaires sur divers aspects de la formation (p. ex. le contenu, l'animation, la combinaison d'activités, le centre de formation ou la nourriture) sur des post-it. Les post-it qui comportent des remarques positives doivent être placés sous le visage souriant et les commentaires négatifs sous le visage triste.
 - c. Passez rapidement en revue les commentaires et expliquez comment vous allez en tenir compte.





4e partie – Briefing n° 2 des cadres supérieurs/managers

ÉTAPES

- 4.1. Pour préparer le briefing des cadres supérieurs/managers, les facilitateurs doivent s'assurer que l'heure convenue pour la réunion convient aux cadres supérieurs/managers et l'employé volontaire. Pour que le briefing soit productif, les facilitateurs doivent passer en revue le document 2C (« Briefing du personnel n° 2 : Vivre nos valeurs en tant qu'humanitaires ») ainsi que leurs propres notes au sujet de la session.
- 4.2. Durant le briefing, les facilitateurs doivent :
 - a. offrir aux cadres supérieurs/managers une vue d'ensemble du Module 2 et demander à l'employé volontaire de présenter son point de vue et ce qu'il a retiré de la session.
 - b. présenter les aspects du code de conduite qui nécessitent davantage d'attention et les obstacles qui doivent être surmontés pour y parvenir.
 - c. bien veiller à ne pas divulguer le nom des différents employés ou des informations susceptibles de permettre aux cadres supérieurs/managers de relier une information ou une expérience à un employé spécifique.
- 4.3. Demandez aux cadres supérieurs/managers de vous faire part de leurs retours : s'ils ont des réflexions à faire, si des problèmes se sont produits entre les sessions et les mesures qu'ils peuvent prendre afin d'éliminer les obstacles à l'adoption totale du code de conduite. Notez les engagements des cadres supérieurs/managers et tous les points de discussion à partager avec les participants au début du Module 3. Demandez aux cadres supérieurs/managers de communiquer leur soutien au code de conduite et les mesures qu'ils prendront pour encourager son adoption complète lors des réunions et dans les e-mails au personnel.



MODULE 3 :

La relation entre le HS, l'EAS et le pouvoir (3 heures)

Ce module explore différentes formes de pouvoir et encourage les participants à recenser les aspects de leur vie dans lesquels ils ont du pouvoir et ceux dans lesquels ils n'en ont pas. Cette session inclut des réflexions personnelles et des discussions de groupe qui encouragent un équilibre des rapports de force et une analyse sexe-pouvoir, qui serviront de base aux discussions au sujet du HS et de l'EAS.

En un clin d'œil

SENSIBILISATION 55 minutes	Les formes que prend le pouvoir <u>Objectif</u> : Comprendre d'où vient le pouvoir et les formes (négatives comme positives) qu'il peut prendre
SENSIBILISATION 45 minutes	Le gouffre qui nous sépare <u>Objectif</u> : L'analyse du déséquilibre des rapports de force entre les hommes et les femmes est au cœur des questions de HS et d'EAS
SENSIBILISATION 20 minutes	L'utilisation de notre « pouvoir intérieur », de notre « pouvoir de » et de notre « pouvoir collectif » <u>Objectif</u> : Identifier des modes d'utilisation positifs du pouvoir pour prévenir et mettre fin au HS et à l'EAS.
RÉFLEXION 30 minutes	Des rapports de force équilibrés <u>Objectif</u> : Identifier des manières d'équilibrer le pouvoir dans nos vies
EXERCICE PRATIQUE 30 minutes	Agir pour équilibrer les rapports de force <u>Objectif</u> : Promouvoir des actions qui contribuent à équilibrer les rapports de force dans l'environnement de travail

Sensibilisation : Les différentes formes que prend le pouvoir (55 minutes)

Objectif : Comprendre d'où vient le pouvoir et les formes (négatives comme positives) qu'il peut prendre

1re partie – Accueil et récapitulatif (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Affichez la feuille de tableau « Des espaces plus sûrs » au mur avant la session
- Préparez des morceaux de papier avec les questions du document 3A (« Questions de contrôle des connaissances ») ; les morceaux de papier doivent être froissés et mélangés dans un chapeau ou une boîte ; gardez les réponses à des fins de référence.
- Exemplaires du quiz de contrôle des connaissances du Module 2

ÉTAPES

- 1.1. Souhaitez la bienvenue aux participants. Pour les aider à se remettre dans le bain, partagez une anecdote personnelle, racontez une blague ou organisez une activité dynamisante. Vous pouvez également demander aux participants de proposer une idée ou de raconter une anecdote, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.
- 1.2. Pendant que les participants s'installent, distribuez le Quiz de contrôle des connaissances du Module 2 auquel ils devront répondre. Le quiz ne devrait pas durer plus de 5 à 10 minutes. Une fois que tous les participants auront fini, demandez-leur d'échanger leur quiz avec un partenaire ou leur voisin.
- 1.3. Le groupe au grand complet passe ainsi en revue les réponses et chaque participant note les réponses de son partenaire. Demandez aux participants de remettre les quiz à leur propriétaire. Les facilitateurs peuvent recueillir les quiz une fois que les participants ont passé en revue leurs réponses.
- 1.4. Effectuez un contrôle des connaissances du contenu du module 2 : répartissez les participants en deux groupes et dites que vous allez organiser un concours pour voir quel groupe donnera les meilleures réponses. Demandez aux groupes de se présenter un par un à l'avant de la salle, choisissez un bout de papier dans un chapeau ou dans une boîte (en vous basant sur les

Aspects importants et conseils

Vous trouverez ci-dessous les étapes recommandées pour « Le gouffre qui nous sépare » :

- Veillez à bien donner le ton de l'exercice. Il s'agit d'un exercice sérieux qui nécessite une certaine délicatesse. Il ne doit pas être pris comme une blague ou une activité ludique.
- Durant le débriefing de l'exercice, soyez attentif aux participants qui pourraient s'être fortement identifiés à une identité fictive et donnez-leur la possibilité d'apporter des corrections sur la base de leurs expériences vécues, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.



questions du document 3A de la session « Questions de contrôle des connaissances »).  Alternez entre les différents groupes, en leur laissant cinq secondes pour se concerter. Si un groupe se trompe ou prend trop longtemps, donnez à l'autre groupe l'occasion de réagir et de gagner un point.

Remarque : Attribuez aux groupes un point par réponse correcte, en notant les scores sur une feuille de tableau. Si des groupes sont ex æquo, lisez la question bonus suivante : *Dans quel(s) document(s) de l'organisation trouve-t-on les attentes en termes de comportement du personnel ?* (Réponses possibles : le code de conduite de l'organisation, la politique anti-harcèlement sexuel et/ou la politique de prévention de l'exploitation et des abus sexuels à l'encontre de bénéficiaires.)

Document 3A – Questions de contrôle des connaissances

1. Quelle est notre identité professionnelle ?

✂.....

2. Quels sont les principes humanitaires ?

✂.....

3. Qu'est-ce que l'identité personnelle ?

✂.....

4. Que signifie le fait de vivre nos valeurs ?

✂.....

Réponses

1. Notre principale identité, la plus importante, est notre identité d'humanitaires. (On peut citer, entre autres réponses possibles, manager, assistant, gardien, assistant administratif, etc.)
2. Les principes sont humanité, neutralité, impartialité, indépendance et ne pas nuire.
3. Notre identité est complexe et multifacettes, et comprend des aspects verticaux (démographiques) et horizontaux (rôles sociaux).
4. Cela consiste à aligner nos identités personnelles et professionnelles et ainsi d'avoir une identité, des valeurs et des comportements (paroles et actions) cohérents qui produisent un impact positif sur les autres.

- 1.5. Demandez : Dans le premier module, nous avons expliqué ce que les femmes attendent de la part des hommes pour se sentir soutenues dans ce processus, et les spécificités de leurs attentes en fonction de leur nationalité, race et appartenance ethnique, caste, religion, capacité et statut de santé. Nous avons également parlé des besoins spécifiques des individus/groupes en fonction de leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Comment se passe le processus ? Les hommes ont-ils honoré leurs engagements ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Si aucune réponse n'est proposée, laissez les participants offrir leurs retours via la boîte à commentaires à la fin de la session.
- 1.6. Parlez du dernier briefing du personnel :
 - a. Expliquez : Lors de la dernière session, j'ai chargé X volontaires de diriger le briefing du personnel n° 2 : Incarner nos valeurs en tant qu'humanitaires. J'aimerais savoir comment ça s'est passé.
 - b. Demandez : Les employés ont-ils compris les concepts ? Se sont-ils montrés réceptifs aux idées ? Donnez aux volontaires l'occasion de faire un compte-rendu, puis demandez leur avis aux participants.
- 1.7. Dites aux participants que les cadres supérieurs/managers ont bénéficié d'un briefing sur le contenu du module 2 et que durant ce briefing, vous avez présenté les réflexions des participants concernant les aspects du code de conduite qui nécessitent des efforts de leur part, et la manière dont les cadres supérieurs/managers pouvaient les aider à surmonter les obstacles. Rappelez aux participants que seules des informations d'ordre très général ont été communiquées et que les cadres supérieurs/managers veilleront à ce que les employés bénéficient du soutien nécessaire pour adopter les comportements prioritaires du code de conduite. Demandez aux employés volontaires qui ont participé au briefing si vous avez oublié quelque chose ou s'ils souhaitent ajouter quelque chose.
- 1.8. Expliquez : Avant de passer à la session d'aujourd'hui, j'aimerais que nous passions en revue les qualités d'un espace plus sûr. Pointez du doigt la feuille de tableau du Module 1, sur laquelle sont écrites les qualités d'un espace plus sûr, et lisez-les à voix haute.



2e partie – Définir le pouvoir (35 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition du pouvoir sur une feuille de tableau
- Écrivez les définitions tirées de l'encadré « Les expressions du pouvoir » sur une feuille de tableau

ÉTAPES

2.1. Expliquez : *Nous allons débiter la session d'aujourd'hui en parlant de pouvoir. Lorsque vous m'entendez dire le mot « pouvoir », à quoi pensez-vous ?* Invitez les participants à réfléchir en séance plénière et notez leurs réponses sur une feuille de tableau.

2.2. Affichez la définition suivante et lisez-la à voix haute : 

LE POUVOIR est la possibilité d'influencer sa propre expérience et celle des autres. Le pouvoir en lui-même est neutre. Tout le monde détient un pouvoir qui peut être utilisé de manière positive ou négative. Le choix nous appartient.

2.3. Expliquez : *Il existe trois types de pouvoir positif – le « pouvoir intérieur », le « pouvoir de » et le « pouvoir collectif » – et une forme de pouvoir négatif – le « pouvoir sur ».* Affichez la feuille de tableau suivante qui présente les différentes expressions du pouvoir, puis passez en revue les définitions et demandez des exemples pour chacune d'entre elles. 

Les expressions du pouvoir

Expressions positives du pouvoir

- **LE POUVOIR INTÉRIEUR** est le sentiment positif que nous éprouvons lorsque nous nous aimons, que nous nous acceptons, que nous pensons être une personne de valeur et que nous méritons que nos droits humains soient respectés. Le « pouvoir intérieur » est le fondement de toutes les autres formes positives de pouvoir.
- **LE POUVOIR DE** désigne notre capacité à agir en tant qu'individus afin d'exercer une influence positive sur notre vie et celle des autres.
- **LE POUVOIR COLLECTIF** désigne notre capacité à unir nos forces à celle des autres afin d'exercer une influence positive sur notre vie et celle des autres.

Expressions négatives du pouvoir

- **LE POUVOIR SUR** désigne le fait de se comporter et de s'exprimer d'une manière qui rend l'exercice du pouvoir des autres difficile, effrayant, voire dangereux. Le déséquilibre des rapports de force qui en résulte peut occasionner de nombreuses formes de violences : physique, sexuelle, émotionnelle ou économique.

2.4. Soulignez le fait qu'une utilisation négative du pouvoir n'est pas toujours intentionnelle ou explicite. Il arrive parfois que des individus puissants « prennent de la place » sans s'en rendre compte en raison de leur langage corporel ou de leur style de communication. Ils pourraient par exemple interrompre les autres ou parler en même temps qu'eux durant les réunions, ou encore étaler leurs effets personnels sur la table, ce qui a pour effet d'intimider les gens qui les entourent.

2.5. Expliquez : *Le harcèlement et l'exploitation et les abus sexuels sont des exemples d'utilisation négative du pouvoir. Comme nous l'avons précédemment discuté, notre identité détermine le pouvoir dont nous disposons dans l'environnement de travail. Par exemple, les hommes qui sont parmi nous ont plus de pouvoir que les femmes. Les employés expatriés ont plus de pouvoir que les employés nationaux, les managers ont plus de pouvoir que les employés débutants, et le personnel des ONG a plus de pouvoir que les membres de la communauté et les bénéficiaires. Bien que nous ne contrôlions pas notre identité et la quantité de pouvoir que nous détenons, nous pouvons décider de ce que nous allons faire avec le pouvoir dont nous disposons.*

2.6. Expliquez :

- La violence contre les femmes est un exemple de « pouvoir sur ». La violence contre les femmes (dont le HS et l'EAS) existe car en raison d'un déséquilibre des rapports de force entre les hommes et les femmes qui est exploité par les hommes. Hélas, dans de nombreuses régions du monde, la violence à l'encontre des femmes est considérée comme normale et même acceptable. Le HS et l'EAS sont deux phénomènes si courants que nous avons souvent du mal à les identifier comme une injustice et que nous les considérons comme un état de fait.*
- Comment les déséquilibres de rapport de force et les abus de pouvoir finissent-ils par devenir acceptables ? Ils deviennent acceptables car le groupe qui détient le pouvoir élabore des systèmes, des lois et des normes sociales qui lui accordent des privilèges sur les groupes moins puissants. Lorsqu'il devient difficile, effrayant ou dangereux pour les membres du groupe le moins puissant d'utiliser leur pouvoir, leur voix s'en trouve diminuée mais elle n'est pas pour autant écrasée.*
- Fort heureusement, l'histoire offre de nombreux exemples de personnes qui ont résisté à l'injustice sociale et, bien qu'elles aient initialement subi une certaine opposition, sont parvenues à créer un changement social positif.*
- Nous pouvons choisir d'utiliser notre pouvoir de manière positive ou négative. Les abus de pouvoir ne sont pas inévitables, et de nombreuses personnes n'abusent pas de leur pouvoir. Nous devons apprendre à reconnaître les situations dans lesquelles le « pouvoir sur » a été normalisé. En temps et en heure, nous pouvons rassembler une masse critique de personnes qui s'élèvent contre l'injustice et en faveur du changement social, en créant une nouvelle norme qui valorise l'égalité des sexes et la non-violence.*



SENSIBILISATION – Le gouffre qui nous sépare (45 minutes)

Objectif : L'analyse du déséquilibre des rapports de force entre les hommes et les femmes est au cœur des questions de HS et d'EAS

1re partie. – Le gouffre qui nous sépare (25 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez et découpez les documents 3B (« identités fictives d'hommes ») et 3C (« identités fictives de femmes »)
- Imprimez le document 3D (« Déclarations du facilitateur ») si nécessaire.
- Apportez un sifflet ou une claquette pour attirer l'attention des participants

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- Dans quelques instants, je vais vous demander de former une ligne au milieu de la salle et de vous tenir les mains.*
 - Pour cet exercice, vous allez endosser une identité fictive. Je vais lire plusieurs déclarations. Selon votre identité fictive, vous ferez soit un pas en avant, soit un pas en arrière, soit vous resterez sur place. Si vous vous éloignez des personnes dont vous tenez les mains, vous devrez les lâcher.*
 - Cet exercice se fait en silence. Cependant, si vous voulez que je répète une déclaration, dites-le-moi.*
- 1.2. Demandez aux participants de former une ligne en se plaçant côte à côte au milieu de la salle, et en laissant devant et derrière eux un espace suffisant et égal. Demandez-leur de se tourner dans la même direction et de tenir les mains de leurs voisins.
 - 1.3. Distribuez les documents 3B et 3C (« Identités fictives d'hommes » et « Identités fictives de femmes »). Dans la mesure du possible, attribuez aux hommes des identités féminines et aux femmes des identités masculines. Pour les groupes de grande taille, les participants doivent partager une identité. 🎭

Remarque : S'il y a des participants à mobilité réduite, modifiez l'exercice afin de le rendre accessible (les personnes en fauteuil roulant peuvent par exemple avancer ou reculer de l'équivalent d'un pas). S'ils ne peuvent pas directement participer à l'exercice, ils peuvent jouer un autre rôle comme celui d'observateur. Les observateurs surveillent les mouvements des participants et préviennent le facilitateur s'ils remarquent que des participants font de trop petits ou de trop grands pas, ou avancent lentement.

Demandez aux participants de prendre quelques minutes pour lire la description de leur identité fictive. Laissez ensuite 1 ou 2 minutes de silence afin de permettre aux participants de se « préparer mentalement » pour leur rôle avant de débiter l'exercice.



Document 3B – Identités fictives masculines

- **Agent de distribution alimentaire (homme)**

Je m'appelle Juma et j'ai 25 ans. J'ai commencé à travailler dans le secteur humanitaire après avoir obtenu mon diplôme universitaire. Je suis agent de distribution alimentaire et je fais du contrôle de foule en cas d'attroupement lors des distributions. Je suis considéré comme une étoile montante au sein de l'organisation et je m'attends à être promu. Les membres de la communauté m'apportent parfois des cadeaux en témoignage de sympathie, que j'accepte volontiers. J'ai un salaire de débutant, et ce n'est pas facile de joindre les deux bouts.



- **Coordinateur humanitaire senior (homme)**

Je m'appelle Bosco et j'ai 45 ans. Je supervise 150 employés qui fournissent de la nourriture, des fournitures médicales et des services sanitaires aux réfugiés et aux communautés d'accueil. Je suis un membre respecté de l'équipe. Le directeur de notre organisation m'écoute et j'exerce une influence considérable sur le gouvernement du pays. Je soutiens les droits de la femme et j'ai licencié plusieurs employés pour harcèlement sexuel.



- **Conducteur (homme)**

Je m'appelle Julius et j'ai 32 ans. Je conduis des véhicules pour mon agence depuis cinq ans. Je suis connu et apprécié des communautés où nous travaillons. Les membres de la communauté viennent souvent me demander conseil car ils accordent de l'importance à mon opinion. Je suis parfois timide lors des réunions car je n'ai pas le même niveau d'éducation que les autres employés. J'ai trois femmes dans différentes communautés, et j'ai du mal à boucler les fins de mois.



- **Commercial pharmaceutique (homme)**

Je m'appelle Stephen. Je suis un manager de 35 ans qui travaille pour une entreprise pharmaceutique prospère. J'ai bénéficié d'une excellente éducation et j'ai plus de 10 ans d'expérience dans le secteur de la santé. Je suis un excellent commercial et mon patron m'envoie souvent superviser des envois médicaux. Lorsque je suis en mission en dehors du bureau principal, des femmes réfugiées m'abordent pour obtenir des médicaments gratuits et de l'aide pour les formalités administratives. Je me fais un plaisir de leur venir en aide en échange d'un petit moment intime. Je suis un homme passionné et j'aime passer du temps en compagnie des femmes.



- **Coordinateur humanitaire de la communauté (homme)**

Je m'appelle James et j'ai 55 ans. Je suis un leader influent et respecté de la communauté d'accueil. Les agences humanitaires qui souhaitent travailler dans cette région demandent mon approbation avant de mettre en œuvre des projets. J'arbitre également des dossiers de relations entre des employés d'ONG et des femmes réfugiées. Je facilite la résolution et dans la plupart des cas, les employés d'ONG paient une somme d'argent à la famille ou épousent la fille. J'ai une famille nombreuse et de nombreuses bouches à nourrir. Je prends donc de modestes honoraires pour mes services de médiateur. Mon fils a récemment eu un accident, et je n'ai pas pu payer ses frais médicaux.



- **Directeur pays (homme expatrié)**

Je m'appelle Henri. J'ai 62 ans et je viens de Paris. Je travaille dans le secteur humanitaire depuis 15 ans. Je suis apprécié au sein de mon agence en raison de mes excellentes connexions sociales et professionnelles, et j'ai apporté de nombreux bailleurs de fonds à l'organisation. L'année dernière, nous avons eu un cas impliquant une employée qui a subi une agression sexuelle de la part d'un employé. L'homme en question était talentueux, et je ne pouvais pas me permettre de perdre mon employé le plus performant. Je l'ai donc sanctionné, sans le renvoyer. Ma petite famille m'accompagne dans ma mission, et nous avons une vie confortable.



- **Conducteur (homme)**

Je m'appelle Samson et j'ai 46 ans. Je suis agent d'entretien pour une organisation humanitaire depuis 3 ans. Mon salaire étant ce qu'il est, j'ai du mal à joindre les deux bouts. Ma femme est récemment tombée malade et je n'ai pas pu payer pour son opération car je n'ai qu'un contrat à durée déterminée, ce qui signifie que je n'ai pas d'assurance maladie. Je suis issu d'une minorité ethnique considérée comme inférieure. Les employés me taquent souvent et me demandent de faire des courses pour eux. Je ne comprends pas vraiment le travail qu'accomplit l'organisation parce que je suis rarement invité aux réunions.



Document 3C – Identités fictives féminines

- **Stagiaire (femme)**

Je m'appelle Amina et j'ai 25 ans. Je viens de débiter un stage au sein d'une organisation humanitaire. J'aime beaucoup ce travail, et j'apprends beaucoup. Depuis peu, mon patron m'invite à déjeuner en tête à tête. Il me pose beaucoup de questions personnelles. Cela me met mal à l'aise, mais je ne suis pas certaine de savoir quoi faire. Lorsque le stage prendra fin, j'aimerais être embauchée à un poste à plein temps. Il faut donc que je montre que j'ai l'esprit d'équipe.



- **Manager (femme)**

Je m'appelle May et j'ai 55 ans. Je travaille pour une organisation humanitaire en tant que responsable du camp de base. Je suis la seule femme du camp, et il m'a fallu des années pour parvenir à ce stade de ma carrière. J'ai de nombreuses responsabilités que j'ai du mal à gérer car je suis mère célibataire. J'entends parfois des employées plus jeunes se plaindre de harcèlement sexuel. Pour ma part, je pense que les jeunes femmes devraient se faire une raison ! Nous, les anciennes, nous avons dû faire face à bien pire à nos débuts.



- **Consultante expatriée (femme)**

Je m'appelle Sarah et j'ai 32 ans. Je suis de nationalité américaine et j'ai cinq ans d'expérience dans le secteur humanitaire. Lorsque j'ai eu un bébé, j'ai eu besoin de davantage de flexibilité. J'ai donc emménagé à New York et j'ai commencé à offrir des services de conseil. J'ai de l'expérience dans le domaine de la santé et je réalise des évaluations des installations de santé dans les contextes d'urgence. Lors de mon dernier voyage, j'ai eu des problèmes avec un conducteur qui m'a fait des propositions. Je l'ai signalé au directeur, qui a mené une enquête. J'ai entendu dire que le conducteur avait été licencié et que plusieurs employées s'étaient plaintes de lui avant moi, mais que rien n'avait été fait.



- **Réfugiée (femme)**

Je m'appelle Florence et j'ai 18 ans. J'ai fui pour venir vivre dans ce camp avec mes jeunes enfants lorsqu'un conflit a éclaté dans ma ville natale il y a deux ans. Les rations alimentaires qu'on nous donne sont suffisantes. Je fais ce que je peux pour survivre. Je gagne un complément de revenu grâce à la vente de bois de chauffage, et je dois marcher de longues heures dans des zones dangereuses pour aller me le procurer. L'agent de distribution alimentaire de notre quartier m'a demandé à plusieurs reprises des faveurs sexuelles en échange de rations alimentaires.



- **Membre de la communauté d'accueil (femme)**

Je m'appelle Angela et j'ai 32 ans. Lorsque mon mari est récemment décédé, je suis devenu le seul soutien de ma famille. Je suis institutrice en primaire dans une école qui bénéficie du soutien d'une organisation internationale. J'aime mon travail, mais le professeur principal s'est mis à me faire la cour après la mort de mon mari. J'ai du mal à aller au travail à cause de ce harcèlement, mais je n'ai pas le choix. J'ai récemment intégré un programme de formation professionnelle administré par la même ONGI. Le coordinateur m'a demandé de lui payer des « honoraires ». Je ne voulais pas le faire, mais j'ai fini par céder car je vais bientôt devoir régler les frais de scolarité de mes enfants et j'espère que je bénéficierai de davantage d'opportunités grâce au programme.



- **Mobilisatrice de la communauté (femme)**

Je m'appelle Maria et j'ai 27 ans. Mon activité consiste à promouvoir la santé et l'hygiène pour une ONG. J'aime mon travail, mais cela fait cinq ans que j'occupe le même poste. Mon salaire est modeste et je ne compte pas mes heures. J'aimerais pouvoir accéder à un poste d'agent comme mes collègues hommes qui ont récemment été promus, mais mon superviseur m'a dit qu'il fallait que je prenne davantage la parole durant les réunions. Mon mari est le principal soutien de la famille, et nous nous disputons quand je suis en retard pour le ménage, ce qui arrive souvent.



- **Agent de police (femme)**

Je m'appelle Mercy et j'ai 55 ans. Je travaille dans la police depuis 10 ans. Je m'occupe de l'enregistrement des dossiers au sein de l'unité de violences domestiques du commissariat local. Je vois de nombreux dossiers de violence contre les femmes et les jeunes filles. Je ne gagne pas beaucoup d'argent, mais je suis passionnée par mon travail car j'ai autrefois vécu une relation abusive. Il y a des hommes dans la police qui acceptent des pots-de-vin pour classer des dossiers sans suite. (Ils appellent le viol un « crime lucratif »). Je fais de mon mieux pour dénoncer ce type de corruption, mais je dois rester prudente. J'ai déjà été menacée et je dois garder mon poste.



- 1.4. Lisez les déclarations du document 3D (« Déclarations du facilitateur ») et demandez aux participants de réfléchir à leur identité fictive. Selon que la déclaration est vraie ou fausse pour leur personnage, les participants doivent faire un pas en avant, un pas en arrière, ou rester au même endroit. 📄

Document 3D – Déclarations du facilitateur



1. Si c'est vous qui prenez les décisions dans votre foyer, faites un pas en avant.
 2. Si vous pouvez vous permettre de payer les frais de scolarité et de santé de votre famille, faites un pas en avant.
 3. Si vous avez bénéficié d'une éducation au-delà du primaire, faites un pas en avant.
 4. Si vous vous sentez à l'aise pour prendre la parole lors des réunions et que vos collègues vous écoutent, faites un pas en avant.
 5. Si l'on s'est moqué de vous ou que l'on vous a manqué de respect en raison de votre âge, de votre race, de votre sexe ou de votre identité ethnique, faites un pas en arrière.
 6. Si l'on vous a refusé un emploi ou une promotion en raison de votre sexe, faites un pas en arrière.
 7. Si vous exercez de l'influence au sein de votre communauté ou de votre lieu de travail, faites un pas en avant.
 8. Si des membres de votre communauté vous ont offert des cadeaux en échange de votre soutien, faites un pas en avant.
 9. Si vous avez du mal à concilier vos responsabilités professionnelles et domestiques, faites un pas en arrière.
 10. Si vous craignez pour votre sécurité au travail ou lorsque vous rentrez chez vous après la tombée de la nuit, faites un pas en arrière.
 11. Si vous avez peur de signaler des faits de harcèlement et d'autres injustices, faites un pas en arrière.
 12. Si vous accédez facilement à des promotions ou opportunités professionnelles, faites un pas en avant.
- 1.5. Lorsque vous aurez fini de lire les déclarations, faites une pause puis demandez aux participants de rester où ils se trouvent. Si les participants se tiennent toujours la main, ils peuvent désormais lâcher la main de leurs voisins.
- 1.6. Demandez aux participants de dévoiler leurs identités fictives et de regarder autour d'eux en prenant le temps de réfléchir à leur position et à celle des autres. Ensuite, donnez les instructions suivantes : *Lorsque je dirai « allez-y », courez vers le mur [ou la ligne] qui se trouve devant vous... Un, deux, trois... PARTEZ !*
- 1.7. Après la course, rassemblez tous les participants et faites un débriefing de l'exercice. Veillez à ce que les hommes et les femmes participent et à ce que chacun se sente respecté et en sécurité. Demandez :
- a. *Comment vous sentiez-vous au début de l'exercice lorsque vous étiez tous alignés ?*
 - b. *Comment vous êtes-vous senti lorsque vous avez avancé ? Comment vous êtes-vous senti lorsque vous avez reculé ?*
 - c. *Comment vous êtes-vous senti lorsque vous avez lâché les mains de vos voisins ?*
 - d. *Avez-vous remarqué que l'atmosphère avait changé dans la salle durant l'exercice ? (Questions exploratoires : Le ton de l'exercice est-il passé de ludique à plus sérieux ?)*
 - e. *Qu'avez-vous éprouvé au sujet de votre position par rapport aux autres à la fin de l'exercice ?*
 - f. *Avez-vous appris quelque chose sur l'expérience du HS et de l'EAS au sein des organisations humanitaires grâce à cet exercice ?*
 - g. *Avez-vous déjà vécu un ou plusieurs de ces scénarios ?*
 - h. *Tous les personnages qui avaient du pouvoir l'ont-ils utilisé de manière négative ?*
- Remarque** : Gardez à l'esprit que les participants qui se sont fortement identifiés à leur identité fictive pourraient se sentir blessés par le fait que leur identité et ses implications ne sont pas reconnues. Pour minimiser ce risque, invitez les participants à corriger les hypothèses incorrectes émises par les membres du groupe en s'appuyant sur leur expérience vécue, mais seulement s'ils se sentent à l'aise pour le faire.
- 1.8. Expliquez :
- a. *Chaque jour, nous sommes témoins du déséquilibre des rapports de force entre les hommes et les femmes au travail. L'exercice « Le gouffre qui nous sépare » révèle cette dynamique, afin de nous permettre d'en prendre conscience et de commencer à y remédier. Cependant, au fur et à mesure que nous prenons conscience des injustices qui nous entourent, nous pourrions éprouver des émotions fortes comme la honte, la colère ou la défiance. Il s'agit d'une réaction naturelle.*
 - b. *La question est : **Comment pouvons-nous mettre à profit ces émotions afin de promouvoir un changement positif et un équilibrage des pouvoirs entre hommes et femmes au travail ?** Nous explorerons cette question lors des sessions suivantes.*
- 1.9. Concluez : *Merci pour l'énergie et les idées que vous avez apportées durant cet exercice. Nous avons fait d'importantes découvertes ensemble ! Le fait de reconnaître le déséquilibre des rapports de force entre femmes et hommes, d'avoir conscience de l'expérience des personnes qui détiennent plus ou moins de pouvoir que nous et d'en comprendre la dimension émotionnelle sont autant de **puissants moteurs de changement** !*

2e partie. – Pourquoi mettre l'accent sur les femmes ? (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez des exemplaires du document 3E (« L'histoire d'Élisabeth ») pour tous les participants.

ÉTAPES



2.1. Expliquez :

- Comme nous l'avons déjà expliqué, le programme Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS met l'accent sur les femmes. Certains d'entre vous ont demandé ou se sont peut-être dit : « **Qui des hommes ? Ne sont-ils pas également victimes de HS et d'EAS ?** »*
- Bien que des hommes subissent des faits de HS et d'EAS, les femmes sont statistiquement plus susceptibles d'être prises pour cible. Le fait que la majorité des victimes soient des femmes n'est pas un accident. Cela reflète le déséquilibre des rapports de force qui existe entre les hommes et les femmes dans la plupart des sociétés du monde.*
- Les sociétés dans lesquelles les hommes détiennent plus de pouvoir social, politique, économique et institutionnel que les femmes sont des systèmes patriarcaux.** Les systèmes humanitaires fonctionnent dans le cadre de ces systèmes patriarcaux et reproduisent donc des rapports de force et des normes sociales qui exposent les femmes à un risque plus élevé de violences.*

2.2. Expliquez :

- Nos identités verticales et horizontales accentuent les différences de pouvoir entre nous. Lorsque le contrevenant est une femme, elle exploite vraisemblablement un déséquilibre de pouvoir dû à son âge, à sa race, à sa nationalité, son appartenance ethnique, son éducation ou son statut socioéconomique.*
- De même, les hommes sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de HS et d'EAS lorsqu'ils appartiennent à des groupes moins puissants ou socialement stigmatisés. On peut citer, entre autres exemples, les hommes en situation de handicap ou marginalisés en raison de leur nationalité, de leur appartenance ethnique ou de leur religion ; les hommes homosexuels, bisexuels ou transgenres, et les jeunes hommes et garçons. Bien que ces situations se produisent, elles sont moins courantes. Cela s'explique par le fait que les normes patriarcales qui normalisent la violence contre les femmes (au lieu de l'inverse) affectent toutes les classes sociales.*

2.3. Expliquez : Je vais à présent vous distribuer une anecdote concernant une réfugiée du nom d'Élisabeth. J'aimerais que vous lisiez cette anecdote en silence, puis que vous vous tourniez vers votre voisin et que vous débattiez des questions qui se trouvent à la fin.

2.4. Distribuez des copies du document 3E (« L'histoire d'Élisabeth ») et laissez aux participants le temps de le lire puis de débattre des questions. 📄

2.5. Débattre de l'anecdote en plénière, puis concluez : J'espère que cette histoire vous aura montré que les femmes ont tendance à être exposées à un risque plus élevé de HS et d'AES. Élisabeth et Geoffrey sont issus de la même famille, mais le sexe d'Élisabeth la rend plus vulnérable aux abus, tandis que Geoffrey en est protégé.

Document 3E – L'histoire d'Élisabeth

Élisabeth a 17 ans. Il y a plusieurs mois, elle a fui sa ville natale avec son fils de 2 ans et sa fille de 4 mois. Élisabeth ne voulait pas partir mais elle n'avait pas le choix. Les combats étaient devenus si intenses qu'elle craignait pour sa propre vie et celle de ses enfants.

Le voyage vers le camp de réfugiés s'est avéré très éprouvant. Son mari étant sur le front, elle a dû voyager seule. Plusieurs hommes âgés qui avaient remarqué qu'elle était seule lui ont fait des avances sexuelles qu'elle a refusées. Quand Élisabeth a raconté ce qui lui était arrivé à un couple de réfugiés qu'elle avait rencontrés en chemin, ces derniers lui ont demandé ce qu'elle avait fait pour provoquer les hommes et ont cessé de lui parler.

Lorsqu'elle est arrivée à la frontière, les agents des services d'immigration ont tenté de l'empêcher de traverser. Ils ont tenté de conclure un marché avec elle : ils la laisseraient passer en l'échange de faveurs sexuelles. Élisabeth a tenté de se plaindre auprès du responsable, mais il a répondu que lui aussi il aimerait bien « la connaître ». Puisqu'Élisabeth avait des économies, elle les a utilisées pour soudoyer les agents afin de pouvoir accéder au camp de réfugiés.

La vie dans le camp était dure. Puisqu'Élisabeth s'était mariée à 13 ans, elle n'avait pas pu terminer ses études. Il lui a été très difficile de trouver du travail car elle ne savait pas bien lire et écrire. Elle n'avait également personne pour prendre soin de ses enfants durant la journée.

Au fil du temps, Élisabeth a sombré dans le désespoir. La ration de nourriture hebdomadaire qu'elle et ses enfants recevaient était inadaptée, et il leur était impossible de s'assouvir certains besoins essentiels. Pour gagner de l'argent, Élisabeth s'est mise à fabriquer et à vendre du charbon. Un travail non seulement difficile, mais également risqué. Les réfugiées étaient régulièrement attaquées par des hommes de la communauté d'accueil sur les chemins de brousse.

Récemment, le responsable du camp a promis de mettre Élisabeth en relation avec un programme d'autonomisation économique géré par une ONG si elle acceptait de passer la nuit en sa compagnie. En raison de sa situation difficile, Élisabeth craignait de ne pas pouvoir refuser. Elle connaissait plusieurs autres femmes qui avaient couché avec le responsable pour accéder au programme. Selon les femmes, l'ONG avait la réputation de ne pas prendre au sérieux les signalements d'abus.

Presque par accident, Élisabeth a retrouvé son frère Geoffrey. Geoffrey avait un an de plus qu'Élisabeth. Contrairement à Élisabeth, il n'était pas marié et avait pu trouver un poste à temps partiel au sein d'une ONG. Malgré ses compétences limitées, Geoffrey savait lire et écrire et travaillait d'arrache-pied. Comme Élisabeth, Geoffrey avait été arrêté à la frontière et contraint de payer un pot-de-vin.

Ces retrouvailles heureuses entre le frère et la sœur ont permis à Élisabeth de cesser de vendre du charbon. Il n'était plus question pour elle d'accepter la proposition du responsable du camp car son frère pouvait la soutenir grâce à ses modestes revenus.

Questions de discussion

- Élisabeth et Geoffrey étaient issus de la même famille et ils avaient quasiment le même âge, mais Élisabeth s'est trouvée confrontée à des difficultés différentes. En quoi Élisabeth était-elle plus vulnérable à l'EAS que Geoffrey ?
- À quels moments du récit Élisabeth était-elle vulnérable à l'EAS ?
- À quels moments Geoffrey s'est-il trouvé exposé ?
- Que serait-il arrivé à Élisabeth si elle n'avait pas retrouvé son frère ?



SENSIBILISATION – L'utilisation de notre « pouvoir intérieur », de notre « pouvoir de » et de notre « pouvoir collectif » (20 minutes)

Objectif : Identifier des modes d'utilisation positifs du pouvoir pour prévenir et mettre fin au HS et à l'EAS.

1re partie – Modes d'utilisation positifs du pouvoir pour prévenir le HS et l'EAS (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez les noms des personnages en vous basant sur le document 3E (« L'histoire d'Élisabeth ») sur une feuille de tableau (responsable de l'immigration, amis réfugiés d'Élisabeth, employé de l'ONG qui soutient le programme d'éducation, Élisabeth)

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- a. Le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels sont des abus de pouvoir qui sont exacerbés lorsque les agences humanitaires ne prennent pas la responsabilité du comportement de leur personnel de sexe masculin : par exemple lorsqu'elles dissimulent ou ignorent des incidents de HS et d'EAS, lorsqu'elles manquent à leurs obligations d'enquête, ou lorsqu'elles ne parviennent pas à créer une culture professionnelle sûre pour les femmes.
- b. Comme nous l'avons vu dans l'histoire d'Élisabeth, cette dernière a été à subi un nouveau traumatisme et s'est trouvée sans recours lorsqu'elle a tenté d'obtenir de l'aide auprès des gens comme des institutions (comme les agents des services d'immigration et une ONG) qui auraient dû la protéger.

1.2. Expliquez :

- a. Jusqu'à présent, nous avons concentré notre discussion essentiellement sur l'utilisation négative du pouvoir des hommes « sur » les femmes. L'histoire d'Élisabeth est triste car elle comporte principalement des situations dans lesquelles des hommes tentent d'exploiter sa vulnérabilité. Cependant, il aurait pu en être tout autrement.
- b. J'aimerais que vous vous tourniez vers votre voisin afin de discuter de la manière dont Élisabeth et les personnes qui l'entourent auraient pu utiliser leur pouvoir de manière positive afin de limiter ou d'éviter qu'elle ne soit exposée à des faits d'EAS, en mettant à profit leur « pouvoir intérieur », leur « pouvoir de » et leur « pouvoir collectif ».
- c. J'aimerais pour cela que vous vous mettiez à la place du responsable des services d'immigration. Les amis réfugiés d'Élisabeth, le personnel des ONG qui soutiennent le programme d'éducation et Élisabeth elle-même. Affichez la feuille de tableau qui comporte ces personnages à des fins de référence. 📄

1.3. Donnez 15 minutes aux participants pour leur permettre de discuter leurs idées pour réécrire l'histoire d'Élisabeth. Ensuite, débattre des idées des participants en séance plénière.

1.4. Concluez :

- a. J'espère que cet exercice a clairement démontré que quel que soit le pouvoir que nous détenons, il nous appartient de choisir de l'utiliser. Au lieu d'exploiter notre pouvoir, nous pouvons l'utiliser pour élever les autres qui ont moins de pouvoir.
- b. La plupart d'entre nous disposent de niveaux de pouvoir divers dans différents domaines de notre vie. Par exemple, si je suis l'une des rares travailleuses humanitaires éduquées de mon village, je pourrais bénéficier du respect de la communauté. Cependant, dans le cadre de mon organisation, je pourrais avoir relativement peu de pouvoir par rapport à mes pairs.
- c. Le pouvoir est une notion relative et contextuelle. Par exemple, même si je bénéficie du respect des habitants de mon village, je pourrais perdre en statut si j'étais transféré dans une communauté voisine où j'appartiens à une minorité ethnique. Le fait de comprendre dans quelles circonstances nous avons ou non du pouvoir nous aide à évaluer les risques et les opportunités associés à une intervention.

RÉFLEXION – Les vertus de l'équilibre (30 minutes)

Objectif : Identifier des manières d'équilibrer le pouvoir dans nos vies

1re partie – L'équilibre des pouvoirs (30 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez des exemplaires du document 3F (« Quatre mesures pour équilibrer les rapports de force ») pour tous les participants.

ÉTAPES

2.1. Expliquez : Nous allons explorer comment corriger les déséquilibres des rapports de force dans notre vie. Je vais vous donner un texte intitulé « Quatre mesures pour équilibrer les rapports de force », que je vais vous demander de lire en silence. Ensuite, prenez des notes au sujet des mesures sur lesquelles vous pensez devoir faire des efforts.

2.2. Distribuez le document 3F (« Quatre mesures pour équilibrer les rapports de force »). 📄 Laissez 20 minutes aux participants pour le lire et prendre des notes dans leur journal. ✍️

2.3. Après la lecture, demandez :

- a. **Comment cet exercice s'est-il passé pour vous ? Avez-vous eu du mal à identifier des domaines à améliorer ?**
- b. **Selon vous, pourquoi ?**
- c. **Quelqu'un souhaite-t-il partager ses réflexions, et particulièrement les mesures qu'il pense devoir prendre ?**



Document 3F – Quatre mesures pour équilibrer les rapports de force

1. Repenser notre comportement au travail : Demandez-vous si les autres ont du mal à utiliser leur pouvoir de manière positive au travail à cause de votre comportement. Les gens sont-ils craintifs ou se sentent-ils moins en confiance après avoir interagi avec vous ? Parfois, bien que nous soyons animés de bonnes intentions, nous utilisons notre « pouvoir sur » les autres. Si vous vous surprenez à utiliser votre « pouvoir sur » les autres, demandez-vous comment vous auriez pu faire les choses différemment.

Vous aurez peut-être du mal à le faire au début, particulièrement si vous êtes un superviseur ou que vous n'étiez pas conscient d'utiliser votre pouvoir de manière inappropriée dans le passé. Il peut être judicieux de parler à ses collègues en leur demandant des retours honnêtes. Gardez à l'esprit que pour montrer votre pouvoir, vous n'êtes pas obligé d'utiliser votre « pouvoir sur » les autres. En réalité, les dirigeants les plus prospères obtiennent le respect de leurs collègues et développent leur influence via une écoute, un processus de consultation et une prise de décision transparente.

2. Observer son comportement au sein de la communauté : Réfléchissez à votre « pouvoir sur » les membres de la communauté (p. ex. en tant qu'employé d'ONG sur un bénéficiaire, en tant que personne ayant bénéficié d'une éducation formelle sur une personne sans éducation formelle ou en tant que citoyen sur une personne vivant en région rurale). Utilisez-vous toujours votre pouvoir de manière positive ? Ou vous arrive-t-il de dépasser les bornes ? Demandez-vous régulièrement leur avis aux personnes qui vous entourent ? Envisagez des manières de promouvoir votre « pouvoir collectif » auprès des membres de la communauté afin de fournir de meilleurs services en les écoutant et en répondant à leurs préoccupations.

3. Remettre en cause sa propre inaction : Songez aux fois où vous avez observé d'autres personnes utiliser leur pouvoir de manière négative, mais que vous avez choisi de garder le silence. Quelles ont été les peurs ou les obstacles qui vous ont empêché de prendre la parole ou de passer à l'action ? Songez à d'autres manières de gérer ces situations afin de pouvoir démontrer votre engagement à équilibrer les rapports de force. Si vous avez moins de pouvoir ou que vous occupez un poste subalterne au sein de l'organisation, une confrontation directe pourrait s'avérer délicate, mais vous pouvez par exemple aller parler à la victime après l'incident, ou déposer une plainte anonyme.

4. Réfléchir au malaise que l'on éprouve lorsque l'on utilise son pouvoir : Songez aux fois où vous vous êtes senti mal à l'aise dans l'exercice de votre pouvoir. Pourquoi avez-vous eu l'impression de ne pas pouvoir utiliser votre pouvoir ? Était-ce en raison de votre sexe ? De votre poste au sein de l'organisation ? D'un manque de « pouvoir intérieur » ? Demandez-vous si vous devez cultiver votre pouvoir et, si c'est le cas, quel type : votre « pouvoir intérieur », votre « pouvoir de » ou votre « pouvoir collectif ».

EXERCICE PRATIQUE : Agir pour équilibrer les rapports de force (30 minutes)

Objectif : Promouvoir des actions qui contribuent à équilibrer les rapports de force dans l'environnement de travail

Partie 1 – Briefing du personnel n° 3 : Discussion préliminaire (15 minutes)

PRÉPARATIFS

- Préparez des feuilles de tableau avec des questions pour les « Engagements personnels à équilibrer les rapports de force » et des questions pour les « engagements collectifs à équilibrer les rapports de force ».

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- Dans ce module, nous avons examiné la relation entre pouvoir et le HS et l'EAS. Les déséquilibres de rapport de force entre individus ou groupes sont à la racine de toutes les infractions de type HS et EAS. Lorsqu'un individu commet faits de HS ou d'EAS, il utilise son « pouvoir sur » les autres pour obtenir des faveurs sexuelles. Toutes les personnes qui détiennent un pouvoir économique, social, politique ou institutionnel n'abusent cependant pas des autres.*
- Certaines personnes utilisent leur pouvoir pour élever les autres. Le pouvoir positif est une qualité que nous pouvons développer consciemment. Le pouvoir positif prend de nombreuses formes, dont notre « pouvoir intérieur » (confiance ou croyance en soi), notre « pouvoir de » (capacité d'un individu à agir pour changer) et notre « pouvoir collectif » (capacité à agir à titre collectif pour promouvoir le changement).*
- Notre tâche en tant qu'individus consiste à prendre conscience du pouvoir que nous détenons par rapport aux autres et à identifier où faire nous affirmer et où nous mettre en retrait afin de contribuer à équilibrer les rapports de force et de réduire ainsi les risques de HS et d'EAS.*

1.2. Expliquez :

- Pour vous préparer au briefing du personnel de cette semaine, j'aimerais que nous prenions un peu de recul par rapport au niveau individuel. Pour cela, j'aimerais que vous réfléchissiez aux déséquilibres de rapport de force au niveau de l'organisation, par groupes de quatre ou cinq.*
- En tant que groupe, commencez par identifier le facteur de déséquilibre des rapports de force spécifique au sexe qui favorise le plus le HS et l'EAS, puis le déséquilibre d'ordre général qui contribue à créer un environnement où les employés n'osent pas signaler leurs préoccupations.*

Remarque : Si les employés ont du mal à identifier des exemples, vous pouvez les aider à proposer des idées en fournissant les exemples suivants : une équipe de cadres majoritairement masculine (pour le déséquilibre des rapports de force spécifique au sexe) et des subordonnés qui se sentent impuissants ou craintifs face à des managers au style autoritaire.



2e partie – Briefing du personnel n° 3 : Instructions (5 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimer des exemplaires du document 3G (« Briefing du personnel n° 3 : Agir pour équilibrer les rapports de force »)

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- Hélas, tout le monde ne peut pas participer à cette formation Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Le briefing du personnel nous permet de faire profiter les autres de notre parcours de découverte. Le briefing du personnel ne devrait pas durer plus de 20 minutes et doit porter sur les principaux thèmes couverts dans le Module 3. Chacun devrait avoir l'occasion de diriger au moins un briefing.*
 - Pour ce briefing du personnel, j'aurai besoin de deux à trois volontaires pour présenter les concepts du Module 3 à l'ensemble de l'équipe.*
- 2.2. Demandez aux participants quel sera le meilleur moment pour diriger un briefing du personnel et demandez à deux ou trois personnes de se porter volontaires pour diriger le troisième briefing. Notez les noms des volontaires et présentez les concepts qu'ils devront expliquer. Pour leur simplifier la tâche, présentez-leur le document 3G (« Briefing du personnel n° 3 : Agir pour équilibrer les rapports de force »). ☐ Rappelez aux volontaires qu'ils devront remettre un compte-rendu au début du Module 4.

Document 3G – Briefing du personnel n° 3 : Agir pour équilibrer les rapports de force

- Le pouvoir :** Le pouvoir est la possibilité d'influencer sa propre expérience et celle des autres. Il s'agit d'un concept important pour cette formation car derrière chaque acte de HS et d'EAS, on trouve un abus de pouvoir.
- Les expressions du pouvoir :** Le pouvoir peut être utilisé de manière positive ou négative par les personnes qui le détiennent. Toutes les personnes qui ont du pouvoir n'en abusent pas pour autant. Certaines choisissent d'utiliser leur pouvoir individuel et collectif pour s'élever, elles et les autres. D'autres en abusent. Lorsque le pouvoir est utilisé de manière négative, nous parlons d'utiliser notre « pouvoir sur » les autres.
- Les inégalités de rapports de force :** La cause profonde des fautes de nature sexuelle au travail réside dans les inégalités de rapports de force entre les employés de sexe masculin et féminin. Sans ces inégalités, ce genre de comportement serait impossible. Pour gérer efficacement le HS et l'EAS au travail, nous devons équilibrer les rapports de force entre ces groupes.
- Accent sur les femmes et les jeunes filles :** Bien que les hommes puissent subir des violences, les victimes sont plus rarement des hommes. Lorsque des hommes sont victimes d'abus, il y a généralement un autre facteur de risque lié à l'identité (comme l'âge, le handicap ou absence de handicap, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle ou l'état de santé) qui accroît leur vulnérabilité. Pour cette raison, nos initiatives de prévention et d'intervention HS et EAS sont axées sur les femmes, sans pour autant en exclure les hommes.
- Agir pour équilibrer les rapports de force :** Au cours de nos discussions, nous avons identifié deux types d'inégalités de rapports de force au travail qui affectent notre capacité à créer un environnement de travail sûr pour les employées. Nous avons identifié _____ comme étant le type d'inégalité de rapports de force qui au HS et à l'EAS au travail. Nous avons identifié _____ comme étant le type d'inégalités de rapports de force le plus notable à cause duquel les employées craignent de prendre la parole. Si on n'y remédie pas, ces inégalités sont susceptibles d'encourager insidieusement le HS et l'EAS au sein de notre organisation.
- Questions pour l'équipe étendue :** *Que pensez-vous des inégalités de rapports de force identifiées par les participants à la formation ? Contribuent-elles au problème de HS et d'EAS au travail ? Pourquoi ou pourquoi pas ?*

2.3. Rappelez aux participants que :

- En plus du briefing du personnel, vous dirigerez votre propre briefing avec les cadres supérieurs/managers afin de les informer au sujet des modules auxquels ils n'assistent pas (ils doivent assister aux Modules 4, 6 et 8). Durant le briefing du module 3, vous présenterez les réflexions du groupe issues de la discussion préliminaire au sujet des inégalités spécifiques au genre qui dissuadent les employées de signaler les incidents.
 - Vous ne présenterez que des informations générales, en évitant soigneusement d'évoquer des employés spécifiques ou des questions sensibles. Vous allez inviter l'un des volontaires du Briefing du personnel à participer à ce briefing avec vous.
- 2.4. Confirmez l'identité du volontaire qui se joindra à vous. Enfin, demandez aux participants s'il y a des sujets qu'ils préféreraient que vous n'abordiez pas durant le briefing des cadres supérieurs/managers. Offrez aux participants la possibilité de vous signaler leurs préoccupations en privé après la session ou de manière anonyme via la boîte à commentaires.
- 2.5. Notez les suggestions des participants en matière de mesures pour corriger les inégalités des rapports de force au travail dans le modèle qui figure à la page 109 du document 8B – Recommandations de changements : Modules 1–7.

3e partie – Conclusion (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez des post-it pour tous les participants et la boîte à commentaires



ÉTAPES

3.1. Remerciez les participants pour leur présence. Expliquez que le module 3 peut être difficile et expliquez :

- Faire preuve de lucidité concernant notre identité et la manière dont nous utilisons notre pouvoir en tant qu'individus et qu'organisation peut être une expérience exaltante mais délicate.*
- Notre prise de conscience progressive des rapports de force met en évidence la nécessité du changement. Ce changement pourrait ou non produire un résultat immédiat. Dans les prochains modules, nous allons travailler ensemble afin d'élaborer un plan de changement qui sera bénéfique pour tous !*

3.2. Vérifiez que la date, l'heure et le lieu de la prochaine session conviennent à tous. Demandez aux participants s'ils ont rencontré des difficultés pour pouvoir participer à cette formation. Si tel est le cas, demandez-leur lesquelles, et si vous pouvez les aider à les résoudre en parlant aux cadres supérieurs, managers ou superviseurs.

3.3. Dessinez un visage souriant dans l'angle supérieur gauche et un visage triste dans l'angle supérieur droit d'une feuille de tableau. Demandez aux participants de vous aider en faisant une « prise de température » rapide avant de partir :

- Rappelez-leur que vous vous engagez à ce que la formation réponde à leurs besoins. Pour cela, vous aurez besoin de leurs retours pour comprendre ce qui s'est bien passé, et ce qui s'est mal passé.
- Demandez aux participants d'écrire leurs commentaires sur divers aspects de la formation (p. ex. le contenu, l'animation, la combinaison d'activités, le centre de formation ou la nourriture) sur des post-it. Les post-it qui comportent des remarques positives doivent être placés sous le visage souriant et les commentaires négatifs sous le visage triste.
- Passez rapidement en revue les commentaires et expliquez comment vous allez en tenir compte.



4e partie – Briefing n° 3 des cadres supérieurs/managers

ÉTAPES

4.1. Pour préparer le briefing des cadres supérieurs/managers, les facilitateurs doivent s'assurer que l'heure convenue pour la réunion convient aux cadres supérieurs/managers et l'employé volontaire. Pour que le briefing soit productif, les facilitateurs doivent passer en revue le document 3G (« Briefing du personnel n° 3 : Mesures à prendre pour équilibrer les rapports de force ») ainsi que leurs propres notes au sujet de la session.

4.2. Durant le briefing, les facilitateurs doivent :

- offrir aux cadres supérieurs/managers une vue d'ensemble du Module 3 et demander à l'employé volontaire de présenter son point de vue et ce qu'il a retiré de la session.
- présenter les déséquilibres de rapport de force liés au sexe qui contribuent à la perpétuation du HS et de l'EAS et les déséquilibres de rapport de force d'ordre général qui dissuadent les employées de signaler leurs préoccupations.
- bien veiller à ne pas divulguer le nom des différents employés ou des informations susceptibles de permettre aux cadres supérieurs/managers de relier une information ou une expérience à un employé spécifique.

4.3. Demandez aux cadres supérieurs/managers de vous faire part de leurs retours : s'ils ont des réflexions à faire, si des problèmes se sont produits entre les sessions et les mesures qu'ils peuvent prendre afin de créer un espace plus sûr pour les discussions concernant le HS et l'EAS au travail. Notez les engagements des cadres supérieurs/managers et les points de discussion importants à partager avec les participants au début du Module 4. Demandez aux cadres supérieurs/managers d'exprimer leur soutien aux politiques de l'organisation en matière de lutte contre le HS et l'EAS, ainsi que les mesures qu'ils prendront afin d'encourager la création d'espaces plus sûrs pour les discussions concernant le HS et l'EAS, durant les réunions et dans des e-mails au personnel.

4.4. **Rappelez aux cadres supérieurs/managers la date et l'heure de la prochaine session, à laquelle ils doivent obligatoirement participer.**



MODULE 4 :

Reconnaître la nature systémique du pouvoir (3 heures)

Ce module vise à sensibiliser au rôle que jouent les normes sociales dans la perpétuation des déséquilibres de rapport de force, qui permettent au HS et à l'EAS de perdurer sans être remis en cause. Les discussions et exercices pratiques aident les participants à identifier les manifestations courantes de HS et d'EAS ainsi que leur impact sur les individus, communautés et institutions.

Remarque : Ce module est obligatoire pour les cadres supérieurs/managers.

En un clin d'œil

SENSIBILISATION 1 heure et 20 minutes	La nouvelle planète <u>Objectif</u> : Comprendre la nature systémique du pouvoir
RÉFLEXION 25 minutes	Le lien entre le pouvoir et les droits de l'homme <u>Objectif</u> : Comprendre la relation entre le pouvoir et les droits de l'homme
SENSIBILISATION 45 minutes	Comment le HS et l'EAS se manifestent-ils et quels en sont les impacts ? <u>Objectif</u> : Identifier des expressions courantes de HS et d'EAS ainsi que leur impact sur les individus, communautés et organisations
EXERCICE PRATIQUE 30 minutes	Notre engagement à changer les normes sociales pour prévenir le HS et l'EAS <u>Objectif</u> : Promouvoir des mesures pour remédier aux normes sociales qui sous-tendent le HS et l'EAS

SENSIBILISATION – La nouvelle planète (1 heure et 20 minutes)

Objectif : Comprendre la nature systémique du pouvoir

1re partie – Accueil et récapitulatif (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Affichez la feuille de tableau « Espaces plus sûrs » au mur avant la session
- Préparez des bouts de papier sur lesquels vous écrirez les questions de contrôle des connaissances de l'étape 1.2 et placez-les dans un chapeau ou un bol
- Exemplaires du quiz de contrôle des connaissances du Module 3

ÉTAPES

- 1.1. Souhaitez la bienvenue aux participants. Pour les aider à se remettre dans le bain, partagez une anecdote personnelle, racontez une blague ou organisez une activité dynamisante. Vous pouvez également demander aux participants de proposer une idée ou de raconter une anecdote, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.
- 1.2. Pendant que les participants s'installent, distribuez le quiz de contrôle des connaissances du Module 3 auquel ils devront répondre. Le quiz ne devrait pas durer plus de 5 à 10 minutes. Une fois que tous les participants auront fini, demandez-leur d'échanger leur quiz avec un partenaire ou leur voisin.
- 1.3. Le groupe au grand complet passe ainsi en revue les réponses et chaque participant note les réponses de son partenaire. Demandez aux participants de remettre les quiz à leur propriétaire. Les facilitateurs peuvent recueillir les quiz une fois que les participants ont passé en revue leurs réponses.
- 1.4. Effectuez un contrôle des connaissances. Demandez à des volontaires de tirer des morceaux de papier d'un chapeau, d'un bol ou d'une boîte et de lire les questions une par une. Laissez au groupe le temps de réfléchir et de répondre aux questions, et apportez des clarifications si nécessaire. Les questions sont :

Aspects importants et conseils

- Au fur et à mesure de leur analyse du concept de pouvoir, les participants hommes pourraient s'insurger contre ce qu'ils considèrent comme une représentation biaisée des effets négatifs du « pouvoir sur ». Ils affirmeront peut-être que les hommes aussi subissent des abus et que l'on n'accorde pas suffisamment d'attention à leurs préoccupations.
- Dans le débriefing de « La nouvelle planète », les facilitateurs peuvent utiliser un scénario fictif afin d'illustrer ce qui peut se produire lorsqu'un groupe puissant abuse de son pouvoir. Les hommes qui appartiennent à certains groupes raciaux, ethniques ou socioéconomiques (par exemple) peuvent également subir des discriminations et des abus de pouvoir. Cependant, il est important de remettre ces éléments en perspective, car ce sont les femmes et les jeunes filles qui sont le plus souvent victimes de HS et d'EAS, ce qui explique l'orientation de cette formation.



- a. Pouvez-vous citer des exemples de pouvoir positif ? (Réponse : « pouvoir intérieur », « pouvoir de » et « pouvoir collectif »)
 - b. Pouvez-vous citer un exemple de pouvoir négatif ? (Réponse : « pouvoir sur »)
 - c. Les personnes qui détiennent du pouvoir en abusent-elles toujours ? (Réponse : Non. Le pouvoir peut être utilisé pour le bien ou le mal. Le choix vous appartient.)
 - d. Quelles sont les quatre mesures à prendre pour équilibrer les rapports de force au travail ? (Réponse : 1. Repenser son comportement au travail ; 2. S'observer soi-même au sein de la communauté ; 3. Remettre en cause sa propre inaction ; et 4. Réfléchir au malaise que l'on éprouve lorsque l'on utilise son pouvoir :)
- 1.5. Après le contrôle des connaissances, prenez le temps de discuter du dernier briefing du personnel.
- a. **Expliquez** : Lors de la dernière session, j'ai chargé X volontaires de diriger le briefing du personnel n° 3 : Agir pour équilibrer les rapports de force. J'aimerais savoir comment ça s'est passé.
 - b. **Demandez** : Les volontaires peuvent-ils partager leur expérience avec nous ? Comment le briefing s'est-il déroulé ? Les employés étaient-ils réceptifs, et ont-ils dit quelque chose de notable ?
Donnez aux volontaires l'occasion de faire un compte-rendu, puis demandez leur avis aux participants.
- 1.6. **Expliquez** : Avant de passer à la session d'aujourd'hui, j'aimerais que nous revenions sur les qualités d'un espace plus sûr. Pointez du doigt la feuille de tableau du Module 1, sur laquelle sont écrites les qualités d'un espace plus sûr, et lisez-les à voix haute.
- 1.7. Expliquez que les leaders/managers senior ont bénéficié d'un briefing sur le contenu du module 3 et que vous en avez profité pour leur faire part des réflexions des participants sur les différences spécifiques au sexe et les différences de pouvoir plus générales qui favorisent le HS et l'EAS au travail.
- 1.8. **Souhaitez la bienvenue aux cadres supérieurs/managers au module 4 et invitez-les à parler du briefing et de ce qu'ils feront pour encourager une utilisation équilibrée du pouvoir dans les deux domaines identifiés par le groupe.**



Partie 2 – Exercice « Une nouvelle planète » (30 minutes)

PRÉPARATIFS

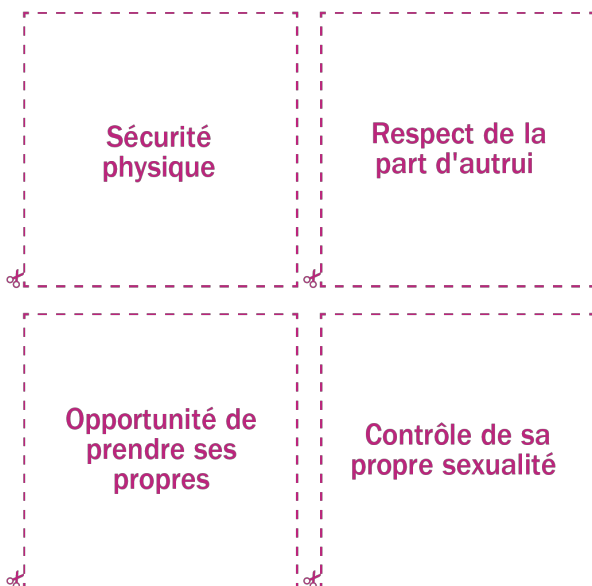
- Imprimez et découpez le document 4A (« Cartes-droits ») et 4B (« Cartes-vie ») pour les participants ; vous devez prévoir quatre cartes-droits et une carte-vie par participant.
- Imprimez le document 4C (« Les lois de la nouvelle planète ») et 4D (« Questions à débattre : Exercice « La nouvelle planète »), si nécessaire.
- Apportez un sifflet ou un claquoir pour attirer l'attention des participants, ainsi que du ruban adhésif

ÉTAPES

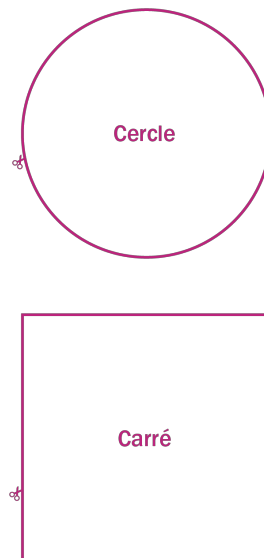
- 2.1. **Expliquez** :
- a. *Durant cet exercice, vous allez devenir les citoyens d'une Nouvelle planète. Sur cette planète, il y a quelque chose que nous faisons tout le temps : nous nous saluons les uns les autres ! Nous sommes également attentifs à la loi et nous la respectons scrupuleusement.*
 - b. *Pourriez-vous faire le tour de la salle et vous présenter au groupe par votre nom, un par un ? Chaque fois que vous rencontrez quelqu'un pour la seconde ou la troisième fois, vous devez fournir de nouvelles informations à votre sujet – où vous vivez, si vous avez des enfants, etc. Pour toutes les salutations, vous devez utiliser votre identité réelle.*
- 2.2. Demandez aux participants de se lever, de se déplacer dans la salle et de se saluer. Le type de salutation doit être socialement acceptable pour le contexte (serrer les mains, se courber, placer la main sur le cœur, etc.) Pendant que les participants se saluent, répartissez les cartes-droits en quatre piles (« Sécurité physique », « Respect de la part des autres », « Opportunité de prendre ses propres décisions » et « Contrôler sa sexualité »). Chaque participant recevra une de chaque catégorie de cartes-droits.



Document 4A – Cartes-droits



Document 4A – Cartes-vie



- 2.3. Au bout de deux minutes de présentation des participants, dites « arrêtez ! » Si la salle est devenue trop bruyante, sifflez ou tapez dans vos mains pour attirer leur attention.
- 2.4. **Expliquez :** *Sur cette Nouvelle planète, il existe des lois spéciales et les habitants les respectent. Je vais à présent vous lire la première des trois lois de la Nouvelle planète.*
- 2.5. Lisez la Loi n° 1 dans le document 4C (« Lois de la nouvelle planète »). Demandez aux participants de prendre leurs cartes-droits puis poursuivez la partie.
- 2.6. Pendant que les participants continuent de se saluer mutuellement, créez deux piles de cartes-vie. (La moitié des participants obtiendront des cartes-vie « carré » et l'autre moitié des cartes-vie « cercle »). Au bout de 3 minutes, dites : « Stop ! » Utilisez le sifflet ou le claquoir pour attirer l'attention des participants si le niveau de bruit est élevé.
- 2.7. Lisez la Loi n° 2 dans le document 4C (« Lois de la nouvelle planète »)

Document 4C – Lois de la nouvelle planète

Loi n° 1

- Bienvenue, nobles citoyens de cette Nouvelle planète ! Nous sommes une planète dont les habitants sont heureux, toujours prêts à faire de nouvelles rencontres et à partager des informations les concernant. En tant que citoyens de cette planète, vous disposez de quatre droits :
- Tout d'abord, vous avez le droit à la **sécurité physique**, qui vous protège contre les préjudices physiques. Vous prendrez chacun une carte « sécurité physique » qui représente ce droit. (Montrez la carte « Sécurité physique » au groupe.)
- Ensuite, vous avez le droit au **respect de la part d'autrui**, qui vous protège contre tout traitement injuste ou discriminatoire de la part d'autrui. Vous prendrez chacun une carte « Respect de la part d'autrui » qui représente ce droit. (Montrez la carte « Respect de la part d'autrui » au groupe.)
- Troisièmement, vous aurez l'**opportunité de prendre vos propres décisions**, ce qui évite que d'autres personnes ne prennent des décisions à votre place pour des questions d'argent, de propriété ou de possessions, ou pour ce que vous faites de votre temps. Vous prendrez chacun une carte « Opportunité de prendre ses propres décisions » qui représente ce droit. (Montrez la carte « Opportunité de prendre ses propres décisions » au groupe.)
- Quatrièmement, vous avez le **droit de contrôler votre propre sexualité**, ce qui vous protège des mariages forcés, rapports sexuels sous la contrainte, du commerce du sexe ou de tout autre type d'activité sexuelle indésirable. Vous prendrez chacun une carte « Contrôle de sa propre sexualité » qui représente ce droit. (Montrez la carte « Contrôle de sa propre sexualité » au groupe.)

Venez prendre vos cartes et continuez de vous saluer.

Loi n° 2

ô nobles citoyens de cette Nouvelle planète, la population de notre planète sera divisée en deux groupes. La moitié d'entre vous deviendront des « carrés » et l'autre moitié deviendront des « cercles ». Vous choisirez chacune une carte de vie pour qui montre à quel groupe vous appartenez. Vous devez disposer d'une carte de vie pour survivre sur cette Nouvelle planète. Veuillez prendre une carte et la scotcher sur votre torse avant de continuer à vous saluer mutuellement.

Loi n° 3

Ô nobles citoyens de cette Nouvelle planète, les temps ont changé. Nous déclarons officiellement que les cercles ont plus de pouvoir que les carrés. Si je tape dans mes mains (que je siffle, ou que j'utilise un accessoire) alors qu'un cercle et un carré sont en train de se saluer, le cercle peut prendre l'un des droits du carré. Si le carré n'a plus de droits, le cercle peut prendre la carte-vie du carré. Si un carré perd sa carte-vie, il doit rester immobile sur place jusqu'à la fin de la partie. Même si les carrés sont conscients de ce risque, ils doivent continuer à saluer les cercles. Veuillez continuer à vous saluer.



- 2.8. Laissez les participants prendre leurs cartes-vie, puis reprenez la partie. Au bout de 3 minutes, dites : « Stop ! » et utilisez le sifflet ou la claquette pour obtenir leur attention.
- 2.9. Lisez la Loi n° 3 dans le document 4C (« Lois de la nouvelle planète ») 
- 2.10. Reprenez la partie. Tapez régulièrement dans vos mains (ou sifflez ou utilisez le claquoir). Une fois qu'un tiers des participants est immobile, mettez un terme à la partie en criant : « Stop ! » Expliquez que la nouvelle civilisation fait une pause le temps d'une discussion. Veillez à ce que les participants soient munis de leurs cartes.
- 2.11. Une fois les participants revenus à leur place, faites un débriefing à l'aide du document 4D (« Questions à débattre : Exercice « Nouvelle planète » »).

3e partie – Exemple de normes sociales qui contribuent à renforcer le pouvoir des hommes sur les femmes (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition des normes sociales sur une feuille de tableau

ÉTAPES

- 3.1. Demandez aux participants s'ils savent ce qu'est une norme sociale. Donnez-leur l'occasion de présenter leurs réponses. Ensuite, affichez la feuille de tableau avec la définition suivante et lisez-la à voix haute.

LES NORMES SOCIALES sont des règles tacites qui définissent les attentes de la société en ce qui concerne le comportement des individus. Par exemple, les étudiants arrivent à l'heure aux cours, l'aîné de la famille se marie en premier et les femmes restent à la maison et s'occupent des enfants pendant que les hommes vont travailler. Tout manquement au respect de ces normes peut être passible de sanctions (critiques, jugement ou exclusion). Il existe des normes sociales dans chaque aspect de notre existence, au sein de nos familles, de nos communautés et de nos lois et institutions.

- 3.2. Répartissez les participants en groupes de quatre à cinq chacun. Expliquez :
 - a. *Chaque groupe se verra attribuer une catégorie de normes sociales : les normes sociales dans le contexte familial, dans le contexte communautaire, au travail, et les normes sociales inscrites dans les lois et institutions.*
 - b. *En groupe, vous allez essayer d'identifier autant de normes sociales que possible qui encouragent le pouvoir des hommes sur les femmes pour cette catégorie. Vous avez 15 minutes pour faire cet exercice et 15 minutes pour présenter vos exemples en séance plénière.*

Remarque : Si les groupes ont du mal à identifier des normes pour leur catégorie, les facilitateurs peuvent consulter les exemples de l'encadré suivant.

Exemples de normes sociales qui contribuent à renforcer le pouvoir des hommes sur les femmes

Les normes sociales dans le contexte familial : Les familles préfèrent les garçons aux filles, elles célèbrent la naissance d'un garçon plus que celle d'une fille, et accordent la priorité à l'éducation des garçons par rapport aux filles. Les hommes peuvent tromper leur conjointes, mais les épouses doivent rester fidèles. Les hommes jouent le rôle de chef de famille.

Les normes sociales dans le contexte communautaire : Les hommes sont les leaders et les anciens de la communauté. Les hommes sont plus actifs dans le domaine de la politique et de la loi (p. ex. police et justice). Les femmes ne jouent pas de rôle formel dans les processus de prise de décision de la communauté et supervisent les événements sociaux comme les naissances et les mariages.

Les normes sociales au travail : L'idée selon laquelle certains rôles sont réservés aux femmes (p. ex. les femmes font la cuisine/nettoient), d'autres aux hommes (p. ex. les hommes occupent des postes de gardiens/conducteurs), et les femmes ne doivent pas prendre la parole ni poser trop de questions.

Les normes sociales dans les lois et institutions : Seuls les hommes peuvent divorcer pour motif d'adultère. Seuls les hommes héritent. Les femmes ne peuvent pas posséder de propriété. Les femmes doivent demander la permission de leur mari pour pouvoir voyager ou travailler.

- 3.3. Donnez aux participants 15 minutes pour travailler sur cet exercice, puis demandez-leur de faire une présentation en séance plénière.
- 3.4. Expliquez :
 - a. *Cet exercice a clairement démontré la manière dont de nombreuses normes sociales renforcent le pouvoir des hommes sur les femmes. Ces normes sont non seulement omniprésentes, mais elles sont également nuisibles, car elles normalisent le déséquilibre des rapports de force entre les hommes et les femmes et nous empêchent de lutter contre le HS et l'EAS.*



- b. *Par exemple, si une employée a subi un harcèlement sexuel, elle pourrait se sentir dans l'incapacité de signaler l'incident si les femmes dans ce contexte sont censées garder le silence, que l'organisation ait ou non une politique de lutte contre le harcèlement sexuel.*

Partie 4 – Exercice « Nouvelle planète » (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez ou préparez une feuille de tableau avec une version grand format du document 4E (« Système socio-écologique »)

ÉTAPES

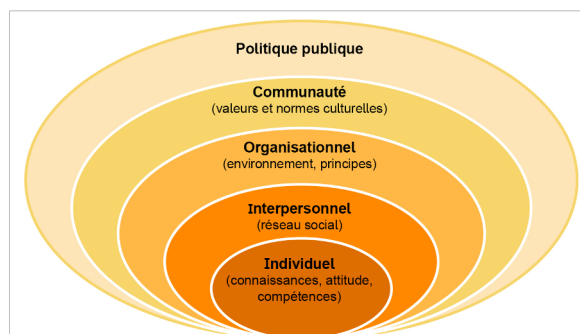
4.1. Affichez le document 4E (« Le système socio-écologique ») et expliquez :

- a. *Cette image illustre les différents niveaux de notre société où les normes sociales existent et interagissent : l'individu, la famille, la communauté et l'institution.*
- b. *Chaque niveau comporte des normes sociales qui promeuvent le pouvoir des hommes sur les femmes, et chaque niveau renforce les autres. C'est ce qui rend le déséquilibre des rapports de force entre les hommes et les femmes si difficile à changer ! Le pouvoir des hommes est maintenu par les normes sociales à tous les niveaux de notre système social.*
- c. *Ce visuel dépeint le modèle socio-écologique. Le modèle socio-écologique aide à comprendre les facteurs qui affectent notre comportement et nous apporte des informations utiles pour envisager le changement.*
- d. *Si nous appliquons ce modèle à la prévention du HS et de l'EAS, il devient clair que la violence contre les femmes n'est pas un phénomène aléatoire, mais systémique. Par « systémique », nous voulons dire qu'il est très répandu et se produit de manière prévisible, avec des schémas récurrents. Si la société ne perpétuait pas les inégalités de rapports de force entre les hommes et les femmes, les gens subiraient les violences de manière aléatoire et égale. Mais cela n'est pas le cas. Le fait que les femmes en tant que groupe soient plus vulnérables face aux violences est le fruit de l'oppression systémique et de l'injustice.*

4.2. Expliquez :

- a. *La décision de se livrer à des faits de HS ou d'EAS ou de les signaler n'est pas prise en vase clos. Elle est influencée par l'environnement social et les divers cercles d'influence d'un individu, au niveau individuel, familial, communautaire et institutionnel.*
- b. *Par exemple, un employé qui harcèle sexuellement une employée de sexe féminin pourrait croire que son comportement est acceptable en raison de normes sociales qui normalisent la violence contre les femmes dans le milieu familial, qui encouragent les hommes de la communauté à adopter un comportement de promiscuité sexuelle afin de prouver leur virilité, ces derniers n'ayant pas à rendre compte de leurs fautes sexuelles dans le cadre professionnel.*
- c. *Une employée qui est victime de harcèlement sexuel ne se contentera pas de signaler l'incident, mais prendra d'abord en compte les normes sociales susceptibles de nuire à sa démarche : par exemple « Est-ce que ma famille va me soutenir ou me blâmer ? Serai-je stigmatisée au sein de ma communauté ? Mes collègues de sexe masculin prendront-ils parti pour le contrevenant ? L'organisation s'occupera-t-elle du dossier ? Les hauts dirigeants sont-ils prêts à adopter des sanctions disciplinaires si nécessaire ? »*
- d. *L'objectif de la session consiste à démontrer le pouvoir des normes sociales, qui peuvent nuire à nos initiatives de prévention du HS et de l'EAS si nous les ignorons. Le développement de politiques organisationnelles solides est un premier pas important, mais les normes sociales qui renforcent le pouvoir des hommes sur les femmes aux niveaux familial, communautaire et institutionnel doivent être remises en question et changées.*

Document 4E – Le système socio-écologique



RÉFLEXION – Le lien entre le pouvoir et les droits de l'homme (25 minutes)

Objectif : Comprendre la relation entre le pouvoir et les droits de l'homme

1re partie – Le pouvoir et les droits de l'homme (25 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition des droits de l'homme sur une feuille de tableau
- Imprimez des exemplaires du document 4F (« L'histoire d'Élisabeth ») pour tous les participants.

ÉTAPES



1.1. **Expliquez :** Nous allons à présent expliquer comment les abus de pouvoir entraînent des violations des droits de l'homme.

Affichez et lisez la définition ci-dessous à voix haute. 🗣️ 👤

LES DROITS DE L'HOMME sont des droits dont chacun bénéficie du simple fait de sa qualité d'être humain. Tous les êtres humains ont le droit à la propriété, à une éducation, à vivre une vie digne, à pouvoir subvenir à leurs besoins (nourriture, eau, toit), à avoir un travail valorisant et à ne pas subir de violence.

1.2. **Expliquez :**

- Les droits de l'homme sont des droits dont chacun bénéficie du simple fait de sa qualité d'être humain. Lorsque nous utilisons notre « pouvoir sur » les autres, nous commettons une violation des droits de l'homme. Pour illustrer cet aspect, j'aimerais lire une anecdote fictive au sujet d'une travailleuse humanitaire du nom d'Amina.*
- Veuillez lire cette anecdote en silence avant de répondre aux questions. Écrivez vos réponses dans votre journal. Si vous préférez, vous pouvez répondre sous forme de dessins. 📝*

1.3. Fournissez à chaque participant le document 4F (« L'histoire d'Amina »). Donnez-leur 10 minutes pour lire l'histoire et noter leur réponse. 📝 ✎

1.4. Laissez les participants présenter leurs réflexions en séance plénière. Ensuite, **expliquez :**

- Cette histoire montre la connexion entre le pouvoir et les droits de l'homme. Les droits de l'homme sont inaliénables pour nous, en tant qu'êtres humains. Nous avons des droits car nous sommes des êtres humains. Cela signifie que nos droits ne peuvent pas nous être refusés, que nous ne pouvons pas en être privés, et qu'ils ne peuvent pas être transférés à un autre groupe. Une utilisation négative du pouvoir nous prive de nos droits humains, et une utilisation positive du pouvoir les renforce et les améliore.*
- Dans cette histoire, Amina a le droit de vivre sa vie à l'abri des violences et de bénéficier d'un emploi sûr et digne. Le pouvoir qu'exerce son patron sur elle porte atteinte à ces droits.*
- La responsable de cette histoire a raté une occasion importante d'utiliser son pouvoir de manière positive pour aider Amina à affirmer ses droits de l'homme, par exemple en validant son expérience, en l'informant des possibilités qui s'offrent à elle et en l'aidant à faire un signalement si elle le souhaite.*

Document 4F – L'histoire d'Amina ✎

Amina travaille pour une ONG depuis trois ans. Elle travaille d'arrache-pied en tant que mobilisatrice de la communauté au sein de l'équipe santé. Elle ne compte pas ses heures et ses performances sont toujours meilleures que celle de ses collègues hommes.

Récemment, le patron d'Amina a commencé à s'intéresser à elle. Durant son évaluation de performance, il lui a dit qu'elle avait vraiment du talent et qu'il voulait la préparer pour un poste plus haut placé. Amina a été ravie à l'idée de bénéficier d'un mentor et d'une potentielle promotion. Cependant, son patron lui a expliqué que les séances d'accompagnement se dérouleraient après les heures de bureau officielles. Bien qu'elle se sente mal à l'aise, Amina ne voulait pas le contrarier et a gardé le silence.

Après le début du mentorat, le patron d'Amina a commencé à se montrer plus tactile. À plusieurs reprises, il l'a effleurée dans le couloir. Un jour, il a placé ses mains sur ses épaules pendant qu'elle regardait l'écran de son ordinateur. Amina s'est sentie si mal à l'aise qu'elle a décidé d'en parler à son patron. Elle lui a dit que bien qu'elle apprécie son mentorat, elle n'éprouvait pas de sentiments pour lui.

Le patron d'Amina est devenu froid et distant. Il a commencé à l'ignorer au bureau, a cessé de l'inviter aux réunions, s'est mis à la critiquer devant ses collègues et a attribué une opportunité de renforcement des capacités qu'il lui avait promise à un collègue de sexe masculin.

Amina est inquiète et anxieuse à propos de son avenir au sein de l'organisation et de ses revenus. Elle apprécie son travail d'humanitaire et aimerait chercher un autre travail. Cependant, elle redoute que son patron ne sabote ses démarches, car il est proche des autres directeurs du camp. Un jour, Amina décide de parler de sa situation à une responsable. Bien qu'elle compatisse, cette dernière lui conseille d'oublier ce qui s'est passé car selon elle, les hommes sont comme ça et elle ferait mieux de s'y habituer.

Questions de réflexion individuelle

- Comment le patron d'Amina tente-t-il d'utiliser son « pouvoir sur » elle ?
- Quels sont les droits de l'homme dont elle a été privée à cette occasion ?
- Les autres personnages du récit ont-ils eu l'occasion d'utiliser leur pouvoir de manière positive pour aider Amina ?

SENSIBILISATION – Comment le HS et l'EAS se manifestent-ils et quels en sont les impacts ? (45 minutes)

Objectif : Identifier des expressions courantes de HS et d'EAS ainsi que leur impact sur les individus, communautés et organisations



1re partie : À quoi reconnaît-on le HS et l'EAS ? (20 minutes)

ÉTAPES

- 1.1. **Expliquez** : Nous avons longuement parlé des raisons pour lesquelles le HS et l'EAS se produisent. Nous allons à présent reporter notre attention sur les différentes formes que prennent le HS et l'EAS. Pendant cet exercice, j'aimerais que vous proposiez cinq exemples de HS et cinq exemples d'EAS qui sont courants dans le secteur humanitaire. Les contrevenants de ces exemples doivent être des hommes. Tout au long de cet exercice, gardez à l'esprit les cinq caractéristiques des espaces plus sûrs. Le HS et l'EAS sont un problème sérieux qui a affecté la vie de nombre de nos collègues.
- 1.2. Séparez les participants entre groupes d'hommes et groupes de femmes. Selon le contexte et le niveau de confiance/sécurité au sein du groupe, vous pourriez demander des exemples de HS et d'EAS à l'encontre d'employés LGBTQI+, ou qui souligneraient des préoccupations supplémentaires pour les femmes en fonction de leur nationalité, de leur race, de leur appartenance ethnique, caste, religion, âge, état de santé ou validité.
- 1.3. Laissez les groupes débattre, puis demandez des exemples en séance plénière. **Expliquez** : Comme nous l'avons vu, le HS et l'EAS dans les contextes humanitaires peuvent prendre de nombreuses formes. Les exemples que vous trouverez ne couvrent pas toutes les situations. Si nous connaissons les formes courantes de HS et d'EAS, nous serons plus vigilants et nous identifierons plus facilement un problème potentiel.

Part 2 – Quels sont les impacts ? (25 minutes)

PRÉPARATIFS

- Préparez les liens et chargez 3 vidéos :
 - Vidéo produit par HRW France (2min 20secs) vidéo en anglais mais sous-titré en français (Inde : Harcèlement sexuel sur le lieu de travail et suivant les histoires des ouvrières indiennes des usines textiles) https://www.youtube.com/watch?v=r_ua3fa9HbQ.
 - Vidéo produit par TV5Monde News (2 min 40secs) en français (Ébola en RDC : scandale d'abus sexuels au sein de l'OMS et de plusieurs ONG) sujet: l'enquête récente menée par le New Humanitarian qui a éclaté en novembre 2020. <https://information.tv5monde.com/video/ebola-en-rdc-scandale-d-abus-sexuels-au-sein-de-l-oms-et-de-plusieurs-ong>
 - Vidéo d'un psychologue Tanuja Poorun (2m 5 secs) en français qui décrit l'impact et les conséquences du harcèlement et des abus sexuels: <https://www.youtube.com/watch?v=zDKQ0XaEP6A> c'est 2m05 - les sous-titres automatiques générés en français par You Tube sont précis car le présentateur parle lentement et clairement.
- Remarque: Les 3 vidéos ont une durée totale d'environ 7 minutes.

Remarque : Si votre connexion internet est peu fiable, préparez un récapitulatif écrit de la vidéo à imprimer ou à lire à voix haute.

Étapes

- 2.1. **Expliquez** :
 - a. À présent que nous avons parlé des causes premières et des manifestations du HS et d'EAS, j'aimerais que nous traitions des impacts. Si nous optons pour une approche axée sur les survivantes, notre première préoccupation sera toujours les préjudices causés par le HS et l'EAS aux personnes avec lesquelles nous travaillons.
 - b. Nous allons regarder trois vidéos. La première est produite par HRW France (2min 20secs) – la vidéo est en anglais mais sous-titré en français «Inde : Harcèlement sexuel sur le lieu de travail». La vidéo suit les histoires des ouvrières indiennes des usines textiles). ▶
 - c. Mais avant de regarder cette vidéo, je dois vous avertir que ces vidéos pourraient être choquantes. Si vous voulez que j'arrête, à n'importe quel moment, levez simplement la main. Vous pouvez également fermer les yeux ou sortir de la salle si nécessaire.
- 2.2. Lisez la vidéo https://www.youtube.com/watch?v=r_ua3fa9HbQ
- 2.3. Demandez aux participants de discuter avec leur voisin de l'impact que le harcèlement sexuel a eu sur la survivante. Demandez-leur de partager leurs réflexions en séance plénière. Réponses possibles : difficulté pour se concentrer sur son travail, sentiment de honte, blessures physiques et environnement de travail inconfortable, sentiment d'isolement, peur de perdre son travail, et le fait d'éviter ou de ne pas vouloir se rendre au travail). Affirmez que ces impacts ont été généralisés et ont affecté chaque partie de la vie des survivantes.
- 2.4. **Expliquez** : La deuxième vidéo est produite par TV5Monde News (2 min 40secs) en français «Ébola en RDC : scandale d'abus sexuels au sein de l'OMS et de plusieurs ONG» sujet: l'enquête récente menée par le New Humanitarian qui a éclaté en novembre 2020.
- 2.5. Lisez la vidéo <https://information.tv5monde.com/video/ebola-en-rdc-scandale-d-abus-sexuels-au-sein-de-l-oms-et-de-plusieurs-ong>
- 2.6. **Expliquez** : La troisième vidéo est d'un psychologue Tanuja Poorun (2m 5 secs) en français qui décrit l'impact et les conséquences du harcèlement et des abus sexuels. ▶
- 2.7. Lisez la vidéo <https://www.youtube.com/watch?v=zDKQ0XaEP6A>



- 2.8. Demandez aux participants de se tourner vers leur autre voisin et de débattre de l'impact qu'ont l'exploitation et les abus sexuels sur les survivantes. Demandez ensuite aux participants de partager leurs réflexions en séance plénière. (Réponses possibles : Les femmes ont arrêté l'école, ont eu des difficultés financières, ont subi une stigmatisation et ont été rejetées par leur communauté, n'ont pas eu la possibilité de se remarier et ont eu des enfants qui ne connaissent pas leur père.)

Remarque : Il peut être judicieux de rappeler aux participants la différence entre HS et EAS avant de commencer l'exercice (p. ex., le HS désigne des fautes de nature sexuelle à l'encontre des employées, et l'EAS désigne des fautes de nature sexuelle à l'encontre de bénéficiaires femmes). Les exemples proposés par les participants doivent montrer qu'ils ont conscience de cette différence, et impliquer des contrevenants de sexe masculin (et non féminin) afin d'éviter que les groupes d'hommes ne donnent des exemples de contrevenants de sexe féminin, ce qui pourrait donner la fausse impression que les hommes et les femmes subissent le même niveau de HS et d'EAS.

Selon le contexte et le niveau de confiance/sécurité au sein du groupe, les facilitateurs peuvent également envisager les options suivantes pour renforcer l'inclusivité : vous pouvez demander aux groupes d'hommes et de femmes d'inclure des exemples de HS et d'EAS à l'encontre d'employés/bénéficiaires LGBTQI+ ou qui montrent comment différents aspects de l'identité d'une femme (nationalité, race, appartenance ethnique, religion, etc.) peut la rendre plus vulnérable au HS et à l'EAS. Les participants peuvent également présenter des exemples à titre anonyme dans la case Commentaires durant la pause afin de pouvoir en parler durant le débriefing en plénière.

De plus, si les participants ont du mal à trouver des exemples de HS et d'EAS, les facilitateurs peuvent utiliser l'exemple suivant pour lancer la conversation.

Harcèlement sexuel

1. Une employée fait l'objet de propositions déplacées de la part d'un collègue de sexe masculin dans la résidence des employés.
2. Un employé de sexe masculin profite de sa proximité physique avec une collègue dans un véhicule bondé pour la toucher ou se frotter contre elle de manière inappropriée.
3. Les employés font des commentaires de nature sexuelle aux employées, comme « J'aime te voir de dos » ou ils s'expriment de manière peu professionnelle et dégradante, en disant par exemple « ma chérie », ou « ma belle ».

Exploitation et abus sexuels

1. Des travailleurs humanitaires de sexe masculin abordent des réfugiées en leur promettant une assistance humanitaire (nourriture, abri, équipement, kits d'hygiène, etc.) en échange de faveurs sexuelles.
2. Des travailleurs humanitaires de sexe masculin contraignent des réfugiées à avoir des relations sexuelles en leur payant des produits de première nécessité comme du sel, de la farine ou des serviettes hygiéniques, ou en leur promettant de les épouser.
3. Des ingénieurs de sexe masculin qui supervisent un projet de construction fréquentent des bars locaux le soir et les week-ends et paient des jeunes filles mineures de la communauté en échange de faveurs sexuelles.

- 2.9. **Expliquez :** Ces vidéos montrent l'impact dévastateur du HS et de l'EAS sur les survivantes, leurs familles et leurs communautés. Nous avons évoqué un certain nombre d'impacts, que l'on peut classer en quatre catégories : psychologique, physique, financier et social.
- 2.10. Demandez aux participants de regarder le tableau ci-dessous, qui montre des exemples d'impacts classés par catégorie. Demandez : Ce tableau comporte quelques exemples d'impact. Y en a-t-il d'autres que nous avons oubliés ? Notez les réponses des participants sur une feuille de papier.

PSYCHOLOGIQUE	PHYSIQUE	FINANCIER	SOCIAL
Dépression Anxiété Difficultés à se concentrer Trouble de stress post-traumatique Difficultés relationnelles	Perte d'appétit Troubles du sommeil Blessures Handicap temporaire/permanent MST Grossesse non désirée	Interdiction de travailler Difficulté à garder un travail Frais de santé	Honte Stigmatisation Impossibilité de se marier

- 2.11. **Expliquez :**

- a. L'impact du HS et de l'EAS sur les survivantes n'est pas toujours facile à quantifier ou à décrire, mais il est bien réel et souvent à long terme. En tant qu'humanitaires, ces impacts sont d'une importance cruciale en raison de notre engagement à ne pas nuire.
- b. Bien que nous accordions toujours la priorité à l'impact sur les survivantes, il y a un certain nombre d'impacts secondaires auxquels j'aimerais que nous réfléchissions car ils affectent la communauté humanitaire dans son ensemble.
- c. J'aimerais que vous vous tourniez à nouveau vers votre voisin pour débattre de cette question : **Quels sont les impacts du HS et de l'EAS sur l'ensemble de notre secteur ?**



- 2.12. Laissez aux participants quelques minutes pour débattre avant de les inviter à présenter leurs réflexions en séance plénière. (Réponses possibles : Au niveau de l'organisation, nous pourrions subir une perte de crédibilité ou de confiance aux yeux de la communauté, ce qui pourrait entraîner des fermetures de programmes. Nous pourrions subir une perte de réputation et de financement si l'on apprenait que nous avons commis une faute en matière de gestion du HS ou de l'EAS ou tenté de le cacher. Une perte de financement nous empêcherait de venir en aide à de nombreux bénéficiaires.³)
- 2.13. Expliquez : *En réfléchissant aux impacts du HS et de l'EAS, nous commençons à voir à quel point cette formation est essentielle. Nos efforts collectifs et individuels de prévention et de lutte contre le HS et l'EAS pourraient changer la vie de nombreuses personnes.*

EXERCICE PRATIQUE– Notre engagement à changer les normes sociales pour prévenir le HS et l'EAS (30 minutes)

Objectif : Promouvoir des mesures pour remédier aux normes sociales qui sous-tendent le HS et l'EAS

Partie 1 – Briefing du personnel n° 4 : Réflexion préliminaire (10 minutes)

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- Dans ce module, nous avons découvert que la dynamique du pouvoir est présente dans chaque aspect de notre existence. Lorsque certains individus ou groupes disposent d'un « pouvoir sur » les autres, les normes sociales sont l'un des moyens qu'ils utilisent pour perpétuer leur pouvoir.*
- Les normes sociales sont des normes de comportement non écrites. Elles existent à tous les niveaux de la société, de l'individu à la famille en passant par la communauté et les lieux de travail et institutions qui servent cette communauté. Elles sont difficiles à remettre en question car le refus de s'y plier peut déclencher des représailles de la part du groupe social, sous forme de critiques ou de rejet. Pour remédier au HS et à l'EAS, nous devons trouver des manières de remettre en question les normes sociales qui encouragent l'exercice du pouvoir des hommes sur les femmes.*
- Le HS et l'EAS peuvent prendre de nombreuses formes. Les fautes sexuelles peuvent porter atteinte à notre réputation, nous faire perdre des financements ou notre accès aux communautés et bénéficiaires. Cependant, l'impact le plus important est celui vécu par les individus qui sont en danger, et qui peut avoir des répercussions à vie pour leur santé, leurs moyens de subsistance, leur réputation et leur sentiment de sécurité et de bien-être. Les fautes sexuelles privent les victimes de leurs droits fondamentaux, dont le droit à la sécurité et à mener une existence digne à l'abri de la violence.*

1.2. Expliquez :

- Pour préparer le briefing du personnel de cette semaine, je vais vous demander de former des groupes de quatre à cinq personnes pour discuter des normes sociales au sein des organisations humanitaires qui renforcent le pouvoir des hommes sur les femmes et contribuent à perpétuer le HS et l'EAS.*
- Par exemple, la pratique qui consiste à embaucher principalement des managers de sexe masculin peut nuire à la neutralité des processus d'enquête ou créer des environnements où les hommes entrent en collusion ou se couvrent mutuellement. Une autre tendance que l'on peut citer est celle qui consiste à blâmer les victimes, en affirmant par exemple que les femmes « incitent » les hommes à les harceler sexuellement en s'habillant de manière provocante. Cette norme sociale peut amener les équipes à négliger ou à ignorer les signalements de faute sexuelle en insinuant que la femme est en faute.*
- Pourrez-vous identifier une norme sociale qui favorise le HS et l'EAS en renforçant le pouvoir des hommes sur les femmes, et qui soit courante au sein des organisations humanitaires ? Laissez les participants débattre des normes sociales et faites un débriefing en séance plénière.*

- 1.3. Notez des actions visant à remédier les normes sociales qui contribuent à renforcer le pouvoir des hommes sur les femmes dans le cadre professionnel dans le modèle que vous trouverez à la p. 109 du document 8B – Recommandations de changements : Modules 1–7.

2e partie – Briefing du personnel n° 4 : Trouver des moyens de changer les normes sociales (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Polycopiés du document 4G (« Briefing du personnel n° 4 : Trouver des moyens de changer les normes sociales »)

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- Hélas, tout le monde ne peut pas participer à cette formation Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Le briefing du personnel nous permet de faire profiter les autres de notre parcours de découverte. Le briefing du personnel ne devrait pas durer plus de 20 minutes et doit porter sur les principaux thèmes couverts dans le Module 4. Chacun devrait avoir l'occasion de diriger au moins un briefing.*

³ Par exemple, on estime qu'Oxfam a perdu plus de 7 000 bailleurs en 2017 en raison de son scandale (<https://www.bbc.com/news/uk-43121833>).



- b. Pour ce briefing final du personnel, j'aurai besoin de deux à trois volontaires pour présenter les idées de projet du Module 4 à l'ensemble de l'équipe.

Document 4G – Briefing du personnel n° 4 : Trouver des moyens de changer les normes sociales

1. **Normes sociales** : Les normes sociales sont les normes non écrites que les membres d'un groupe social sont censés respecter. Durant notre travail en groupe, nous avons identifié _____ comme des normes sociales dans notre secteur qui encouragent les hommes à exercer leur pouvoir « sur » les femmes et favorisent ainsi le HS et l'EAS malgré des engagements et des politiques solides au niveau de l'organisation.
2. **Modèle socioéconomique** : Le modèle socioéconomique désigne une approche du changement de comportement qui prend en compte les espaces où les individus interagissent avec leur système social et leur expérience du monde (famille, communauté, institutions, etc.). Les normes sociales qui contribuent à renforcer le pouvoir des hommes sur les femmes existent à tous les niveaux et se renforcent mutuellement. Un changement à plusieurs niveaux est donc indispensable.
3. **Les droits de l'homme et le HS et l'EAS** : Chacun possède des droits liés au simple fait d'être un être humain. Lorsqu'il se produit des faits de HS et d'EAS, l'individu est privé de l'opportunité de vivre une vie digne, ce qui inclut le droit à la sécurité, à l'emploi et à la santé.
4. **Les manifestations du HS et de l'EAS** : Le HS et l'EAS peuvent prendre de nombreuses formes. Lors des discussions de groupe, nous avons identifié _____ comme étant les expressions les plus courantes de HS et d'EAS dans le secteur humanitaire, bien qu'il y en ait d'autres. Tous ces comportements sont inacceptables et contraires à notre politique. Nous souhaitons qu'ils cessent.
5. **Les Impacts du HS et de l'EAS** : Tous ces comportements ont des conséquences pour la crédibilité de la mission humanitaire. Les effets les plus négatifs, cependant, sont subis par la victime, qui pourrait avoir du mal à supporter les conséquences physiques, psychologiques, financières et sociales qui vont bien au-delà de l'incident lui-même.
6. **Questions pour l'équipe étendue** : Que pensez-vous des sujets couverts dans ce module ? Avez-vous déjà vu ou entendu parler de ce type de HS et d'EAS ? Considérez-vous que les normes sociales _____ sont courantes dans notre secteur ? Comment pourraient-elles contribuer à perpétuer le HS et l'EAS ?

- 2.2. Demandez aux participants quel sera le meilleur moment pour diriger un briefing du personnel et demandez à deux ou trois personnes de se porter volontaires pour diriger le quatrième briefing. Notez les noms des volontaires et présentez les concepts qu'ils devront expliquer. Pour leur simplifier la tâche, présentez-leur le document 4G (« Briefing du personnel n° 4 : Trouver des moyens de changer les normes sociales »).  Rappelez aux volontaires qu'ils devront présenter un compte-rendu au début du Module 5.
- 2.3. Rappelez aux participants que ce module ne donnera pas lieu à un briefing des cadres supérieurs/managers car les cadres supérieurs/managers sont présents.

3e partie – Conclusion (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez des post-it pour tous les participants et la boîte à commentaires

ÉTAPES

- 3.1. Remerciez les participants pour leur présence. Expliquez que le module 4 peut être difficile car il nécessite de s'attaquer à des sujets sensibles, d'identifier des exemples de HS et d'EAS dans notre secteur, ainsi que les normes sociales qui les sous-tendent et dont nous n'avons peut-être pas conscience. Dites que dans le prochain module, nous allons commencer à visualiser à quoi un environnement de travail dépourvu de HS et d'EAS pourrait ressembler.
- 3.2. Vérifiez que la date, l'heure et le lieu de la prochaine session conviennent à tous. Demandez aux participants s'ils ont rencontré des difficultés pour participer à cette formation. Si tel est le cas, demandez-leur quelles difficultés, et si vous pouvez les aider à les résoudre.
- 3.3. Avant de conclure, tournez-vous vers les cadres supérieurs/managers et remerciez-les d'avoir assisté à la formation. Demandez-leur s'ils ont quelque chose à dire aux participants, comme leur avis sur la formation, les concepts qui ont été abordés, les points qui ont été soulevés et le rôle qu'ils joueront pour le processus à progresser. Demandez-leur en particulier s'ils ont des réflexions au sujet de l'exercice préalable à la discussion concernant la remise en question des normes sociales qui perpétuent le HS et l'EAS au travail. Dites-leur à quel point vous êtes content de les retrouver pour le module 6.
- 3.4. Dessinez un visage souriant dans l'angle supérieur gauche et un visage triste dans l'angle supérieur droit d'une feuille de tableau. Demandez aux participants de vous aider en faisant une « prise de température » rapide avant de partir :
 - a. Rappelez-leur que vous vous engagez à ce que la formation réponde à leurs besoins. Pour cela, vous aurez besoin de leurs retours pour comprendre ce qui s'est bien passé, et ce qui s'est mal passé.
 - b. Demandez aux participants d'écrire leurs commentaires sur divers aspects de la formation (p. ex. le contenu, l'animation, la combinaison d'activités, le centre de formation ou la nourriture) sur des post-it. Les post-it qui comportent des remarques positives doivent être placés sous le visage souriant et les commentaires négatifs sous le visage triste.





- c. Passez rapidement en revue les commentaires et expliquez comment vous allez en tenir compte.

4e partie – Briefing des cadres supérieurs/managers

Aucun briefing n'est requis, car les cadres supérieurs/managers sont tenus d'être présents pour le module 4.



MODULE 5 :

Le respect au travail (3 heures)

Ce module vise à sensibiliser à l'importance du respect au travail. Il encourage les participants à se voir comme des leaders guidés par des valeurs et qui, en montrant un exemple de comportement respectueux, posent les fondements d'un travail de prévention efficace du HS et de l'EAS.

En un clin d'œil

SENSIBILISATION 1 heure et 25 minutes	Le respect au travail <u>Objectif</u> : Apprécier le respect au travail
SENSIBILISATION 25 minutes	Mener par des valeurs <u>Objectif</u> : Montrer le potentiel du leadership fondé sur des valeurs
RÉFLEXION 25 minutes	Visualiser un environnement de travail respectueux <u>Objectif</u> : Inciter les participants à se comporter en leaders respectueux
EXERCICE PRATIQUE 45 minutes	Créer un environnement de travail respectueux <u>Objectif</u> : Promouvoir les comportements respectueux et un environnement de travail où le HS et l'EAS sont inacceptables

SENSIBILISATION – Respect au travail (1 heure et 25 minutes)

Objectif : Apprécier le respect au travail

1re partie – Accueil et récapitulatif (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Affichez la feuille de tableau « Espaces plus sûrs » au mur avant la session
- Affichez des panneaux « vrai » et « faux » à des angles opposés de la salle
- Exemples du quiz de contrôle des connaissances du Module 4

ÉTAPES

- 1.1. Souhaitez la bienvenue aux participants. Pour les aider à se remettre dans le bain, partagez une anecdote personnelle, racontez une blague organisez une activité dynamisante. Vous pouvez également demander aux participants de proposer une idée ou de raconter une anecdote, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.
- 1.2. Pendant que les participants s'installent, distribuez le quiz de contrôle des connaissances du Module 4 auquel ils devront répondre. Le quiz ne devrait pas durer plus de 5 à 10 minutes. Une fois que tous les participants auront fini, demandez-leur d'échanger leur quiz avec un partenaire ou leur voisin.
- 1.3. Le groupe au grand complet passe ainsi en revue les réponses et chaque participant note les réponses de son partenaire. Demandez aux participants de remettre les quiz à leur propriétaire. Les facilitateurs peuvent recueillir les quiz une fois que les participants ont passé en revue leurs réponses.
- 1.4. Administrez le contrôle des connaissances sous la forme d'un quiz : lisez les déclarations suivantes à voix haute et demandez aux participants si la déclaration est vraie ou fausse. En fonction de leur réponse, ils doivent courir le plus vite possible vers l'angle correspondant de la salle. Demandez-leur pourquoi ils ont choisi ce côté de la salle avant de leur donner la bonne réponse.
- 1.5. Après le contrôle des connaissances, prenez le temps de discuter du dernier briefing du personnel.
 - a. Expliquez : Lors de la dernière session, j'ai chargé X volontaires de diriger le briefing du personnel n° 4 : Trouver des moyens de changer les normes sociales. J'aimerais savoir comment ça s'est passé.

Aspects importants et conseils

- Ce module a pour objectif de promouvoir des comportements respectueux entre collègues qui, s'ils sont pratiqués de manière systématique, créeront un environnement de travail au sein duquel les comportements toxiques comme le HS et l'EAS seront moins susceptibles de se produire.
- Cela dit, il est important que les participants ne confondent pas des expressions mineures de comportement toxique comme les commérages avec des manifestations plus sérieuses comme le HS et l'EAS. Il est tout aussi important que les participants comprennent que les inégalités de rapports de force sont au cœur du HS et de l'EAS et qu'il ne s'agit pas d'un simple manque de respect entre collègues.
- Si les participants semblent avoir du mal à comprendre ce concept ou semblent désorientés, revenez sur les notions relatives au pouvoir abordées dans les modules 3 et 4.



- b. **Demandez** : Les volontaires peuvent-ils partager leur expérience avec nous ? Comment le briefing s'est-il déroulé ? Les employés étaient-ils réceptifs, et ont-ils dit quelque chose de notable ? Donnez aux volontaires l'occasion de faire un compte-rendu, puis demandez leur avis aux participants.

Vérification des connaissances : Quiz

1. Les droits de l'homme sont réservés aux personnes qui ont un statut économique élevé. Vrai ou faux ?
Réponse : Faux. Les droits de l'homme appartiennent à chacun. Ils sont inaliénables, non transférables et on ne peut pas nous en priver.
 2. Lorsque nous utilisons notre « pouvoir sur » les autres, nous les privons de leurs droits fondamentaux. Vrai ou faux ?
Réponse : Vrai. Lorsque les gens abusent de leur pouvoir, il en résulte des violations des droits de l'homme.
 3. Les normes sociales existent principalement au niveau communautaire. Vrai ou faux ?
Réponse : Faux. Les normes sociales existent dans la famille, sur le lieu de travail, au sein de la communauté et des institutions locales et nationales. Les normes sociales qui normalisent et encouragent la violence contre les femmes peuvent compliquer la mise en application des politiques de lutte contre le HS et l'EAS.
 4. Le principal impact du HS et de l'EAS est le préjudice qu'ils infligent à la réputation de l'organisation et à sa capacité à accéder à des financements. Vrai ou faux ?
Réponse : Faux. Il s'agit de l'un de leurs impacts, mais ce n'est pas le seul ni le plus important. Si nous adoptons une démarche axée sur les survivantes, les impacts sur les individus sont notre préoccupation première.
-
- 1.6. Rappelez aux participants qu'il n'y a pas eu de briefing des cadres supérieurs/managers parce que les cadres supérieurs/managers étaient présents pour le module 4.
 - 1.7. **Expliquez** : Avant de passer à la session d'aujourd'hui, j'aimerais que nous passions en revue les qualités d'un espace plus sûr. Pointez du doigt la feuille de tableau du Module 1, sur laquelle sont écrites les qualités d'un espace plus sûr, et lisez-les à voix haute.
 - 1.8. Rappelez aux participants que durant la première session, les hommes se sont également engagés à pratiquer certains comportements identifiés par les femmes comme importants pour cultiver une atmosphère de respect et de confiance :
 - a. **Demandez** : Comment les choses se sont-elles déroulées ? Les hommes ont-ils prêté attention aux besoins des femmes ? Que pensent les femmes des efforts des hommes ? Y a-t-il des choses qu'elles aimeraient que les hommes fassent différemment ?
 - b. Dites que les hommes ont également exprimé le désir d'en apprendre davantage sur [les concepts X, Y et Z]. **Demandez** : La formation a-t-elle jusqu'ici répondu à vos attentes ? Sinon, que peuvent faire les facilitateurs pour remédier à ces lacunes ?

2e partie – L'importance du respect (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez les définitions d'une culture toxique au travail, des micro-agressions et du respect sur des feuilles de tableau
- Imprimez ou préparez une feuille de tableau avec une version grand format du document 5A (« Le spectre des comportements toxiques au travail ») et apportez des post-it

ÉTAPES

- 2.1. **Expliquez** :
 - a. Nous avons longuement parlé du HS et de l'EAS. De ses causes, de ses formes et de l'impact qu'il produit. Aujourd'hui, nous allons prendre un peu de recul et examiner l'environnement de travail dans son ensemble. Nous allons également examiner la manière dont les individus interagissent sur le lieu de travail, et la manière dont le manque de respect entre collègues peut exacerber le HS et l'EAS.
 - b. Le bureau devrait en théorie être un lieu où tous les employés se sentent en sécurité, respectés et soutenus. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. De nombreux environnements de travail sont caractérisés par des comportements toxiques. Est-ce que quelqu'un comprend ce que j'entends par « comportements toxiques » ? Écoutez les réponses des participants.
 - c. « Toxique » signifie empoisonné ou contaminé. Si une substance est toxique, elle nous rend malade si nous y sommes exposés. Les comportements toxiques sont des comportements négatifs ou contraires à l'éthique professionnelle, qui perturbent les gens qui les subissent.

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL TOXIQUE désigne toute situation professionnelle où le travail, l'atmosphère, le personnel ou n'importe quelle combinaison de ces éléments a un impact négatif sur les employés. Tout travail comporte un certain niveau de stress, mais lorsque le stress interfère au-delà du raisonnable avec la productivité de l'organisation et la vie personnelle des employés, ce stress devient toxique. Entre autres exemples de comportements toxiques au travail, on peut citer le fait de ne pas venir travailler, de prendre des fournitures qui appartiennent au bureau, de colporter des ragots ou de saboter le travail des collègues.



- 2.2. Affichez la définition suivante et demandez à un volontaire de la lire à voix haute.
- 2.3. Demandez aux participants de se tourner vers leur voisin afin d'identifier trois ou quatre comportements toxiques et de les noter sur des Post-it. Lorsqu'ils auront terminé, demandez-leur de se rendre à l'avant de la salle et de placer leur exemple sur une flèche bidirectionnelle affichée à l'avant de la salle (document 5A, « Le spectre des comportements toxiques au travail »).

Document 5A – le spectre des comportements toxiques au travail

Légèrement
toxique



Extrêmement toxique
ou ouvertement hostile

Remarque : Si les exemples des participants ne comportent pas un bon éventail de comportements toxiques, proposez des exemples. Du côté « légèrement toxique » du spectre, on devrait trouver des comportements comme le fait de parler en même temps qu'une collègue, de ne pas saluer les autres, d'envoyer des e-mails passifs-agressifs, et de s'attribuer le mérite du travail d'un autre. Du côté « extrêmement toxique ou ouvertement hostile », on devrait trouver des comportements comme

Une **MICRO-AGRESSION** est un commentaire ou une action qui communique subtilement, de manière indirecte ou intentionnelle, une attitude discriminatoire envers une personne ou un groupe de personnes issues de groupes marginalisés ou moins puissants. Par exemple, un expatrié pourrait déclarer au cours d'une réunion : « Nous devons embaucher un expatrié pour gérer le problème de corruption ici. » Ce commentaire trahit la croyance discriminatoire et insultante selon laquelle les employés nationaux seraient tous corrompus, contrairement aux étrangers. On pourrait citer, entre autres exemples, un employé national qui déclare à un employé réfugié : « Tu es très compétent pour un réfugié ». Ce commentaire suggère que tous les réfugiés sont incultes ou qu'ils manquent de compétences et d'expérience professionnelle. Elles peuvent également prendre la forme de remarques sexistes, comme un manager de sexe masculin qui fait mine de s'ennuyer et qui coupe la parole à sa subordonnée lorsqu'elle parle, ou qui fait des remarques insultantes comme « les femmes sont moins engagées que les hommes », en citant pour preuve « les congés maternité fréquents et le temps personnel pour s'occuper des enfants ou de personnes à charge ».

l'intimidation, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles.

- 2.4. Résumez les exemples proposés par les équipes, en notant les tendances et les éléments qui sortent du lot. Lorsque des comportements sont mal placés sur le spectre, réarrangez-les avec l'accord des participants.
- 2.5. **Expliquez :** *Les comportements que vous avez placés sur cette flèche témoignent tous d'un manque de professionnalisme et de respect entre collègues. Hélas, ce type de comportement toxique au travail est plus courant que nous ne souhaitons l'admettre. Fait intéressant, certains des comportements que l'on trouve du côté « légèrement toxique » du spectre peuvent sembler inoffensifs, mais ils peuvent avoir un effet cumulatif et sont généralement désignés comme des micro-agressions.*
- 2.6. Affichez la feuille de tableau avec la définition suivante et lisez-la à voix haute.
- 2.7. **Expliquez :**
- Ce dernier commentaire illustre comment les micro-agressions coïncident avec les lignes d'identité. Le manager ne fait ce type de commentaire qu'à propos des femmes de son équipe et tire des conclusions injustes sur leur professionnalisme et se basant sur des rôles sociaux et des attentes qui échappent à leur contrôle.*
 - Pour se représenter les micro-agressions, on peut prendre comme métaphore les piqûres de moustiques. Une ou deux piqûres de moustique, ce n'est pas la mer à boire. Mais certains groupes se font piquer plus que d'autres. Lorsque l'individu ou le groupe visé finit par réagir, sa réaction peut sembler disproportionnée, alors qu'il réagit à un grand nombre de piqûres !*
 - Les micro-agressions peuvent être difficiles à gérer, car la personne qui parle pourrait n'avoir aucune idée de ses biais et préjugés et considérer qu'elle se comporte généralement bien, ou ne pas avoir conscience de l'impact de ses paroles et de ses actions.*
- 2.8. **Expliquez :**
- Bien qu'une grande partie des études actuelles sur les environnements de travail toxiques aient été effectuées dans le*



**Les
micro-agressions**

LE RESPECT est une manière de considérer les autres et de les traiter. Respecter quelqu'un signifie que vous le traitez en tenant compte de son ressenti, de ses désirs et de ses droits. Il n'est pas nécessaire d'apprécier quelqu'un pour le traiter avec respect. Lorsque vous témoignez de la considération aux autres, vous démontrez votre professionnalisme et votre désir de travailler en équipe. Le respect au travail contribue à créer un environnement de travail positif.

contexte nord-américain, les données dont nous disposons indiquent que le coût pour les individus comme pour les organisations est élevé.



b. Une étude de 2019 menée par la Society of Human Research Management estime que le coût de la culture toxique au travail pour l'économie américaine s'élève à 223 milliards de dollars pour les cinq dernières années. La même étude a démontré que près d'un quart des employés appréhendent de se rendre au travail, ne se sentent pas en confiance pour exprimer leurs préoccupations ou leurs problèmes professionnels, et ne se sentent ni appréciés ni respectés.⁴

c. Une étude de 2015 de la Harvard Business School a constaté que les employés qui travaillent dans des environnements toxiques subissent une réduction notable de leur productivité : 66 % ont déclaré que leurs performances avaient diminué, 63 % qu'ils avaient perdu du temps en évitant des employés toxiques et 78 % que leur engagement envers l'organisation avait diminué.⁵

d. Bien qu'il n'existe pas de données comparables à grande échelle en dehors des États-Unis ou du secteur humanitaire, les statistiques suggèrent que les environnements de travail toxiques ne sont pas seulement déplaisants ; ils sont moins stables et productifs.

2.9. **Demandez :** Pour remédier aux problèmes de culture toxique au travail, nous devons appliquer le principe du respect. Que signifie pour vous la notion de respect ? Donnez aux participants l'occasion de répondre avant d'afficher la définition et de la lire à voix haute. . 

2.10. **Expliquez :**

- Les comportements toxiques au travail nous affectent tous. Si nous trouvons des manières d'interagir plus respectueusement avec nos collègues, nous pourrions plus facilement lutter contre les problèmes de HS et d'EAS, car cela encourage l'adoption de normes de comportement qui s'appliquent à tous. Nous sommes censés traiter les autres avec respect, et ils sont censés nous rendre la pareille. Cet échange de bons procédés permet de créer des équipes plus heureuses, plus productives et plus prospères.
- Il est conseillé de réfléchir à notre comportement au travail et de l'évaluer, particulièrement si nous craignons d'avoir manqué de respect à une collègue.
- Dans ce genre de cas, il est judicieux de se demander : « Est-ce que je me suis comporté de manière amicale ? » « Était-ce nécessaire ? » « Quelle était mon intention ? » « Comment me sentirais-je si un collègue agissait de la sorte ou me disait ce genre de chose ? » Et « en agissant de la sorte, est-ce que j'ai privé quelqu'un de ses droits fondamentaux, comme le droit à la sécurité, à l'emploi et à la prise de décision concernant sa sexualité ? »

La culture professionnelle toxique a coûté à l'économie américaine
\$223b
au cours des 5 dernières années.


Près d'un quart des employés appréhendent de se rendre au travail, ne se sentent pas en confiance pour exprimer leurs préoccupations ou leurs problèmes professionnels, et ne se sentent ni appréciés ni respectés.

EN RAISON D'EMPLOYÉS AU COMPORTEMENT TOXIQUE,



67%

ont affirmé que les performances avaient diminué.



63%

ont affirmé avoir perdu du temps à l'éviter.



78%

que leur engagement envers l'organisation a diminué.

Les comportements respectueux au travail

- « Est-ce que je me suis comporté de manière amicale ? »
- « Était-ce nécessaire ? »
- « Quelle était mon intention ? »
- « Comment me sentirais-je si un collègue agissait de la sorte ou me disait ce genre de chose ? »
- Et « en agissant de la sorte, est-ce que j'ai privé quelqu'un de ses droits de l'homme, comme le droit à la sécurité, à l'emploi et à la prise de décision concernant sa sexualité ? »

d. Les efforts individuels et collectifs qui visent à créer un environnement de travail plus respectueux ont un effet bénéfique sur chacun d'entre nous. Au cours des sessions à venir, nous verrons comment nous pouvons contribuer à cet effort.

3e partie – Les comportements respectueux au travail (45 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez des exemplaires du document SB (« Un environnement de travail respectueux ») pour tous les participants.

Remarque : Si votre connexion internet est peu fiable, préparez un récapitulatif écrit de la vidéo à imprimer ou à lire à voix haute.

ÉTAPES

3.1 **Expliquez :**

- Les principes humanitaires offrent un cadre utile pour réfléchir au principe de respect au travail et l'appliquer. Au cours des sessions précédentes, nous avons évoqué des manières d'aligner notre identité privée et notre identité professionnelle, et de respecter davantage les principes humanitaires.

⁴ Mirza, B. (2019). La culture toxique au travail nuit aux travailleurs et aux résultats de l'entreprise. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/toxic-workplace-culture-report.aspx>

⁵ Houseman, D., & Minor, D. (2015). Toxic workers (Working Paper 16-057).



- b. Lorsque nous adoptons des comportements toxiques au travail, cela nous empêche de défendre les principes humanitaires. Par exemple, lorsque nous sommes respectueux envers les managers mais pas avec le personnel auxiliaire comme les gardiens et les agents d'entretien, ou que nous favorisons certains membres de la communauté pour des projets parce qu'ils sont du même sexe, de la même race, du même groupe ethnique, etc., nous violons le principe d'impartialité, qui exige que nous traitions chacun avec considération, indépendamment de son statut.
- c. Lorsque nous demandons à des employées de faire la cuisine et le ménage après une fête du personnel parce qu'elles sont des femmes, nous violons le principe qui consiste à ne pas nuire et suppose ne pas perpétuer les inégalités et les stéréotypes nuisibles.

3.2. Distribuez le document 5B (« Un environnement de travail respectueux ») et expliquez :

- a. Pour cet exercice, j'aimerais que vous formiez des groupes de quatre ou cinq et que vous remplissiez les trois premières colonnes de ce polycopié.
- b. Dans la première colonne, vous identifierez deux ou trois comportements toxiques au travail que vous considérez comme problématiques ; au moins l'un d'entre eux devrait illustrer un exemple d'utilisation inappropriée du pouvoir par des hommes sur des femmes. Dans la seconde colonne, vous expliquerez le ou les principes humanitaires violés par ce comportement toxique. Dans la troisième colonne, vous identifierez les impacts de ce comportement sur l'environnement de travail – par exemple, les employés se sentent impuissants, démoralisés ou ils ont peur de venir travailler.
- c. Arrêtez-vous après avoir rempli les trois premières colonnes.

Document 5B – Un environnement de travail respectueux

Les comportements toxiques au travail	En quoi ce comportement viole-t-il les principes humanitaires (humanité, neutralité, impartialité, indépendance et ne pas nuire) ?	Impacts	Comportements qui créent un environnement de travail respectueux

3.3. Laissez aux participants le temps de remplir le tableau jusqu'à la troisième colonne. Ensuite, expliquez :

- a. À présent, nous allons remplir la dernière colonne finale avec suggestions de comportements respectueux qui peuvent contribuer à éliminer les comportements toxiques que vous avez identifiés.
- b. Par exemple, si le comportement toxique au travail est que les membres de l'équipe sont perçus comme froids ou inamicaux, vous pourriez suggérer aux employés de se saluer mutuellement lorsqu'ils arrivent au travail et de se dire au revoir le soir avant de partir.

3.4. Une fois que les groupes auront eu l'occasion de débattre des comportements qui, selon eux, les aideront à créer un environnement de travail plus respectueux, demandez des exemples en séance plénière. Expliquez :

- a. Les exemples que vous avez cités montrent que notre environnement de travail comporte des éléments susceptibles de nuire à notre mission et à nos valeurs humanitaires. Cependant, nous avons constaté que nous disposons d'une large marge de manœuvre pour créer activement un environnement de travail plus respectueux et plus efficace !

SENSIBILISATION – Mener par des valeurs (25 minutes)

Objectif : Montrer le potentiel du leadership fondé sur des valeurs

1re partie : Un leadership fondé sur des valeurs (25 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez des copies du document 5C (« Qu'est-ce que le leadership fondé sur des valeurs ? ») pour chaque participant

ÉTAPES

- 1.1. Expliquez : La création d'un environnement positif et respectueux est une responsabilité collective. Quel que soit le poste que nous occupons au sein de l'organisation, que nous soyons le directeur ou l'assistant, nous avons du pouvoir et nous sommes tous des leaders à notre manière.
- 1.2. Demandez : Quelle est votre réaction lorsque je dis que chacun d'entre vous est un leader ?



- 1.3. **Expliquez :** *Aujourd'hui, nous allons explorer le concept de leadership. Pour cela, je lirai une réflexion sur le leadership fondé sur des valeurs.* Distribuez le document 5C (« Qu'est-ce que le leadership fondé sur des valeurs ? »). Demandez aux participants de se répartir en groupes de quatre à cinq et de lire tour à tour à voix haute les paragraphes à l'attention de leur groupe.
- 1.4. Demandez aux participants de résumer le concept de leadership fondé sur des valeurs (Réponses possibles : faire passer les principes en premier, prendre en compte le bien-être du groupe, agir et s'exprimer de manière appropriée, avoir un style de leadership fondé sur une communication honnête et courageuse)
- 1.5. Prenez en compte les préoccupations de tous les participants. Ensuite, **demandez :**
 - a. *À présent que vous avez découvert ce qu'est le leadership fondé sur des valeurs, quels sont selon vous les avantages de ce style de leadership ?*
 - b. *En quoi est-il différent des autres styles de leadership que vous avez vus à l'œuvre ?*

Document 5C – Qu'est-ce que le leadership fondé sur des valeurs ?

Chacun d'entre nous est un leader : Nous sommes tous tenus d'adopter un style de leadership fondé sur des valeurs. Si nous nous reposons totalement sur les directeurs et superviseurs pour défendre les principes humanitaires et pour nous faire rendre compte de nos actes, nous n'atteindrons jamais notre plein potentiel et nous ne produirons pas l'impact positif qui fait partie de notre mission.

Qu'est-ce que le leadership ? Le leadership consiste à proposer et à prendre des mesures qui nous permettent d'atteindre notre mission. Pour être un leader, nous devons parfois aller à l'encontre des normes sociales et suggérer des alternatives préférables pour tous. Pour mener, nous devons croire en notre capacité à utiliser notre pouvoir de manière positive et à faire passer notre désir de voir l'équipe réussir avant notre intérêt personnel.

En quoi sommes-nous tous des leaders ? Les leaders ne sont pas simplement les patrons ou les superviseurs officiels. Il s'agit d'individus qui veulent produire un impact positif sur les autres. Dans la vie comme au travail, nous pouvons inciter les autres à se fixer des objectifs spécifiques et à agir, que ce soit directement ou indirectement. Le leadership ne dépend pas d'un titre ou d'une autorité formelle, mais de la manière dont nous choisissons de vivre notre vie. Lorsque les gens voient que nos actes sont conformes à nos paroles, ils ont davantage tendance à nous faire confiance et à nous suivre. Que ce soit au bureau, au foyer ou dans les communautés au sein desquelles nous travaillons, nous menons tous par l'exemple.

Pourquoi mener avec des valeurs ? Lorsque nous menons les autres grâce à nos valeurs, nous les incitons à agir eux aussi en se fondant sur des valeurs. Cette initiative renforcera notre environnement de travail et nos communautés. Via notre propre leadership fondé sur des valeurs, nous pouvons tirer le meilleur des collègues, des leaders de la communauté, des fonctionnaires gouvernementaux, des membres de la communauté, des bénéficiaires, etc. En tant que représentants de notre organisation, nous sommes un exemple pour les gens, aux yeux desquels nous incarnons les valeurs humanitaires que sont l'humanité, la neutralité, l'indépendance, l'impartialité et ne pas nuire. Notre capacité à vivre en accord avec nos valeurs influence la foi des gens et la confiance qu'ils placent dans les idées que nous représentons. En menant dans le respect des principes humanitaires, nous pouvons exercer à coup sûr une influence positive.

Les défis du leadership fondé sur des valeurs : Comme la plupart des choses précieuses, le leadership fondé sur des valeurs n'est pas toujours chose aisée ! En tant que leaders guidés par des valeurs, nous serons sans nul doute tentés de trahir nos principes. Incarner ses valeurs demande du courage. Par exemple, nous pourrions être confrontés à des collègues dont les valeurs sont incompatibles avec les nôtres, ou avoir des amis qui nous poussent à prendre des décisions qui ne sont pas conformes à nos convictions. La communication ouverte est la meilleure manière de surmonter ces obstacles. Les amis et collègues ne sont peut-être pas toujours d'accord avec nous, mais si nous agissons conformément à nos valeurs et nos actions, ils sauront que nous sommes animés de bonnes intentions. Nous saurons ainsi trouver le moyen d'avancer ensemble.

- 1.6. **Expliquez :** *J'aimerais que vous notiez sur une échelle de 1 à 5 (1 signifiant « pas du tout » et 5 « complètement ») si vous êtes selon vous un leader guidé par des valeurs qui montre l'exemple et agit toujours de manière respectueuse. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, je souhaite juste obtenir une valeur de référence.*
- 1.7. Écrivez les chiffres 1 à 5 sur une feuille de tableau et demandez aux participants de venir à l'avant de la salle et de placer une coche près du chiffre correspondant. Notez l'auto-évaluation de chacun ainsi que les opportunités d'amélioration. Gardez la feuille de tableau à fins de référence ultérieure.

Réflexion : Visualiser un environnement de travail respectueux (25 minutes)

Objectif : Inciter les participants à se comporter en leaders respectueux

1re partie : S'imaginer en tant que leader au comportement respectueux (25 minutes)

ÉTAPES

- 1.1. **Expliquez :**
 - a. *Nous avons déjà parlé du respect au travail et de la manière dont il peut aider à poser les fondements d'un environnement de travail dépourvu de HS et d'EAS. Si chaque membre de l'organisation traitait les autres membres avec le respect qu'ils méritent en tant qu'êtres humains, sans distinction d'âge, de sexe, d'appartenance ethnique, de tribu, de religion, etc., le HS et l'EAS seraient moins susceptibles de se produire.*
 - b. *Grâce au travail de groupe, nous avons identifié des comportements respectueux que le personnel peut adopter pour créer un environnement qui reflète les principes humanitaires et qui soit sûr et positif pour tous. Nous avons déjà expliqué que*



ce ne sont pas seulement les superviseurs qui sont des leaders ; nous sommes également des leaders et nous pouvons choisir de mener par l'exemple en respectant nos valeurs.

- c. *Dans le contexte de notre travail, cela signifie que nous pouvons nous tenir, nous et les autres, pour redevables de notre respect des principes humanitaires. Hélas, cela suppose parfois de faire face à une certaine opposition ou résistance.*
- 1.2. *On dit souvent que les athlètes star et les gens qui sont au sommet de leur art sur le plan professionnel visualisent leur réussite avant qu'elle ne devienne réalité. J'aimerais prendre quelques instants pour que nous puissions nous imaginer en leaders qui se comportent de manière respectueuse dans le cadre professionnel.*
- 1.3. Demandez aux participants de fermer les yeux ou, s'ils le préfèrent, de baisser le regard. Lisez l'encadré suivant à voix haute. Les phrases doivent être lues lentement et entrecoupées de pauses. 🗣️

S'imaginer en tant que leader au comportement respectueux

Imaginez que vous vous trouvez dans un environnement de travail sûr et dépourvu de violence et de discrimination. Imaginez-vous en train d'entrer dans un bureau où vous vous sentez totalement à l'aise. Il n'y a ni factions ni cliques. Personne n'a de visées politiques. Nous sommes tous engagés dans la mission de l'organisation. Vous vous sentez honoré et respecté à votre juste valeur.

Les gens vous saluent poliment le matin. Vous ne vous sentez jamais critiqué ou rabaissé. Quelqu'un est toujours prêt à répondre à vos questions ou à vous aider lorsque votre charge de travail est excessive. Les gens apprécient sincèrement la compagnie des autres et respectent les points de vue et expériences de chacun. (Faites une pause pour laisser aux participants le temps d'imaginer et de ressentir cet environnement de travail respectueux).

À présent que vous avez une idée de ce que l'on ressent dans cet environnement paisible et agréable, imaginez-vous demain, en train d'entrer dans votre lieu de travail actuel. Imaginez-vous en train de franchir la porte et vous diriger vers votre bureau. Imaginez-vous en leader guidé par des valeurs, qui adopte de nouveaux comportements plus respectueux envers les autres.

Comment allez-vous interagir avec vos collègues ? Que ferez-vous de différent ? Comment les gens réagissent-ils à votre attitude ? Comment votre comportement affecte-t-il le ton et l'ambiance au bureau ?

Lorsque vous serez prêt, ouvrez lentement les yeux. Vous êtes de retour dans cette formation. Levez-vous et remuez-vous.

1.4. Demandez :

- a. *Comment vous sentez-vous après cet exercice de visualisation ?*
- b. *Lorsque nous avons fait le relevé de référence, la plupart d'entre nous ont noté leurs performance de leader au comportement respectueux ici. Pointez du doigt le chiffre – de 1 à 5 – qui correspond à la note que s'est accordée la majorité des participants. Cette note a-t-elle changé pour certains d'entre vous ?*
- c. *Si tel est le cas, a-t-elle augmenté ou diminué ? Pourquoi pensez-vous que cela soit le cas ?*

1.5. Expliquez :

- a. *La visualisation est un outil puissant qui nous aide à aller dans la direction où nous souhaitons aller. Vous êtes tous des leaders à votre manière et vous avez le « pouvoir intérieur » et le « pouvoir de » en tant qu'individus, ainsi que le « pouvoir collectif » de créer un environnement de travail plus respectueux, où des faits de HS et d'EAS sont moins susceptibles de se produire.*
- b. *Cela dit, il est important de reconnaître que bien que nous ayons, en tant qu'individus, le pouvoir d'adopter des comportements positifs, les cadres supérieurs ont davantage de responsabilités. En tant que décisionnaires, ils sont censés définir et faire appliquer les normes en matière de HS et d'EAS, et obtenir justice pour le compte des victimes.*

EXERCICE PRATIQUE : Créer un environnement de travail respectueux (45 minutes)

Objectif : Promouvoir les comportements respectueux et un environnement de travail où le HS et l'EAS sont inacceptables

Partie 1 – Briefing du personnel n° 5 : Discussion préliminaire (20 minutes)

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- a. *Dans ce module, nous avons parlé des environnements de travail toxiques. À un moment donné, nous avons tous subi une culture toxique sur notre lieu de travail. Les comportements toxiques dans le cadre professionnel peuvent aller de relativement toxiques à extrêmement toxiques et même ouvertement hostiles.*
- b. *On peut citer, entre autres exemples de comportement toxique au travail, les ragots ou les collègues qui préfèrent travailler de manière isolée plutôt qu'en équipe. Entre autres exemples de comportements extrêmement toxiques, on peut citer les superviseurs qui utilisent des techniques d'intimidation sur leurs employés ou les employés qui nouent des relations interdites avec des employées ou bénéficiaires, en violation du code de conduite de l'organisation.*



- c. *Lorsque nous adoptons des comportements toxiques, nous créons un environnement de travail négatif au sein duquel les employés sont craintifs, déprimés, se sentent en danger ou en colère. Ce type d'environnement nous empêche de réaliser notre mission humanitaire.*
 - d. *Fort heureusement, nous pouvons passer à l'action sans devoir attendre nos leaders. Nous pouvons tous être des leaders en matière de comportement respectueux en incarnant les valeurs attendues au travail. En sensibilisant au respect, nous ouvrons la voie à un environnement de travail dépourvu de HS et d'EAS au sein duquel les employés se voient et se traitent comme des êtres humains à part entière, qui méritent que l'on respecte leurs droits.*
- 1.2. Dites au participant de prendre le document 5B (« Un environnement de travail respectueux ») et expliquez : *pour préparer le briefing du personnel de cette semaine, j'aimerais que vous vous répartissiez en groupes de quatre à cinq. Débattre de ce que vous vous êtes vu faire différemment durant l'exercice de visualisation afin d'incarner un comportement respectueux dans l'environnement de travail. Une fois que vous aurez présenté vos exemples, identifiez ensemble un ou deux comportements qui feraient vraiment la différence si tout le monde les adoptait.*
 - 1.3. Donnez aux participants l'occasion de débattre de leurs réponses avant de présenter leurs réflexions en séance plénière. Aidez-les à hiérarchiser un ou deux comportements et le type de soutien qu'ils aimeraient obtenir de la part des cadres supérieurs/managers pour pouvoir les pratiquer de manière plus constante.
 - 1.4. Notez les comportements suggérés pour cultiver le respect dans le modèle qui figure à la page 109 du document 8B – Recommandations de changements : Modules 1–7.

Partie 2 – Briefing du personnel n° 5 : Créer un environnement de travail respectueux (15 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimer des exemplaires du document 5D (« Briefing du personnel n° 5 : Créer un environnement de travail respectueux ») pour les volontaires

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- a. *Hélas, tout le monde ne peut pas participer à cette formation Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Le briefing du personnel nous permet de faire profiter les autres de notre parcours de découverte. Le briefing du personnel ne devrait pas durer plus de 20 minutes et devrait porter sur les principaux thèmes couverts dans le Module 5. Chacun devrait avoir l'occasion de diriger au moins un briefing.*
 - a. *Pour ce briefing final du personnel, j'aurai besoin de deux à trois volontaires pour présenter les idées de projet du Module 5 à l'ensemble de l'équipe.*
- 2.2. Demandez aux participants quel sera le meilleur moment pour diriger un briefing du personnel et demandez à deux ou trois personnes de se porter volontaires pour diriger le cinquième briefing. Notez les noms des volontaires et présentez les concepts qu'ils devront expliquer. Pour leur simplifier la tâche, présentez-leur le document 5D (« Briefing du personnel n° 5 : Créer un environnement de travail respectueux »).  Rappelez-leur qu'ils seront tenus de présenter un compte-rendu à la fin du module 6.

Document 5D – Briefing du personnel n° 5 : Créer un environnement de travail respectueux

1. **La culture toxique au travail** : Un environnement de travail toxique est un contexte au sein duquel le travail, les gens ou l'ambiance – ou une combinaison des trois – ont un impact négatif sur les employés. Les comportements toxiques au travail vont de relativement peu sérieux (comme les commérages) à très sérieux (comme le fait d'accepter des rétrocommissions en l'échange d'un contrat). Le HS et l'EAS abondent dans les environnements de travail toxiques et constituent un exemple de comportement toxique au travail, bien qu'ils n'en soient pas la cause.
2. **Les conséquences de la culture toxique au travail** : Les environnements de travail toxique ont un effet négatif sur les employés. Ceux qui travaillent dans ces environnements sont souvent moins productifs parce qu'ils se sentent tristes, déprimés, craintifs et isolés. L'impact des environnements de travail toxiques est gigantesque. Une étude a estimé que les coûts liés au harcèlement sexuel, qui est un exemple de comportement toxique au travail, s'élèvent à près de 7 millions de dollars par an.
3. **Le respect au travail** : Pour combattre la toxicité au travail, nous devons cultiver le respect. Le respect est une manière d'envisager les autres et de les traiter. Respecter quelqu'un signifie que vous le traitez en tenant compte de son ressenti, de ses désirs et de ses droits. Le respect que nous manifestons à nos collègues est fondamental dans notre rôle d'humanitaires. Si nous n'avons pas de respect les uns pour les autres et que nous ne sommes pas engagés à travailler en équipe, nous sommes limités dans notre capacité à offrir une assistance vitale aux réfugiés et aux populations déplacées.
4. **Leadership fondé sur des valeurs** : Les comportements toxiques au travail reflètent des valeurs qui sont opposées aux principes humanitaires. Fort heureusement, nous pouvons passer à l'action sans attendre nos leaders. Nous pouvons tous être des leaders en matière de comportement respectueux en incarnant les valeurs et les comportements que nous souhaitons chacun adopter.
5. **Avant de courir, il faut apprendre à marcher** : Pour être vraiment efficaces en matière de HS et d'EAS, nous devons maîtriser les bases. Une fois que nous comprenons l'importance du respect dans nos interactions avec le personnel et les parties prenantes et que nous commençons à nous manifester systématiquement un respect réciproque au travail, il devient plus facile de lutter contre le HS et l'EAS.
6. **Questions pour l'équipe étendue** : *Que pensez-vous des concepts abordés dans ce module ? Une culture de travail toxique est-elle courante dans le secteur humanitaire ? Au cours de notre discussion de groupe, nous avons identifié _____ comme un comportement toxique au travail qui est en violation de nos principes humanitaires. Nous avons également convenu que nous aimerions cultiver _____ pour promouvoir davantage de respect dans l'environnement de travail. Êtes-vous d'accord, ou souhaiteriez-vous accorder la priorité à autre chose ?*



2.3. Rappelez aux participants que :

- En plus du Briefing du personnel, vous dirigerez votre propre briefing avec les cadres supérieurs/managers afin de les informer au sujet des modules auxquels ils n'assistent pas (ils doivent assister aux Modules 4, 6 et 8). Dans le cadre du briefing du module 5, vous allez présenter les réflexions formulées par le groupe lors de la discussion préliminaire sur les comportements respectueux qui auraient le plus d'impact s'ils étaient pratiqués de manière systématique par les membres de l'équipe.
- Vous ne présenterez que des informations générales, en évitant soigneusement d'évoquer des employés spécifiques ou des questions sensibles. Vous allez inviter l'un des volontaires du Briefing du personnel à participer à ce briefing avec vous.

2.4. Confirmez l'identité du volontaire qui se joindra à vous. Enfin, demandez aux participants s'il y a des sujets qu'ils préféreraient que vous n'abordiez pas durant le briefing des cadres supérieurs/managers. Offrez aux participants la possibilité de vous signaler leurs préoccupations en privé après la session ou de manière anonyme via la Boîte à commentaires.

3e partie – Conclusion (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez des post-it pour tous les participants et la Boîte à commentaires

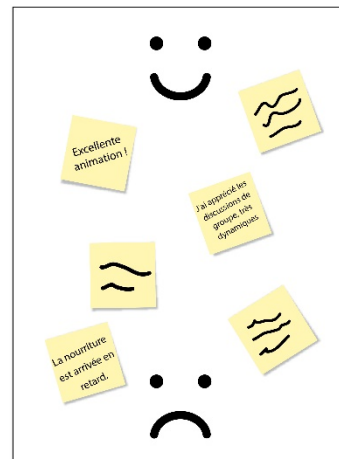
ÉTAPES

- Remerciez les participants pour leur présence. Soulignez que le module 5 peut être difficile car il nous force à examiner notre comportement au niveau le plus fondamental.
- Expliquez :** *Si nous ne parvenons pas à gérer les bases, si nous ne pouvons même pas traiter nos collègues de manière décente et respectueuse, nous ne parviendrons pas à résoudre le problème plus général du HS et de l'EAS. En encourageant un comportement respectueux au travail, nous renforcerons notre capacité à lutter contre le HS et l'EAS car les équipes apprennent à considérer et à traiter le personnel et les parties prenantes comme des êtres humains à part entière, qui méritent un traitement égal et digne.*

- Vérifiez que la date, l'heure et le lieu de la prochaine session conviennent à tous. Demandez aux participants s'ils ont rencontré des difficultés pour pouvoir participer à cette formation. Si tel est le cas, demandez-leur quelles difficultés, et si vous pouvez les aider à les résoudre en parlant aux cadres supérieurs, managers ou superviseurs.

- Dessinez un visage souriant dans l'angle supérieur gauche et un visage triste dans l'angle supérieur droit d'une feuille de tableau. Demandez aux participants de vous aider en faisant une « prise de température » rapide avant de partir :

- Rappelez-leur que vous vous engagez à ce que la formation réponde à leurs besoins. Pour cela, vous aurez besoin de leurs retours pour comprendre ce qui s'est bien passé, et ce qui s'est mal passé.
- Demandez aux participants d'écrire leurs commentaires sur divers aspects de la formation (p. ex. le contenu, l'animation, la combinaison d'activités, le centre de formation ou la nourriture) sur des post-it. Les post-it qui comportent des remarques positives doivent être placés sous le visage souriant et les commentaires négatifs sous le visage triste.
- Passez rapidement en revue les commentaires et expliquez comment vous allez en tenir compte.



4e partie – Briefing n° 5 des cadres supérieurs/managers

ÉTAPES

- Pour préparer le briefing des cadres supérieurs/managers, les facilitateurs doivent s'assurer que l'heure convenue pour la réunion convient aux cadres supérieurs/managers et à l'employé volontaire. Pour que le briefing soit productif, les facilitateurs doivent passer en revue le document 5D (« Briefing du personnel n° 5 : Créer un environnement de travail respectueux ») et prendre des notes sur la session.
- Durant le briefing, les facilitateurs doivent :
 - offrir aux cadres supérieurs/managers une vue d'ensemble du Module 5 et demander à l'employé volontaire de présenter son point de vue et ce qu'il a retiré de la session.
 - présenter les comportements respectueux identifiés par les participants comme les plus susceptibles de produire une différence s'ils étaient pratiqués de manière systématique, et le type de soutien qui serait le plus utile de la part des cadres supérieurs/managers pour que cela devienne une réalité.
 - bien veiller à ne pas divulguer le nom des différents employés ou des informations susceptibles de permettre aux cadres supérieurs/managers de relier une information ou une expérience à un employé spécifique.
- Demandez leurs retours aux cadres supérieurs/managers : s'ils ont des réflexions, si des problèmes se présentent entre les sessions, les mesures que vous aurez prises pour aider les équipes à pratiquer le respect au travail, leurs réflexions sur les suggestions des participants et leurs idées d'actions (une ou deux) à accomplir pour encourager le respect au travail. Notez les engagements des cadres supérieurs/managers et les points de discussion importants à partager avec les participants au début du Module 6. Demandez aux cadres supérieurs/managers d'exprimer leur soutien aux politiques de l'organisation en matière de lutte contre le HS et l'EAS, ainsi que les mesures qu'ils prendront afin d'encourager la création d'espaces plus sûrs pour les discussions concernant le HS et l'EAS, durant les réunions et dans des e-mails au personnel.



4.4. **Rappelez aux cadres supérieurs/managers la date et l'heure de la prochaine session, à laquelle ils doivent obligatoirement participer.**

MODULE 6 :

Passer à l'action (3 heures)

Ce module encourage les participants à se comporter en meneurs fondés sur des valeurs qui agissent pour prévenir le HS et l'EAS. Il encourage les employés à être des témoins habilités en proposant des stratégies d'intervention sécurisée. Ce module met l'accent sur la nécessité d'avoir des conversations régulières au sujet du pouvoir que nous avons de briser le silence qui entoure les abus.

Remarque : Il s'agit d'une session obligatoire pour les cadres supérieurs/managers

En un clin d'œil

SENSIBILISATION 30 minutes	Passer à l'action <u>Objectif</u> : Identifier les facteurs qui motivent l'action fondée des valeurs
RÉFLEXION 25 minutes	Parler du pouvoir <u>Objectif</u> : Encourager une discussion ouverte sur le sujet de l'abus de pouvoir et de ses effets
SENSIBILISATION 1 heure et 20 minutes	L'approche d'habilitation des témoins <u>Objectif</u> : Mettre l'accent sur les différentes manières dont le personnel peut intervenir pour la prévention du HS et de l'EAS
EXERCICE PRATIQUE 45 minutes	L'engagement à habilitier le personnel dans la lutte contre le HS et l'EAS. <u>Objectif</u> : Promouvoir des actions qui encouragent le personnel, à tous les niveaux, à agir en matière de HS et d'EAS

SENSIBILISATION – Passer à l'action (30 minutes)

Objectif : Identifier les facteurs qui motivent l'action fondée des valeurs

1re partie – Accueil et récapitulatif (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Affichez la feuille de tableau « Espaces plus sûrs » au mur avant la session
- Exemplaires du quiz de contrôle des connaissances du Module 5

ÉTAPES

- 1.1. Souhaitez la bienvenue aux participants. Pour les aider à se remettre dans le bain, partagez une anecdote personnelle, racontez une blague ou organisez une activité dynamisante. Vous pouvez également demander aux participants de proposer une idée ou de raconter une anecdote, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.
- 1.2. Pendant que les participants s'installent, distribuez le quiz de contrôle des connaissances du Module 5 auquel ils devront répondre. Le quiz ne devrait pas durer plus de 5 à 10 minutes. Une fois que tous les participants auront fini, demandez-leur d'échanger leur quiz avec un partenaire ou leur voisin.
- 1.3. Le groupe au grand complet passe ainsi en revue les réponses et chaque participant note les réponses de son partenaire. Demandez aux participants de remettre les quiz à leur propriétaire. Les facilitateurs peuvent recueillir les quiz une fois que les participants ont passé en revue leurs réponses.
- 1.4. Effectuez un contrôle des connaissances du contenu du module 5 :
 - a. Répartissez les participants en deux groupes. Le groupe 1 disposera de quelques minutes pour répéter un sketch qu'il présentera au groupe 2.
 - b. Expliquez que le sketch doit contenir le plus possible de concepts issus de la précédente session, comme les comportements toxiques au travail, le leadership fondé sur des valeurs ou le rôle de leader en matière de comportement respectueux. Le Groupe 2 regardera le sketch, identifiera les principaux concepts et expliquera leur relation avec le HS et l'EAS.
- 1.5. Après le contrôle des connaissances, prenez le temps de discuter du dernier Briefing du personnel.
 - a. Expliquez : Lors de la dernière session, j'ai chargé X volontaires de diriger le briefing du personnel n° 5 : Créer un environnement de travail respectueux. J'aimerais savoir comment ça s'est passé.

Aspects importants et conseils

- Les jeux de rôle de la session « L'approche d'habilitation des témoins » pourraient ne pas convenir à tous les environnements de travail. Les facilitateurs doivent commencer par consulter les femmes afin de s'assurer que les jeux de rôle sont adaptés et sûrs pour leur contexte.
- Si les facilitateurs décident de ne pas faire de jeux de rôle, ces derniers doivent être présentés au groupe sous la forme de scénarios à débattre. Les facilitateurs peuvent également opter pour des scénarios proposés par les femmes afin d'être certain qu'ils seront pertinents, mais seulement si les femmes se sentent à l'aise pour faire des propositions.



- b. **Demandez** : Les volontaires peuvent-ils partager leur expérience avec nous ? Comment le briefing s'est-il déroulé ? Les employés étaient-ils réceptifs, et ont-ils dit quelque chose de notable ? Donnez aux volontaires l'occasion de faire un compte-rendu, puis demandez leur avis aux participants.
- 1.6. **Expliquez** : Avant de passer à la session d'aujourd'hui, j'aimerais que nous passions en revue les qualités d'un espace plus sûr. Pointez du doigt la feuille de tableau du Module 1, sur laquelle sont écrites les qualités d'un espace plus sûr, et lisez-les à voix haute.
- 1.7. Dites aux participants que les cadres supérieurs/managers ont bénéficié d'un briefing sur le contenu du module 5 et les [comportements respectueux X, Y et Z] que les participants aimeraient voir pratiquer de manière systématique par les employés, ainsi que le soutien nécessaire pour que cela soit possible.
- 1.8. **Souhaitez la bienvenue aux cadres supérieurs/managers pour le module 6 et demandez-leur de parler des mesures qu'ils aimeraient soutenir afin de cultiver des interactions plus respectueuses au travail.**

1re partie – Passer à l'action (10 minutes)

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- a. *Durant notre dernière session, nous avons vu à quel point il est important de créer un environnement de travail respectueux. Nous avons vu que chacun a un rôle à jouer pour influencer la culture de l'organisation. En nous comportant en leaders respectueux guidés par des valeurs, nous pouvons créer un environnement de travail positif qui nous permet de remplir plus facilement notre mission d'humanitaires.*
- b. *Pour savoir si le respect est une valeur capitale pour une organisation, il suffit de regarder comment le personnel subalterne est traité. S'il bénéficie des mêmes égards que les employés plus hauts gradés, cela suggère fortement que les rapports de force y sont équilibrés et que les employés se comportent avec respect.*
- c. *Aujourd'hui, nous allons parler de stratégies permettant de passer à l'action en matière de lutte contre le HS et l'EAS et de mieux adhérer aux principes humanitaires. Il est cependant essentiel de garder à l'esprit que lorsque nous intervenons en matière de HS et d'EAS, nous sommes guidés par notre tête et notre cœur.*

2.2. Affichez une feuille de tableau. À gauche, dessinez une tête ; à droite, dessinez un cœur.

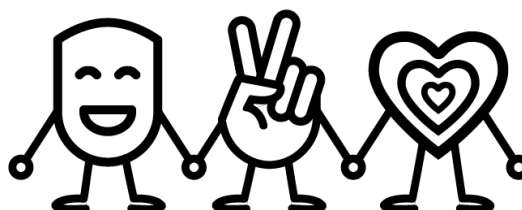
2.3. Demandez :

- a. *Pourquoi pensez-vous que nos actions en faveur de la prévention du HS et de l'EAS doivent être guidées par notre tête ?* Notez les réponses des participants sous l'image de la tête. (Réponses possibles : L'action doit être réfléchie, fondée sur des connaissances, basée sur des faits, informée par la logique et claire, directe et stratégique.)
- b. *Pourquoi pensez-vous que nos actions en faveur de la prévention du HS et de l'EAS doivent être guidées par notre cœur ?* Notez les contributions des participants sous l'image du cœur. (Réponses possibles : Nos actions doivent être motivées par une conviction profonde que le changement est nécessaire, par des émotions comme la tristesse, la colère et l'indignation, et par l'aspiration à un monde meilleur.)
- c. *Que se passerait-il si nous nous laissions complètement guider par notre tête en ignorant notre cœur ?* (Réponses possibles : Nous n'aurions ni l'énergie ni la passion nécessaires pour être des agents de changement efficaces ; le changement social est difficile et nécessite un engagement qui provient d'une expérience personnelle ou de l'empathie pour autrui.)
- d. *Que se passerait-il si nous nous laissions complètement guider par notre cœur en ignorant notre tête ?* (Réponses possibles : Nous ne serions pas aussi stratégiques que possible ; nous pourrions perdre notre crédibilité si l'on nous considère comme trop émotif, p. ex. trop susceptible, sur la défensive ou facilement blessé.)



2.4. Expliquez :

- a. *Lorsque nous agissons pour la prévention du HS et de l'EAS, nous devons être certains de ce que nous faisons dans notre tête et notre cœur. Dans l'idéal, nos actions devraient se fonder sur la logique – ce qui « fait sens » – et l'émotion – ce que nous percevons comme « bon ».*
- b. *Ce type d'action est de nature transformatrice, car il est inspiré. Si nous souhaitons mettre un terme au HS et à l'EAS, nous DEVONS agir. Nous devons briser le silence autour du HS et de l'EAS et créer un environnement sûr et respectueux pour chacun.*
- c. *Le leadership et l'action fondés sur des valeurs peuvent nous aider à y parvenir. À présent, j'aimerais que nous utilisions nos mains pour nous mettre au travail ! Ajoutez une main près du cœur et des mains, comme dans l'image ci-dessous.*





Réflexion : Parlons du pouvoir (25 minutes)

Objectif : Encourager une discussion ouverte sur le sujet de l'abus de pouvoir et de ses effets

1re partie – Pourquoi nous devons parler du pouvoir (25 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez des exemplaires du document 6A (« Lecture : Des femmes parlent du pouvoir »)

Remarque : Ces exemples sont issus du contexte Est-Africain et doivent être adaptés afin d'être pertinents pour le contexte.

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- Dans les modules 4 et 5, nous avons parlé du pouvoir et de la manière dont le déséquilibre des rapports de force entre les hommes et les femmes – si l'on ne fait rien pour y remédier – peut mener à des abus de pouvoir comme le HS et l'EAS. Pour lutter contre le HS et l'EAS, nous devons nous faire entendre sur ce sujet important.*
 - Tout au long de ce module, nous allons vous encourager à parler du pouvoir. Cela signifie que nous nous efforçons de communiquer honnêtement sur les déséquilibres de pouvoir et les abus de pouvoir que nous constatons autour de nous.*
 - Si nous souhaitons vous voir adopter cette pratique, c'est parce que lorsqu'une injustice à l'encontre d'un groupe de personnes est très répandue, comme dans le cas du HS et de l'EAS, elle ne peut perdurer que grâce à notre silence à tous. Plus cette injustice est grave, plus le silence est lourd et plus il est difficile à briser. Briser le mur du silence est la première étape vers le changement. En parlant de pouvoir, nous brisons le silence.*
- 1.2. **Expliquez :** Je vais distribuer un court texte sur les femmes qui parlent du pouvoir. Vous avez 10 minutes pour le lire en silence. Une fois la lecture terminée, vous débattrez des questions qui se trouvent à la fin avec votre voisin.
- 1.3. Distribuez le document 6A (« Lecture : Des femmes parlent du pouvoir ») et laissez les participants le lire. Au bout de 10 minutes, dites-leur de débattre des questions avec leur voisin avant de leur demander de présenter leurs conclusions en séance plénière. 📄

SENSIBILISATION – L'approche d'habilitation des témoins (1 heure et 20 minutes)

Objectif : Mettre l'accent sur les différentes manières dont le personnel peut intervenir pour prévenir le HS et l'EAS

Partie 1 – L'habilitation des témoins (50 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez les définitions du terme « témoin » sur une feuille de tableau et la définition du courage moral sur une autre feuille.
- Préparez une feuille de tableau qui reprend toutes les informations du document 6B (« Les 5 D de l'intervention ») ou imprimez des copies pour tous les participants
- Imprimez et découpez des morceaux de papier pour le document 6C (« Scénarios d'habilitation des témoins ») et écrivez les deux questions « Scénarios d'habilitation des témoins » de l'étape 1.8 sur une feuille de tableau.
- Imprimez des exemplaires du document 6D (« Un cadre sûr ») pour tous les participants.
- Regardez la vidéo « Bystander Intervention for Sexual Harassment » de l'American Sociological Association (<https://www.youtube.com/watch?v=DzOWaKs-xS4>) jusqu'à 3:10.

Remarque : Si votre connexion internet est peu fiable, préparez un récapitulatif écrit de la vidéo à imprimer ou à lire à voix haute.



Document 6A – Lecture : Des femmes parlent du pouvoir

En 2006, Tarana Burke a lancé la campagne Me Too aux Etats-Unis après avoir recueilli des signalements de violences sexuelles dans le cadre d'une organisation caritative qu'elle avait cofondée afin de venir en aide aux jeunes filles (Just Be Inc.). L'objectif de la campagne était de sensibiliser à l'omniprésence des abus et agressions sexuelles.

La campagne Me Too est revenue sur le devant de la scène en octobre 2017 lorsque plus d'une dizaine de femmes ont formulé des allégations d'agression sexuelle à l'encontre du producteur hollywoodien Harvey Weinstein. Le mouvement a pris de l'ampleur, et de plus en plus d'Américaines ont partagé leurs anecdotes de harcèlement ou d'agression au travail par des hommes puissants du secteur des médias. En l'espace de 10 jours, 1,7 millions de publications contenant le hashtag #MeToo ont fait surface dans 85 pays du monde. Suite à cet événement, d'innombrables femmes ont commencé à parler publiquement d'expériences auxquelles elles n'avaient encore jamais fait allusion.

#MeToo a fini par se propager du secteur des médias à d'autres secteurs, dont le secteur humanitaire. En 2017, la campagne #AidToo a mis au jour un certain nombre de cas majeurs de HS et d'EAS au sein d'Oxfam. Les conséquences ne se sont pas faites attendre. Les femmes du secteur humanitaire se sont mises à parler plus ouvertement de leur expérience, et les bailleurs de fonds privés ont commencé à retirer leur soutien à Oxfam. Des bailleurs de fonds publics comme USAID et DFID ont commencé à demander des mesures plus énergiques pour remédier au HS et à l'EAS. Les ONGI ont pris des mesures plus décisives contre le HS et l'EAS, et 120 employés d'ONGI de premier plan ont été renvoyés pour faute sexuelle en 2017.

En Afrique, #MeToo a balayé le continent et donné naissance à une vague de changement dans plusieurs pays. En mars 2017, des femmes ougandaises ont exigé la démission du politicien Onesimus Twinamasiko pour avoir publiquement encouragé les hommes à « corriger » leurs femmes en les battant. Twinamasiko n'a pas démissionné mais a été contraint de s'excuser. Plus tôt en 2017, des manifestants au Kenya avaient demandé l'ouverture d'une enquête judiciaire sur des allégations d'abus au sein de l'hôpital national de Kenyatta. En novembre 2019, neuf jeunes filles en âge d'aller au collège ont pris la parole en Éthiopie pour dénoncer des abus commis par un enseignant de l'école. Les jeunes filles ont dit qu'elles avaient trouvé le courage de prendre la parole grâce au mouvement #MeToo. L'enseignant a fini par être renvoyé et l'affaire a été transmise à la police.

Questions à débattre

1. Que sont les mouvements #MeToo et #AidToo, et comment ont-ils vu le jour ?
2. En quoi ces mouvements constituent-ils un exemple de femmes qui parlent du pouvoir ?
3. Quel a été leur impact ?
4. Comment le principe qui consiste à parler du pouvoir peut-il être appliqué à l'action en matière de HS et d'EAS au travail ?

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- a. *Les employés sous-estiment leur pouvoir d'influence sur la culture au travail, car ils ont une vision étroite du pouvoir, comme l'influence détenue par les personnes qui occupent une position d'autorité.*
- b. *Pourtant, chacun possède un pouvoir qu'il peut cultiver quel que soit son poste au sein d'une organisation, dont son « pouvoir intérieur », son « pouvoir de » et son « pouvoir collectif ». Ce type de pouvoir peut être subtil et moins visible, mais tout aussi puissant si nous l'utilisons pour guider notre vie et nos expériences.*
- c. *Nous pouvons tous être des leaders guidés par des valeurs qui se comportent de manière respectueuse au travail. Il nous suffit de comprendre qui nous sommes en tant qu'individus et humanitaires, et de prendre conscience du fait que certaines de nos valeurs et actions pourraient aller à l'encontre des principes humanitaires au lieu de les renforcer. À partir de là, il nous devient possible de changer et donc de remettre en cause les fondements du HS et de l'EAS.*

- 1.2. **Expliquez :** Lorsque nous parlons de HS et d'EAS, notre discussion tend à se centrer sur l'auteur et la victime. Ce faisant, nous ignorons le fait que la plupart d'entre nous sommes, de facto, des témoins. Affichez les définitions du terme « témoin » qui se trouvent dans l'encadré ci-dessous et lisez-les à voix haute. 🗨️ 👤

Un **TÉMOIN** est toute personne qui est témoin d'un fait de HS et d'EAS et qui est en position de savoir ce qui se passe et d'agir. Il y a deux types de témoins :

- Un **TÉMOIN ACTIF** est toute personne qui, lorsqu'elle est témoin de faits de HS et d'EAS, réagit en signalant que ce type de comportement est inacceptable. Au fil du temps, ces actions contribuent à refonder la culture de l'organisation afin qu'elle soit moins tolérante du HS et de l'EAS. Les témoins actifs font également preuve de solidarité envers la victime, ce qui peut l'encourager à faire un signalement.
- À l'inverse, un **TÉMOIN PASSIF** est toute personne qui, par sa réaction ou son absence de réaction, renforce l'idée que le HS et l'EAS sont acceptables. Il pourrait par exemple ignorer ce qui se passe, en rire, ou s'écarter. Même s'ils ne promeuvent pas directement un comportement abusif, les témoins passifs sont complices et partagent, par leur inaction, une certaine responsabilité.



1.3. Distribuez le document 6B (« Les 5 D de l'intervention ») et ⁶expliquez : 📄

- a. *En général, nous souhaitons avoir des témoins actifs. Cinq stratégies s'offrent à nous : diriger (intervention directe), distraire, déléguer, différer et documenter.*
- b. *Chaque situation étant différente, nous devons déterminer la stratégie (ou combinaison de stratégies) la plus adaptée à la situation. Cependant, notre responsabilité première et primordiale consiste à nous protéger, nous et les autres. Par exemple, si un contrevenant s'est montré physiquement violent, mieux vaut peut-être ne pas s'interposer, mais demander de l'aide. Selon le pouvoir que vous détenez au sein de l'organisation, vous pourriez ou non être en mesure d'agir à cause des risques de représailles contre vous-même ou les victimes.*
- c. *Fort heureusement, les 5 D nous offrent la possibilité de nous élever contre le HS et l'EAS. Les deux premiers D sont des manières directes de lutter contre le HS et l'EAS, et les trois derniers sont moins directes. Lisez les 5 D dans l'encadré suivant en offrant des exemples pour chaque.*

Distribuez le document 6B (« Les 5 D de l'intervention »)

DIRIGER : Une intervention directe auprès des personnes impliquées dans la situation, en précisant vos préoccupations ou en vous interposant.

Au contrevenant : « Vous savez, vous ne devriez vraiment pas dire ça. » « Réalisez-vous l'effet que produisent vos paroles/votre comportement ? »

À la victime : « Est-ce que ça va ? » « Est-ce que vous avez besoin d'aide ? » Insérez-vous physiquement entre l'auteur et la victime.

DISTRAIRE : Vous pouvez désamorcer la tension ou mettre un terme à une situation problématique en détournant l'attention des personnes impliquées.

Au contrevenant : Demandez-lui de vous parler d'un projet, faites des bruits forts ou distrayants ; demandez à participer à la conversation.

À la victime : « Pouvez-vous m'aider avec l'imprimante ? » « Et si on allait déjeuner ? » « Notre réunion va commencer. »

DÉLÉGUER : Si vous ne pouvez pas intervenir sans risque ou que quelqu'un est mieux placé pour gérer la situation, vous pouvez demander de l'aide. Vous pouvez par exemple demander l'aide d'un manager ou signaler la situation sans mentionner les noms des victimes (« J'ai vu quelque chose d'inapproprié/qui m'a mis mal à l'aise »). Vous pouvez également diriger la victime vers les services disponibles, comme une ligne d'assistance gratuite, les points focaux égalité des sexes, VBG ou protection, ou des services de conseil gratuits.

DIFFÉRER : Vous pouvez différer le passage à l'action s'il n'est pas possible d'agir tout de suite sans danger.

Au contrevenant : « Votre comportement d'hier n'était pas conforme à nos accords en matière de comportement respectueux au travail. »

À la victime : « J'ai vu/entendu ce que [nom] vous a dit plus tôt. Est-ce que ça va ? » « Est-ce que je peux vous aider ? »

DOCUMENTER : Vous pouvez aider à signaler et à documenter l'incident en respectant la politique et le protocole établis par l'organisation pour le signalement des cas de HS et d'EAS. Si la victime hésite à faire un signalement et que vous considérez qu'il est important d'avertir l'organisation du problème, vous pouvez faire le signalement en protégeant l'identité de la victime, mais en indiquant qu'une violation du code de conduite de l'organisation s'est produite.

1.4. Pour illustrer les 5 D, montrez aux participants la vidéo « Bystander Intervention for Sexual Harassment » (<https://www.youtube.com/watch?v=DzOWaKs-xS4>) en commençant à environ 3:10 afin que les participants puissent voir des exemples d'interventions de témoins ainsi que la conclusion. 📺

1.5. Lors du débriefing de la vidéo, demandez :

- a. **Lesquels des 5 D ont été employés dans cette vidéo ?** (Réponse : diriger (intervention directe), distraire et différer)
- b. **La vidéo a évoqué les conséquences possibles d'une intervention auprès d'employés haut gradés ou populaires. Quelles solutions la vidéo a-t-elle proposé pour gérer ces risques ?** (Réponse : Il appartient à chacun de choisir d'intervenir ou non ; dans certains cas, il pourrait être dangereux pour un employé d'intervenir ; les personnes qui occupent un poste élevé sont tout particulièrement tenues d'intervenir ouvertement et de montrer l'exemple.)

1.6. Expliquez : Comme l'affirme la vidéo, l'une des clés pour se comporter en témoin actif n'est autre que la pratique. Il est important de répéter ce que vous diriez ou feriez dans une situation donnée afin d'être prêt.

1.7. Répartissez les participants en quatre groupes et distribuez des morceaux de papier avec des extraits du document 6C (« Scénarios d'habilitation des témoins »), à interpréter ou à débattre par les participants. Expliquez que les rôles des personnages de sexe masculin ou féminin doivent être attribués à une personne du sexe opposé. Au moins deux participants doivent jouer le rôle de témoin. 🧑🏽🧑🏼

⁶ Ce contenu a été adapté de « Ways to Stop Harassment in the Workplace – Bystander Intervention. » du Collective Action for Safer Spaces.



Document 6C – Scénarios d’habilitation des témoins

Scénario 1 : Des collègues de sexe masculin regardent des contenus de nature sexuelle sur leur téléphone/ordinateur portable devant des employées de sexe féminin, qui sont visiblement contrariées et offensées.

.....

Scénario 2 : Vous entendez un superviseur de sexe masculin inviter une subordonnée hiérarchique à dîner en échange d’un voyage d’immersion au Tadjikistan pour étudier les pratiques d’un projet jumeau.

.....

Scénario 3 : Au déjeuner, un homme dit à un collègue qu’il a noué une relation avec une jeune bénéficiaire.

.....

Scénario 4 : Deux employés de sexe masculin promettent à des femmes de la communauté de les aider pour le processus d’enregistrement des réfugiés (nécessaire pour accéder à l’aide alimentaire et aux autres services) en échange d’un « moment intime » avec eux.

Remarque : Si vous pensez que le jeu de rôle risque de mettre les participants mal à l’aise ou de les offenser, suggérez aux participants de débattre des scénarios ci-dessous.

1.8. Affichez la feuille de tableau avec les questions suivantes et expliquez que les groupes doivent décider :

1) Lesquels des 5 D utiliserez-vous dans cette situation, et pourquoi ?

2) Quels sont les risques de sécurité et autres dont vous devez tenir compte ?

Pour encourager la discussion en matière de sécurité, imprimez et distribuez le document 6D de la session (« Cadre de sécurité ») et expliquez : *Pour décider d’intervenir et comment, nous devons penser à l’acronyme « SAFE » (« sûr ») :*

- a. **Sécurité :** *Est-ce que je me mettrais en danger si j’intervenais ? Dans quelle mesure ? Quels sont les risques ?*
- b. **Alliés :** *Y a-t-il d’autres personnes présentes qui pourraient vous aider ou vous soutenir si nécessaire ?*
- c. **Friendly approach (approche amicale) :** *Quelle est la meilleure manière d’exprimer mon opinion ? Puis-je le faire d’une manière rassurante ?*
- d. **Enlist help (apporter un soutien) :** *Quels sont les services et l’assistance disponibles ? Les victimes sont-elles en sont informées ?*

Document 6D – Le cadre de sécurité

S

La sécurité
d’abord

A

Alliés
disponibles?
Présence d’autres
personnes à
même d’aider ?

F

Approche
amicale
préférable

E

Apporter un
soutien et des
services aux
victimes

1.9. Laissez aux groupes le temps de débattre des questions et de planifier et répéter leur sketch. Ensuite, demandez-leur de jouer leur scénario un par un. Après chaque jeu de rôle, demandez aux participants quels D ont été utilisés et pourquoi ils les ont choisis. (Pour les groupes qui débattent des questions au lieu de faire des jeux de rôle, demandez d’expliquer les D choisis, et pourquoi).

1.10. Demandez :

- a. *Comment vous êtes-vous senti lorsque vous êtes intervenu ?*
- b. *Pourriez-vous intervenir dans l’avenir si la situation l’exigeait ?*
- c. *Qu’avez-vous appris d’autre grâce à cet exercice ?*



1.11. Affichez la feuille de tableau avec la définition du courage moral, et lisez-la à voix haute. 

LE COURAGE MORAL désigne la disposition à se comporter en leader guidé par des valeurs et à agir de manière morale, au lieu de se conformer à ce qui est populaire ou simplement pratique.

1.12. Expliquez :

- La décision de se comporter en témoin actif n'est pas dénuée de risque et nécessite donc du courage moral. Être un leader guidé par des valeurs peut avoir des conséquences, qui doivent être évaluées au regard des risques. Lorsque le risque est important, il est préférable de différer l'intervention plutôt que d'opter pour une confrontation directe.*
- Les hommes et les membres d'équipe de rang plus élevé qui disposent d'un pouvoir social et institutionnel conséquent pourraient être en meilleure position que les femmes et les employés subalternes pour faire entendre leur voix. Lorsqu'un employé intervient, il doit s'efforcer de le faire conformément aux préférences et aux besoins des femmes.*
- Cette session comporte deux objectifs principaux : le premier consiste à montrer qu'il existe d'autres possibilités d'intervention que le signalement en cas de HS et d'EAS. Le second vise à vous donner l'opportunité de réfléchir sur ce que cela signifie d'être un témoin actif et de réfléchir à ce que vous diriez et feriez à la lumière des considérations de sécurité.*

1.13. Expliquez :

- On peut citer une dernière question courante au sujet de l'approche du témoin : **Si les 5 D sont efficaces, pourquoi ne sont-ils pas utilisés par plus de gens ?***
- Des études scientifiques ont démontré que les individus sont moins susceptibles de venir en aide à une victime lorsque d'autres personnes sont présentes. On appelle ce phénomène l'effet de diffusion. Plus il y a de témoins, moins il est facile d'établir à qui il appartient d'intervenir.*
- Sachant cela, je vous encourage à envisager de faire le premier pas, si vous pouvez le faire sans prendre trop de risques. Si vous faites le premier pas, les autres sont plus susceptibles de vous suivre.*

2e partie : Que veulent les femmes ? (30 minutes)

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- Il n'est pas nécessaire d'attendre que des faits de HS et d'EAS se produisent avant d'agir. Nous pouvons nous préparer en réfléchissant à notre intervention à l'avance. Nous avons déjà parlé des risques dont nous devons tenir compte en tant que témoins, mais j'aimerais que nous envisagions les risques sous l'angle du sexe. Bien que nous soyons tenus d'agir, nous devons le faire de manière conforme aux besoins, aux préférences et aux contraintes des femmes, qui sont le groupe le plus affecté par le HS et l'EAS.*
- Pour cet exercice, vous allez travailler en groupes exclusivement constitués d'hommes ou de femmes. J'aimerais que vous réfléchissiez aux manifestations courantes du HS et de l'EAS que nous avons évoquées dans le module 1. Demandez des exemples sur lesquels les participants travailleront dans le cadre de leurs discussions de groupe.*
- Le **groupe des femmes** débattrà du type d'intervention qu'elles attendent de la part des témoins actifs dans ces scénarios. En tenant compte de la sécurité et d'autres préoccupations, générez une liste de préférences et/ou de recommandations en matière de témoignage actif au travail. Dans la mesure du possible, les recommandations devraient prendre en compte les perspectives et les difficultés des femmes issues d'autres groupes d'identité : en fonction notamment de leur nationalité, appartenance ethnique, religion, caste, âge, handicap et état de santé, ainsi que les individus pris pour cible en raison de leur orientation sexuelle et identité de genre.*
- Au moins une recommandation doit mentionner la « signalisation sociale ». **La signalisation sociale désigne un ensemble de signaux verbaux ou non verbaux qui envoient des informations sur l'adéquation d'une attitude, d'un comportement ou d'une interaction avec les membres de notre groupe social.** Par exemple, chez IRC Pakistan, les employées ont demandé que l'on utilise le thé comme métaphore afin de signaler qu'un commentaire ou un comportement était inapproprié. Si un homme faisait un commentaire inapproprié au sujet de la tenue vestimentaire d'une femme, elle n'avait qu'à lui dire : « le thé est trop chaud ». Ce signe social a permis aux équipes de signaler les comportements inappropriés d'une manière à la fois amicale et claire.*
- Le **groupe d'hommes** doit réfléchir aux scénarios et à sa propre expérience en tant que témoins. Se sont-ils déjà comportés en témoins actifs par le passé ? Pourquoi ou pourquoi pas ? Si c'est le cas, quels D ont-ils utilisés, et pourquoi ? Quelles mesures ont-ils prises, le cas échéant, pour aligner leurs actions sur les souhaits des femmes ? Y a-t-il eu des différences pour les femmes de différents groupes (p. ex. en fonction de leur nationalité, race, appartenance ethnique, orientation sexuelle, identité de genre, âge, validité, capacité et état de santé) ?*

Remarque : Si le groupe exclusivement constitué de femmes a du mal à émettre des recommandations, citez des préoccupations potentielles qu'elles pourraient avoir afin d'éclairer leur décision. Par exemple, les femmes pourraient craindre que les hommes se mettent à parler pour elles, à se voir comme les « protecteurs » des femmes ou à agir d'une manière contraire à leurs préférences ou qui nuise à leur autonomie. Les femmes pourraient également redouter qu'une confrontation directe avec les hommes n'élève le niveau de tension au bureau ou ne suscite des représailles.

2.2. Une fois que les groupes auront débattu, rassemblez tout le monde et comparez les recommandations des femmes aux interventions passées des hommes, puis analysez les éventuelles différences.



- 2.3. **Demandez aux femmes** : Parmi les recommandations que vous avez formulées, quelles sont les deux stratégies que vous recommanderiez en priorité aux témoins actifs ? Comment feriez-vous pour que ces stratégies fonctionnent pour différents groupes de femmes (selon des critères de nationalité, race, appartenance ethnique, âges, capacités, orientation sexuelle et identité de genre) ?
- 2.4. **Demandez aux hommes** : Que pensez-vous des préoccupations des femmes et de leurs stratégies prioritaires ? Pouvez-vous vous engager à essayer d'adopter ces stratégies si la situation l'exige ?
- 2.5. **Expliquez** : Grâce à cet exercice, nous avons appris que pour pouvoir agir en tant que témoin actif, nous devons prendre en compte les besoins et les préoccupations des femmes. Les préoccupations et les recommandations des femmes pourraient être différentes de ce que nous avons imaginé, mais nous avons désormais une idée plus claire de ce que nous devons faire. Il est également important de bien garder à l'esprit que les responsabilités des hommes et des femmes en termes de HS et d'EAS diffèrent car leur relation à la victime et leur pouvoir au sein de l'organisation diffèrent.
- 2.6. Lisez l'encadré suivant à voix haute. 🗣️

Les responsabilités des hommes et des femmes

Les responsabilités des hommes consistent à :

- se montrer sensible aux manifestations quotidiennes du harcèlement et des violences subies par leurs collègues de sexe féminin. S'ils n'en étaient pas conscients jusqu'ici, ce n'est pas grave. Cependant, à présent qu'ils en ont pris conscience, ils sont tenus d'agir.
- utiliser leur « pouvoir de » pour lutter contre le HS et l'EAS, tout d'abord en se gardant de toute forme de HS et d'EAS, et à contribuer à équilibrer les rapports de force et à transformer les normes sociales qui encouragent le pouvoir des hommes sur les femmes.
- placer systématiquement la voix des femmes au cœur de leurs initiatives de prévention du HS et de l'EAS.

Les responsabilités des femmes consistent à :

- se montrer présentes pour les survivantes en leur offrant une oreille attentive et en les mettant en relation avec des services.
- utiliser leur pouvoir individuel pour exiger l'éradication du HS et de l'EAS ou, si cela leur semble plus sûr, d'utiliser leur « pouvoir collectif » avec d'autres femmes, afin d'ajouter leur voix à l'appel collectif en faveur du changement.
- comprendre que leur point de vue sur le HS et l'EAS a de la valeur et qu'il est nécessaire, qu'elles ne sont pas seules responsables de l'éducation des hommes.

- 2.7. Notez les suggestions des femmes en matière de mesures visant à corriger les inégalités des rapports de force au travail dans le modèle qui figure à la page 109 du document 8B – Recommandations de changements : Modules 1–7.
- 2.8. Notez les suggestions des femmes pour

EXERCICE PRATIQUE : L'engagement à habilitier le personnel dans la lutte contre le HS et l'EAS (45 minutes)

Objectif : Promouvoir des actions qui encouragent le personnel, à tous les niveaux, à s'engager dans la lutte contre le HS et l'EAS

1re partie : Briefing du personnel n° 6 : Réflexion préliminaire (20 minutes)

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- a. Ce module a mis l'accent sur les interventions de lutte contre le HS et l'EAS. Nous avons appris que nous devons être guidés par notre tête – la logique – et par notre cœur – la passion. Nous avons évoqué une stratégie importante de lutte contre le HS et l'EAS, qui consiste à parler du pouvoir.
- b. En parlant de pouvoir, nous brisons le silence autour du HS et de l'EAS qui crée un sentiment d'impunité. Une autre stratégie d'action dans la lutte contre le HS et l'EAS consiste à se comporter en témoin actif. La plupart d'entre nous avons déjà, ou serons témoins de faits de HS et d'EAS à un moment ou à un autre, sans nécessairement prendre conscience du fait qu'il existe d'autres moyens de se mobiliser, en dehors du signalement.
- c. L'approche du témoin recommande cinq stratégies d'intervention dans la lutte contre le HS et l'EAS, les cinq D : diriger (intervention directe), distraire, différer, déléguer et documenter.
- d. Les employés qui occupent un poste élevé et les employés de sexe masculin sont souvent en position d'utiliser des stratégies plus directes : l'approche directe et le détournement d'attention. Il peut s'avérer nécessaire pour les employés subalternes et de sexe féminin d'utiliser des stratégies moins directes : différer, déléguer et documenter. Chaque individu doit évaluer par lui-même le risque qu'il est prêt à assumer. Cependant, il est clair que lorsque nous intervenons, que ce soit directement ou indirectement, nous contribuons à réinventer la culture de l'organisation afin qu'elle soit moins tolérante à l'égard du HS et de l'EAS.
- e. **Pour être des témoins actifs, nous devons faire le premier pas et pratiquer un leadership fondé sur des valeurs. Si nous nous engageons, les autres suivront.**

1.2. Expliquez :

- a. Pour préparer le briefing du personnel de cette semaine, j'aimerais que vous sortiez votre journal et que vous notiez une réflexion en silence : Avez-vous déjà vu quelqu'un s'élever contre le HS et l'EAS, que ce soit au travail, au foyer ou au sein de la communauté ou ailleurs ? Veuillez écrire vos réflexions au sujet de cette expérience. Que vous a inspiré la vue de cet exemple de courage moral ? Faites une pause pendant que les participants notent leurs exemples. ✍️



- b. *Tournez-vous vers votre voisin et partagez vos exemples. Faites une pause pendant que les participants partagent leurs réflexions, puis invitez-les à contribuer en séance plénière.*
- c. *J'aimerais que vous fermiez les yeux ou que vous regardiez vers le bas en respirant profondément. Ressentez les émotions que font affleurer ces anecdotes personnelles, comme de l'enthousiasme, de l'admiration, de l'inspiration. Il s'agit des sentiments du « cœur » dont j'aimerais que vous restiez conscients au cours des semaines à venir, entraînant à devenir des témoins actifs et en adoptant les stratégies suggérées par les femmes.*

2e partie : Briefing du personnel n° 6 : Habilier le personnel dans la lutte contre le HS et l'EAS (15 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimer des exemplaires du document 6E (« Briefing du personnel n° 6 : Habilier le personnel dans la lutte contre le HS et l'EAS ») pour les volontaires

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- a. *Hélas, tout le monde ne peut pas participer à cette formation Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Le briefing du personnel nous permet de faire profiter les autres de notre parcours de découverte. Le briefing du personnel ne devrait pas durer plus de 20 minutes et devrait se porter sur les principaux thèmes couverts dans le Module 6. Chacun devrait avoir l'occasion de diriger au moins un briefing.*
 - b. *Pour ce briefing du personnel, j'aurai besoin de deux à trois volontaires pour présenter les idées de projet du Module 6 à l'ensemble de l'équipe.*
- 2.2. Demandez aux participants quel sera le meilleur moment pour diriger un briefing du personnel et demandez à deux ou trois personnes de se porter volontaires pour diriger le sixième briefing. Notez les noms des volontaires et présentez les concepts qu'ils devront expliquer. Pour leur simplifier la tâche, présentez-leur le document 6E (« Briefing du personnel n° 6 : L'engagement à habilier le personnel dans la lutte contre le HS et l'EAS »).  Rappelez-leur qu'ils seront tenus de présenter un compte-rendu à la fin du module 7.

Document 6E – Briefing du personnel n° 6 : L'engagement à habilier le personnel dans la lutte contre le HS et l'EAS

1. **La motivation d'agir :** À présent que nous comprenons la problématique du HS et de l'EAS, dont ses causes et ses effets sur nous, nous sommes prêts à passer à l'action. Pour cela, nous devons savoir clairement qui nous sommes en tant qu'individus et qu'humanitaires et nous engager à combler le fossé entre notre identité, nos valeurs et nos actions. Pour cela, nous nous efforçons de nous comporter en dirigeants fondés sur des valeurs, en pratiquant un comportement respectueux au travail en conformité avec les principes humanitaires. Nous devons également travailler sur nous-mêmes pour trouver la motivation d'agir. Notre tête nous donnera les raisons, mais c'est de notre cœur que viendra l'inspiration.
2. **Parler du pouvoir :** Pour passer à l'action, il est important d'identifier les abus de pouvoir qui sous-tendent l'impunité des actes de HS et d'EAS. Nous devons parler des inégalités de rapports de force qui mènent au HS et à l'EAS et briser le tabou qui entoure les questions d'abus sexuels. #MeToo et #AidToo sont des mouvements populaires qui ont été lancés par des femmes, dans les médias puis dans le secteur humanitaire. Dans les deux cas, il s'agissait de femmes ayant subi des abus aux mains d'hommes puissants. Ces deux mouvements ont débouché sur des actions à l'encontre des contrevenants, et ont mis l'accent sur la sécurité des femmes au travail.
3. **Témoin :** Un témoin est quelqu'un qui assiste à un acte de HS ou d'EAS et qui est en mesure de prendre la parole ou d'agir. Il existe deux types de témoins : actifs et passifs. Un *témoin actif* est un témoin de faits de HS et d'EAS qui agit et contribue à refonder la culture de l'organisation afin qu'elle soit moins tolérante du HS et de l'EAS. Un *témoin passif* est un témoin de fautes sexuelles qui, par sa réaction ou absence de réaction (rires, ignorer la situation, etc.) envoie le message que le HS et l'EAS sont inacceptables.
4. **Les 5 D :** Les témoins actifs peuvent employer diverses stratégies en réaction au HS et à l'EAS. Nous les appelons les 5 D : Diriger (intervention directe) ; Distraire le contrevenant ; Déléguer les problèmes à quelqu'un qui peut réagir, comme un représentant des RH ou un manager ; Différer notre réaction en parlant à la victime ou au contrevenant une fois l'incident terminé ; et Documenter en signalant l'incident. La stratégie employée par le témoin dépend du pouvoir social ou institutionnel qu'il détient, du risque perçu ou réel, et des souhaits de la victime.
5. **Questions pour l'équipe étendue :** *Durant notre discussion de groupe, les participants ont présenté des anecdotes inspirantes tirées de situation où ils, ou quelqu'un d'autre, se sont élevés contre le HS et l'EAS au travail. La plus inspirante de ces anecdotes est _____ car elle nous a rappelé qu'une démarche passionnée de lutte contre le HS et l'EAS peut produire d'excellents résultats. Que pensez-vous du concept de témoignage actif ? Y a-t-il des employés qui se comportent déjà en témoins actifs ? Les femmes nous ont demandé de prendre en compte les facteurs spécifiques au sexe _____ pour cette démarche.*

- 2.3. Rappelez aux participants qu'il n'y aura pas de briefing des cadres supérieurs/managers car les cadres supérieurs/managers sont présents.



3e partie – Conclusion (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez des post-it pour tous les participants et la boîte à commentaires

ÉTAPES

- 3.1. Remerciez les participants pour leur présence. **Expliquez** : *Le module 6 est intéressant car il nous permet de passer des concepts à l'action. Cependant, il nécessite un tout nouveau type d'engagement de notre part. Dans le prochain module, nous allons débattre de manières de renforcer notre engagement et notre plaidoyer en nous comportant en alliés efficaces.*
- 3.2. Vérifiez que la date, l'heure et le lieu de la prochaine session conviennent à tous. Demandez aux participants s'ils ont rencontré des difficultés pour participer à cette formation. Si tel est le cas, demandez-leur quelles difficultés, et si vous pouvez les aider à les résoudre.
- 3.3. Avant de conclure, tournez-vous vers les cadres supérieurs/managers et remerciez-les d'avoir assisté à la formation. Demandez-leur s'ils ont quelque chose à dire aux participants, par exemple leur avis sur la formation, les concepts qui ont été abordés, les points qui ont été soulevés et sur le rôle qu'ils joueront pour soutenir le processus. Demandez-leur en particulier s'ils ont des réflexions au sujet de l'exercice de réflexion préalable, et ce qu'ils ont appris sur la pratique qui consiste à chercher l'inspiration pour passer à l'action au plus profond de nous-même. Dites-leur à quel point vous êtes content de les retrouver pour le module 8.
- 3.4. Dessinez un visage souriant dans l'angle supérieur gauche et un visage triste dans l'angle supérieur droit d'une feuille de tableau. Demandez aux participants de vous aider en faisant une « prise de température » rapide avant de partir :
 - a. Rappelez-leur que vous vous engagez à ce que la formation réponde à leurs besoins. Pour cela, vous aurez besoin de leurs retours pour comprendre ce qui s'est bien passé, et ce qui s'est mal passé.
 - b. Demandez aux participants d'écrire leurs commentaires sur divers aspects de la formation (p. ex. le contenu, l'animation, la combinaison d'activités, le centre de formation ou la nourriture) sur des post-it. Les post-it qui comportent des remarques positives doivent être placés sous le visage souriant et les commentaires négatifs sous le visage triste.
 - c. Passez rapidement en revue les commentaires et expliquez comment vous allez en tenir compte.



4e partie – Briefing des cadres supérieurs/managers

Aucun briefing n'est requis, car la présence des cadres supérieurs/managers est prévue pour le module 6.



MODULE 7 :

Se comporter en alliés efficaces (3 heures)

Ce module explore le concept du féminisme (ce qu'il est et ce qu'il n'est pas) et la manière dont il affecte nos initiatives de lutte contre le HS et l'EAS. Les participants explorent comment les hommes peuvent être des alliés efficaces pour les femmes et le concept de redevabilité en tant que pratique essentielle de solidarité.

En un clin d'œil

SENSIBILISATION 40 min	Présentation du féminisme <u>Objectif</u> : Présenter le concept de féminisme et corriger les fausses idées
RÉFLEXION 30 minutes	L'importance de la solidarité <u>Objectif</u> : Expliquer l'importance de la solidarité pour nos initiatives de prévention et de lutte contre le HS et l'EAS
SENSIBILISATION 35 minutes	Que signifie être un « homme allié » ? <u>Objectif</u> : Identifier les caractéristiques associées à un « homme allié ».
SENSIBILISATION 20 minutes	Cultiver la solidarité en pratiquant la redevabilité <u>Objectif</u> : S'accorder sur des pratiques de redevabilité qui cultivent la solidarité avec les femmes
RÉFLEXION 20 minutes	Cultiver un état d'esprit de croissance <u>Objectif</u> : Identifier les peurs qui nous empêchent d'agir en tant qu'alliés
EXERCICE PRATIQUE 35 minutes	L'engagement solidaire <u>Objectif</u> : Promouvoir des actions qui encouragent la solidarité avec les femmes

SENSIBILISATION – Présentation du féminisme (40 mins)

Objectif : Présenter le concept de féminisme et corriger les fausses idées

1re partie – Accueil et récapitulatif (15 minutes)

PRÉPARATIFS

- Affichez la feuille de tableau « Espaces plus sûrs » au mur avant la session
- Écrivez les concepts pour le contrôle des connaissances (diriger, distraire, différer, déléguer, documenter) sur des morceaux de papier
- Exemplaires du quiz de contrôle des connaissances du Module 6

ÉTAPES

- Souhaitez la bienvenue aux participants. Pour les aider à se remettre dans le bain, partagez une anecdote personnelle, racontez une blague ou organisez une activité dynamisante. Vous pouvez également demander aux participants de proposer une idée ou de raconter une anecdote, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.
- Pendant que les participants s'installent, distribuez le Quiz de contrôle des connaissances du Module 6 auquel ils devront répondre. Le quiz ne devrait pas durer plus de 5 à 10 minutes. Une fois que tous les participants auront fini, demandez-leur d'échanger leur quiz avec un partenaire ou leur voisin.
- Le groupe au grand complet passe en revue les réponses et chaque participant note les réponses de son partenaire. Demandez aux participants de remettre les quiz à leur propriétaire. Les facilitateurs peuvent recueillir les quiz une fois que les participants ont passé en revue leurs réponses.
- Effectuez un contrôle des connaissances du contenu du module 6 :
 - Dites aux participants qu'ils vont jouer à une version adaptée du jeu des charades. Formez deux groupes et dites-leur qu'un membre du groupe recevra un morceau de papier avec un concept du précédent module et devra mimer le concept sans parler ni écrire quoique ce soit.
 - Les membres de chaque groupe auront 20 secondes pour deviner le concept. S'ils trouvent la bonne réponse, ils obtiennent un point. Le groupe qui remporte le plus de points gagne la partie !
 - Distribuez les morceaux de papier de manière équitable aux deux groupes et dirigez l'évaluation. Une fois l'exercice terminé, demandez au groupe s'ils ont des questions.

Aspects importants et conseils

- Cette session présente le concept du féminisme. Bien que le féminisme soit perçu comme une idée occidentale, la lutte pour l'égalité en droit des femmes est un enjeu mondial.
- Si possible, efforcez-vous de trouver des liens ou des citations spécifiques au féminisme dans la région où se déroule la formation. Cela contribuera à démontrer la pertinence du féminisme dans le contexte local.



- 1.5. Après le contrôle des connaissances, prenez le temps de discuter du dernier briefing du personnel.
 - a. Expliquez : *Lors de la dernière session, j'ai chargé X volontaires de diriger le briefing du personnel n° 6 : Habilitier le personnel dans la lutte contre le HS et l'EAS. J'aimerais savoir comment ça s'est passé.*
 - b. Demandez : *Les volontaires peuvent-ils partager leur expérience avec nous ? Comment le briefing s'est-il déroulé ? Les employés étaient-ils réceptifs, et ont-ils dit quelque chose de notable ?* Donnez aux volontaires l'occasion de faire un compte-rendu, puis demandez leur avis aux participants.
- 1.6. Rappelez aux participants que les cadres supérieurs/responsables n'ont pas été briefés sur le module 6 car ils étaient présents. Mentionnez que leur enthousiasme pour l'approche du témoin et leur engagement à agir conformément aux recommandations des femmes vous a beaucoup touché et encouragé.
- 1.7. Demandez : *Est-ce que quelqu'un a eu l'occasion de pratiquer le témoignage actif depuis le module ? Ou de mettre en pratique les suggestions des femmes pour les témoins actifs ? Si c'est le cas, comment cela s'est-il passé ? Sinon, quels ont été les obstacles ? J'aimerais que vous preniez quelques instants pour réfléchir en silence.*
- 1.8. Faites une pause et donnez aux participants l'occasion de réfléchir. Invitez les participants à partager leurs réflexions, sans exercer aucune pression.
- 1.9. Expliquez : *Avant de débiter la session d'aujourd'hui, j'aimerais que nous passions en revue les qualités d'un espace plus sûr.* Pointez du doigt la feuille de tableau du Module 1, sur laquelle sont écrites les qualités d'un espace plus sûr, et lisez-les à voix haute.

2e partie – Présentation du féminisme (25 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition du féminisme sur une feuille de tableau
- Préparez quatre feuilles de tableau, chacune avec deux colonnes (une intitulée « Fait » et l'autre « Stéréotype »), en les affichant aux quatre coins de la salle.
- Imprimez et découpez des morceaux de papier avec les déclarations des documents 7A (« Le féminisme : stéréotypes et réalités ») et 7B (« Guide du facilitateur : Le féminisme : réalité ou stéréotype ? ») (au besoin)
- Apportez plusieurs rouleaux de ruban adhésif

Remarque : Il sera peut-être nécessaire d'adapter cette session pour prendre en compte les interprétations régionales et culturelles du féminisme.

ÉTAPES

- 2.1. Expliquez : *Au cours de notre session précédente, nous avons parlé de stratégies de lutte contre le HS et l'EAS, comme le fait d'avoir des conversations régulières sur les questions de pouvoir et de se comporter en témoin actif. Lorsque nous nous engageons contre le HS et l'EAS, nous témoignons notre solidarité aux victimes. Durant cette session, nous allons explorer plus en détail le concept de solidarité.*
- 2.2. Demandez : *Le féminisme occupe une place centrale dans le concept de solidarité avec les femmes. Est-ce que quelqu'un peut m'expliquer ce qu'est le féminisme ?* Faites une pause pour permettre aux participants de contribuer avant d'afficher la définition suivante et de la lire à voix haute. 🗨️ 👤

LE FÉMINISME est la conviction que les femmes devraient avoir les mêmes droits et opportunités que les hommes et que nous avons pour responsabilité de plaider en faveur de leurs préoccupations au nom du principe d'égalité.

- 2.3. Demandez : *Hélas, il y a certains stéréotypes négatifs sur la signification du terme féministe, qui poussent les gens à s'en dissocier. Est-ce que quelqu'un peut m'expliquer ce qu'est un stéréotype ?* (Réponse : « stéréotype » désigne les préjugés négatifs que nous avons au sujet d'un groupe, en généralisant le comportement de quelques-uns à la totalité de ses membres.)
- 2.4. Expliquez :
 - a. *J'aimerais que nous examinions les stéréotypes négatifs associés au féminisme grâce à un exercice intitulé « Le féminisme : stéréotypes et réalités ». Pour cet exercice, vous allez vous répartir en quatre groupes. Chaque groupe se tiendra près d'une feuille de tableau dans l'un des quatre coins de la salle.*
 - b. *Je vais distribuer des bouts de papier sur lesquels vous trouverez des déclarations au sujet du féminisme. Vous allez devoir déterminer si cette déclaration est factuelle ou s'il s'agit d'un stéréotype et placer la déclaration sous la bonne colonne de votre feuille. Soyez prêt à expliquer votre choix à tout le groupe.*



- 2.5. Distribuez les morceaux de papier avec les déclarations du document 7A (« Le féminisme : stéréotypes et réalités ») et le ruban adhésif. Laissez aux participants du temps pour débattre des stéréotypes et des réalités du féminisme. Après cela, demandez à un groupe de lire ses réponses et d'expliquer ses choix. Consultez le document 7B (« Guide du facilitateur : Le féminisme : réalité ou stéréotype ? ») – à imprimer selon les besoins – pour mettre l'accent sur les points importants et dissiper les malentendus. 🤖

Document 7A – Le féminisme : stéréotypes et réalités

- Le féminisme encourage au divorce, et c'est pour cela que les féministes ne sont généralement pas mariées.
✂️.....
- Le féminisme est réservé aux femmes éduquées, qui appartiennent à l'élite.
✂️.....
- Le féminisme est un courant de la pensée occidentale qui ne prend pas les autres cultures en considération.
✂️.....
- Le féminisme prône la supériorité des hommes sur les femmes.
✂️.....
- Le féminisme considère que la violence est un choix et qu'une personne ne peut pas provoquer le recours à la violence par une autre personne.
✂️.....
- Le féminisme est synonyme de « promotion des droits de la femme ».
✂️.....
- Le féminisme n'est pas seulement réservé aux femmes ; les hommes aussi peuvent être des féministes.
✂️.....
- Le féminisme considère que l'idée que les hommes sont supérieurs aux femmes est une création de la société et peut donc être changée.

2.6. Expliquez :

- a. *En conclusion au sujet du féminisme, j'aimerais préciser que bien que le terme « féminisme » soit relativement nouveau et qu'il ait été popularisé en Occident, le concept d'égalité est présent dans la plupart (si ce n'est la totalité) des cultures depuis des millénaires.*
- b. *En Afrique, par exemple, il existe une longue tradition féministe. On peut citer, entre autres exemples d'activistes féministes, Stella Nyanzi, Amina Mama, Hope Chigudu et Jessica Horn. La Charte des principes féministes des féministes africaines, qui a été adoptée en 2006 par un réseau de plus de 100 activistes féministes du continent et de la diaspora, contribue à définir et à renforcer leur engagement collectif en faveur de l'égalité des sexes.*

Remarque : Si possible, les facilitateurs doivent se familiariser avec les traditions féministes de leur région/pays afin de pouvoir replacer la discussion dans leur contexte culturel.

- 2.7. Demandez : *A présent que nous avons pu clarifier toutes les éventuelles fausses idées au sujet du féminisme, je vais demander à ceux d'entre vous qui se considèrent comme des féministes de lever la main.*



Document 7B : Guide du facilitateur Le féminisme : réalité ou stéréotype ?

Stéréotype : Le féminisme encourage au divorce, et c'est pour cela que les féministes ne sont généralement pas mariées.

Remettre en question le stéréotype : Les féministes ne promeuvent pas le divorce et ne découragent pas le mariage. De nombreuses féministes ont des mariages heureux ! Les féministes considèrent que dans un mariage, les deux conjoints ont le droit d'être en sécurité, respectés et heureux. Si une relation ne correspond pas à ces critères, les féministes considèrent que chaque partie a le droit de quitter la relation, ce qui dans certains cas peut mener à un divorce.

✂

Stéréotype : Le féminisme est réservé aux femmes éduquées, qui appartiennent à l'élite.

Remettre en question le stéréotype : Le féminisme est destiné à tous et toutes, indépendamment du sexe, de l'âge, du statut économique, du niveau d'éducation, de la religion, etc. Le féminisme ambitionne de faire respecter et de promouvoir les droits humains essentiels des femmes. Dans de nombreux pays, ce sont des femmes éduquées qui ont été les premières à utiliser le terme « féminisme ». Cependant, des femmes issues de tous les milieux se battent pour leurs droits depuis la nuit des temps. Le concept de féminisme s'applique tant aux hommes qu'aux femmes, et tout le monde bénéficie de la protection des droits de l'homme.

✂

Stéréotype : Le féminisme est un courant de la pensée occidentale qui ne prend pas les autres cultures en considération.

Remettre en question les stéréotypes : Le féminisme ne s'oppose à aucune culture. Il promeut les principes des droits de l'homme qui sont universels, ce qui signifie qu'ils s'appliquent à tous, sans distinction de personne ou d'origine. Bien que la littérature féministe ait vu le jour en Occident, les femmes des autres cultures ont épousé depuis des siècles des idéaux féministes comme la paix, la sécurité, la dignité et la valorisation des femmes.

✂

Stéréotype : Le féminisme prône la supériorité des hommes sur les femmes.

Remettre en question le stéréotype : Le féminisme ne promeut pas l'idée que les femmes sont supérieures aux hommes. Il promeut l'égalité des résultats pour les femmes et les hommes. Le féminisme considère que les femmes peuvent et doivent avoir du pouvoir, et que cela ne signifie pas pour autant que les hommes doivent en perdre. Le pouvoir n'existe pas en quantité limitée. Les femmes et les hommes peuvent partager le pouvoir et l'utiliser de manière positive.

✂

Réalité : • Le féminisme considère que la violence est un choix et qu'une personne ne peut pas provoquer le recours à la violence par une autre personne.

Expliquer la réalité : Le féminisme considère que chacun est responsable de son propre comportement. Si un homme fait usage de violence contre une femme, il s'agit de son choix et de sa responsabilité. Ce n'est pas la faute de la femme. Le comportement d'une femme (qu'elle porte une mini-jupe, qu'elle laisse brûler le repas ou qu'elle rentre en retard) ne justifie jamais l'usage de la violence. Les hommes ont d'autres moyens d'agir sans avoir recours à la violence.

✂

Réalité : Le féminisme est synonyme de « promotion des droits de la femme ».

Expliquer la réalité : Les convictions et les objectifs des activistes de la défense des droits de l'homme sont identiques à ceux des féministes. Le féminisme a pour but ultime de faire en sorte que les femmes bénéficient des mêmes droits de l'homme. Les droits fondamentaux des femmes sont identiques aux droits fondamentaux des hommes.

✂

Réalité : Le féminisme n'est pas seulement réservé aux femmes ; les hommes aussi peuvent être des féministes.

Expliquer la réalité : Le féminisme s'adresse à tous ! Quiconque agit et se comporte conformément à la conviction que les femmes et les hommes ont la même valeur est un féministe.

✂

Réalité : Le féminisme considère que l'idée que les hommes sont supérieurs aux femmes est une création de la société et peut donc être changée.

Expliquer la réalité : Le féminisme considère que les hommes et les femmes sont nés égaux et de même valeur et capacité. Dans de nombreux pays du monde, les hommes et les femmes jouent des rôles différents (p. ex. les femmes s'occupent des enfants et des autres personnes à charge, et les hommes dirigent les affaires de la communauté). Il s'agit de différences socialement déterminées et non de faits biologiques. En réalité, le nombre de rôles réservés aux femmes et aux hommes du fait de leurs caractéristiques biologiques est très faible. Le fait que nos idées concernant les hommes et les femmes soient socialement déterminées signifie que l'on peut les apprendre et les désapprendre.



Réflexion : L'importance de la solidarité (30 minutes)

Objectif : Expliquer l'importance de la solidarité pour nos initiatives de prévention et de lutte contre le HS et l'EAS

1re partie – L'importance de la solidarité (30 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition de la solidarité sur une feuille de tableau
- Imprimez des exemplaires du document 7C (« Extraits de 'Vous devez nous écouter' : Plus de 1000 travailleuses humanitaires appellent à la réforme dans une lettre ouverte ») pour chaque participant

ÉTAPES

- 1.1. **Expliquez :** Les initiatives de lutte contre le HS et l'EAS font appel à la solidarité. Est-ce que quelqu'un peut m'expliquer ce qu'est la solidarité ? Recueillez l'avis de deux ou trois participants, en notant les idées sur une feuille de tableau. Ensuite, affichez la définition suivante et lisez-la à voix haute. 🗨️ 🗨️

LA SOLIDARITÉ désigne l'unité ou l'accord, de pensée comme d'action, qui existe entre des individus qui ont des intérêts ou des objectifs communs. Il s'agit du « pouvoir collectif » dont nous faisons l'expérience lorsque nous nous dressons ensemble contre l'injustice et les abus. Bien que nous envisagions souvent la solidarité comme quelque chose que nous éprouvons pour les gens qui nous sont proches, nous pouvons nous sentir solidaires d'étrangers et de personnes en dehors de notre communauté immédiate qui partagent les mêmes valeurs et la même vision du bien et du mal, de la justice et des droits de l'homme que nous.

- 1.2. Demandez aux participants de réfléchir à un moment où une personne leur a témoigné de la solidarité. Ils peuvent par exemple citer la fois où un camarade de classe les a défendus contre une brute, ou la fois où un collègue leur a fait part de ses préoccupations après avoir vu un collègue de sexe masculin les harceler.
- 1.3. **Expliquez :** Je vais vous demander de sortir vos carnets pour écrire quelque chose au sujet de cette expérience. Que s'est-il passé ? Qu'avez-vous ressenti ? Laissez aux participants le temps d'écrire dans leur journal, puis demandez-leur de se tourner vers leur voisin et de partager leurs réflexions. Dites-leur qu'ils ne sont pas obligés de parler des détails de l'incident, mais qu'ils doivent exprimer le ressenti que leur a inspiré cet acte de solidarité.
- 1.4. **Expliquez :**
- a. *La solidarité est ce que nous éprouvons lorsque nous adoptons une position collective avec d'autres personnes sur une question. La solidarité nous unit et renforce notre effort collectif en faveur du changement. Lorsque nous agissons de manière solidaire, nous exerçons notre « pouvoir collectif » et nous sommes capables d'accomplir bien plus que nous ne le pourrions en tant qu'individus.*
 - b. *La solidarité est particulièrement importante pour les femmes qui ont appris à garder le silence sur leurs préoccupations concernant le HS et l'EAS. Dans le passé, lorsque les femmes s'exprimaient, elles couraient souvent de graves dangers pour leur sécurité. La solidarité permet aux femmes de savoir qu'elles ne sont pas obligées de prendre des risques seules, et que le nombre apporte un certain niveau de sécurité et de pouvoir.*
 - c. *Que nous en soyons ou non conscients, en participant à ces formations, à ces conversations difficiles, en écoutant les préoccupations des femmes et en respectant leurs recommandations, nous faisons preuve de solidarité féministe envers les employées et bénéficiaires de sexe féminin dans la lutte contre le HS et l'EAS. Bien que nous mettions l'accent sur le changement au sein de l'organisation [et/ou du bureau], la solidarité nous aide à établir un lien avec un nombre croissant d'humanitaires engagés dans la lutte contre le HS et l'EAS. Notre travail s'inscrit dans le cadre d'un mouvement en faveur du changement dans ce secteur qui ne cesse de prendre de l'ampleur.*
- 1.5. **Expliquez :**
- a. *La solidarité avec autrui ne signifie pas que nous devons être d'accord sur le moindre détail. Elle signifie que nous sommes d'accord sur les points fondamentaux et que nous comprenons comment travailler ensemble.*
 - b. **Les hommes qui sont solidaires des femmes** doivent être prêts à écouter les femmes et à changer la manière dont ils agissent en fonction des recommandations et des retours des femmes, car ce sont elles qui subissent les conséquences du HS et de l'EAS. Même si les hommes sont bien intentionnés, s'ils tentent de les aider d'une manière qui peut leur nuire, cela pourrait aggraver la situation.
 - c. *Par exemple, j'aimerais que vous imaginiez que des employées de sexe féminin sont harcelées par des employés de sexe masculin dans des bureaux de terrain (p. ex. par des employés de bureaux extérieurs au principal bureau du pays). Le manager responsable de la sécurité de l'équipe pourrait décider d'instituer une politique qui empêche les femmes de voyager et de se rendre sur les sites de terrain. À ses yeux, il s'agit du meilleur moyen d'assurer la sécurité des femmes, alors qu'en réalité il les femmes de leur autonomie et réduit au statut de faibles créatures qui ont besoin de la protection des hommes.*
 - d. *Si le manager de sexe masculin avait placé la voix des femmes au cœur de ce processus, il aurait d'abord consulté des employées femmes et aurait pu comprendre que ce dont les femmes avaient besoin pour se sentir plus en sécurité, c'était de formations de rappel sur le harcèlement sexuel pour toute l'équipe, ainsi que l'accès à des dispositifs de sécurité comme des alarmes personnelles, des lampes-torches et des verrous aux portes des salles de bain et des chambres à coucher.*



1.6. Expliquez :

- a. *Les femmes qui se montrent solidaires envers les autres femmes doivent être informées des points communs et des différences entre les groupes de femmes de profil divers. Même animées des meilleures intentions, les femmes qui aident d'autres femmes sans tenir compte leur réalité vécue peuvent aggraver la situation. Par exemple, une employée expatriée qui pousserait une employée nationale à divulguer une expérience de harcèlement sexuelle afin de pouvoir tenter une action, alors que cela pourrait mettre la victime en danger.*
- b. *Les femmes qui exercent un pouvoir sur d'autres femmes au sein de l'organisation ne devraient jamais partir du principe que leur expérience du HS et de l'EAS est universelle. Elles devraient au contraire s'efforcer de comprendre le point de vue de celles qui, au sein de l'organisation, détiennent moins de pouvoir social et institutionnel. Souvent, ce que recherchent les femmes chez d'autres femmes, c'est une oreille attentive, un soutien et des encouragements, ou encore des informations et une mise en contact avec des services d'aide aux victimes.*

1.7. Expliquez :

- a. *En 2018, alors que #AidToo gagnait en importance, nous avons assisté à une démonstration de solidarité extraordinaire par plus de 1 000 signataires femmes de 81 pays, qui ont utilisé leur « pouvoir collectif » pour signer et publier une lettre ouverte dans le quotidien The Guardian afin d'appeler à d'urgentes réformes pour mettre un terme au HS et à l'EAS dans le secteur humanitaire.*
- b. *Dans la lettre, des travailleuses humanitaires demandent « des actes, pas des paroles », en précisant que « c'est le comportement de ces hommes et non notre plainte au sujet de leur comportement, qui nuit à la réputation du secteur et à la confiance des populations. »*
- c. *Par groupes de quatre à cinq, j'aimerais que vous lisiez le polycopié avec les extraits de la lettre et que vous débattiez afin de répondre aux questions qui se trouvent à la fin.*

1.8. Distribuez aux participants des exemplaires du document 7C (« Extraits de 'Vous devez nous écouter' : Plus de 1 000 travailleuses humanitaires appellent à la réforme dans une lettre ouverte ») et lancez la lecture. 📄

1.9. Offrez-leur l'opportunité de faire part de leurs réflexions en séance plénière. Ensuite, expliquez :

- a. *Cette lettre constitue un superbe exemple de solidarité entre femmes au sein du secteur humanitaire. En publiant cette lettre, ces femmes ont mis en pratique le concept du pouvoir.*
- b. *Comme l'a montré notre discussion, les réformes évoquées dans cette lettre – faire confiance aux femmes, écouter leurs signalements et divulgations, agir pour lutter contre le HS et l'EAS – ont clairement trouvé un écho chez les employées de sexe féminin qui participent à cette formation. Il semble également évident que si elles sont satisfaites, ces exigences entraîneront des changements positifs au sein de notre organisation et de l'ensemble du secteur.*
- c. *Lorsque nous luttons contre le HS et l'EAS, il est bon de garder à l'esprit que nous n'agissons pas seuls, mais en solidarité avec un mouvement de plus en plus actif en faveur du changement au sein du secteur humanitaire.*



Document 7C – Extraits de ‘Vous devez nous écouter’ : Plus de 1 000 travailleuses humanitaires appellent à la réforme dans une lettre ouverte ».

Nous nous élevons ensemble pour parler des violences et des abus perpétrés à l'encontre des femmes et des jeunes filles par des hommes qui travaillent pour des organisations humanitaires. Nous nous élevons ensemble car nos voix sont plus fortes à l'unisson et que bien souvent, elles n'ont pas été entendues lorsque nous avons agi seules. Nous reconnaissons que toutes les femmes ne possèdent pas le même degré de pouvoir : race, classe, orientation sexuelle, réalités économiques et d'autres formes de discrimination et d'oppression jouent toutes un rôle dans la capacité des femmes à se faire entendre. Le patriarcat affecte le plus durement les femmes et les jeunes filles de l'hémisphère Sud. Nous reconnaissons que ces femmes sont les plus affectées et vulnérables à l'exploitation et aux abus aux mains des travailleurs humanitaires, mais qu'elles sont également les moins susceptibles d'être entendues et les moins à même de signer et de soutenir cette lettre.

C'est le comportement de ces hommes et non notre plainte au sujet de leur comportement, qui nuit à la réputation du secteur et à la confiance des populations. Les femmes qui prennent la parole espèrent faire du secteur humanitaire un secteur plus accueillant pour les femmes et pour les personnes dont nous défendons les droits. Nous prenons la parole dans l'espoir qu'à l'avenir, les femmes ne seront plus blâmées de « n'avoir pas fait assez » pour mettre fin aux abus qu'elles subissent. La logique perverse qui consiste à blâmer les femmes et les jeunes filles pour les violences et les abus qu'elles subissent doit prendre fin, et il appartient à tous d'y mettre fin, dans le secteur humanitaire et au-delà.

Nous demandons trois réformes fondamentales pour corriger le biais patriarcal dans le secteur humanitaire :

1. **Faire confiance aux femmes** : les organisations doivent agir dès qu'une femme signale des faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ; toute allégation doit être traitée de manière prioritaire et urgente afin de mener l'enquête au plus vite ; le sujet d'une plainte de cette nature doit être immédiatement suspendu ou privé de son poste de pouvoir et doit cesser tout contact avec des femmes ou jeunes filles vulnérables.
2. **Écouter** : créez une culture où les lanceuses d'alerte sont les bienvenues et qui les protège. Pour retrouver la confiance des bailleurs, du public et des communautés auprès desquelles nous travaillons, nous devons être honnêtes à propos au sujet des abus de pouvoir et apprendre grâce aux divulgations. Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ne doivent plus être réduits à des chuchotements dans les couloirs.
3. **Des actes, pas de paroles** : nous avons besoin d'un leadership efficace, d'un engagement à agir et d'un accès aux ressources. Il ne suffit pas de développer de nouvelles politiques qui ne sont jamais mises en œuvre ou financées. Avec les bons outils, nous pouvons mettre fin à l'impunité à tous les niveaux dans notre secteur.

#ReformAid #AidToo

Source : <https://www.theguardian.com/global-development/2018/mar/08/1000-women-aid-workers-urge-reform-in-open-letter>

Questions à débattre

1. Pourquoi pensez-vous que les travailleuses humanitaires ont éprouvé le besoin d'écrire cette lettre ?
2. En quoi cette lettre illustre-t-elle le principe de solidarité entre femmes ?
3. Que pensez-vous de l'appel à la réforme de ces travailleuses humanitaires ? Quelles seront les réformes les plus faciles et les plus difficiles à mettre en œuvre ? Pourquoi ?
4. Comment les travailleurs humanitaires de sexe masculin peuvent-ils faire preuve de solidarité envers les femmes et faire en sorte que les appels à la réforme des femmes soient entendus ?

SENSIBILISATION – Que signifie être un « homme allié » ? (35 minutes)

Objectif : Identifier les caractéristiques associées à un « homme allié ».

Partie 1 : Les hommes alliés (25 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition d'un homme allié sur une feuille de tableau
- Imprimez des exemplaires du document 7D (« Liste de vérification Homme allié ») pour tous les participants.
- Préparez la vidéo de TV5Monde Info « Dr. Denis Mukwege prix Nobel de la paix »
<https://www.youtube.com/watch?v=DsLFWUwJLLo> (4 minutes 22 secondes)

Remarque : Si votre connexion internet est peu fiable, préparez un récapitulatif écrit de la vidéo à imprimer ou à lire à voix haute. Les facilitateurs peuvent également choisir des exemples et des vidéos plus adaptés à leur contexte.

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- a. *J'aimerais poursuivre notre exploration de la solidarité et, en particulier, voir comment les hommes peuvent plaider efficacement en faveur des femmes. Tout d'abord, j'aimerais que nous réfléchissions à l'idée d'allié. Un allié est un membre d'un groupe puissant qui soutient les efforts visant à éliminer l'oppression systémique exercée sur les groupes moins puissants.*



- b. *J'aimerais que nous réfléchissions au sens de ce terme appliqué aux hommes féministes. Quelqu'un a-t-il déjà entendu l'expression « homme allié » ?*

1.2. Affichez la définition suivante et demandez à un volontaire de la lire à voix haute.  

Un **HOMME ALLIÉ** reconnaît son pouvoir et en use afin de résoudre les déséquilibres de rapport de force dans ses relations que ce soit au foyer, au travail et au sein de la communauté. Un homme allié écoute les femmes, leur demande conseil, adapte son comportement en fonction des retours des femmes et crée des conditions propices à l'expression et à l'action des femmes. Il ne cherche pas à s'attirer des louanges, mais à agir pour lutter contre le HS et l'EAS en se fondant sur ses croyances que tous les êtres humains sont égaux et méritent les mêmes droits et opportunités.

- 1.3. Expliquez : *Je vais distribuer une liste de caractéristiques auxquelles les hommes devraient aspirer pour être considérés comme des hommes alliés dans la prévention du HS et de l'EAS. Je vais vous demander d'examiner cette liste en groupes mixtes de quatre à cinq et d'identifier quels sont selon vous les critères les plus faciles et les plus difficiles à satisfaire pour les hommes. Les femmes du groupe doivent indiquer les caractéristiques qui sont selon elles les plus importantes chez un homme allié, et expliquer pourquoi.*
- 1.4. Fournissez à chaque participant un exemplaire du document 7D (« Liste de vérification Homme allié ») et laissez les groupes débattre à propos de la liste. 

Document 7D – Liste des caractéristiques d'un homme allié

1. Un homme allié plaide en faveur de la cause féministe et travaille activement pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des jeunes filles.
 2. Un homme allié est conscient de son pouvoir et en use afin de résoudre les déséquilibres de rapport de force dans ses relations, que ce soit au foyer, au travail et au sein de la communauté.
 3. Un homme allié consulte les femmes et sollicite leur avis avant d'agir dans la lutte contre le HS et l'EAS.
 4. Un homme allié ne cherche pas les louanges et plaide en faveur des droits de la femme quand il n'y a pas de femme dans la pièce.
 5. Un homme allié est courageux et agit pour lutter contre le HS et l'EAS car en tant que travailleur humanitaire, il est tenu de protéger les droits de tous les êtres humains.
 6. Un homme allié met l'accent sur le développement personnel, en faisant preuve d'esprit critique et en s'efforçant de s'améliorer constamment.
- 1.5. Demandez aux participants de contribuer en séance plénière. Si les participants demandent pourquoi les hommes doivent être des alliés pour les femmes, et pas l'inverse, expliquez : *ce sont ceux qui détiennent le plus grand pouvoir social et institutionnel qui sont tenus de se comporter en alliés de ceux qui en ont le moins. Le déséquilibre des rapports de force entre hommes et femmes, ainsi que les normes sociales qui approuvent l'usage de la violence à l'encontre des femmes, créent une situation dans laquelle les auteurs de HS et d'EAS sont le plus souvent des hommes. Les hommes sont donc bien placés pour plaider en faveur de la prévention.*
- 1.6. Expliquez : *Pour certains, le concept d'homme allié peut sembler très théorique. Qui sont ces hommes ? Je crains bien qu'ils ne soient parmi nous. Il y a des hommes dans ce bureau qui sont des alliés, et un nombre bien supérieur d'hommes qui sont en voie de devenir des alliés. Nous allons regarder une vidéo à propos d'un homme allié remarquable. Lisez la vidéo de TV5Monde Info « Dr. Denis Mukwege prix Nobel de la paix » (<https://www.youtube.com/watch?v=DsLFWUwJLLO> (4 minutes 22 secondes)).⁷*
- 
- Remarque** : Cette vidéo est facultative, mais le visionnage de ces histoires d'hommes alliés en chair et en os peut permettre aux participants de se faire une idée plus concrète du concept. Pour d'autres régions, les facilitateurs peuvent chercher et regarder une vidéo qui met l'accent sur la vie et les accomplissements d'un homme allié de leur contexte.
- 1.7. Après la vidéo, demandez :
- a. *Est-ce que vous aviez déjà entendu parler du docteur Mukwege ?*
 - b. *Comment vous sentez-vous après avoir regardé cette vidéo ? En quoi le docteur Mukwege constitue-t-il un bon exemple d'homme allié ?*
 - c. *Je vais demander aux hommes ce qu'ils ont appris sur la possibilité de se comporter en homme allié dans la lutte contre le HS et l'EAS après avoir regardé cette vidéo.*
 - d. *Est-ce que quelqu'un a des exemples d'hommes alliés de son réseau personnel ou professionnel à partager ?*

2e partie : Pourquoi est-il important de consulter les femmes ? (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez deux bâtons ou marqueurs pour l'activité des chaussures

⁷ Le docteur Mukwege a traité près de 40 000 femmes qui ont survécu à des viols durant le conflit en République démocratique du Congo à l'hôpital de Panzi, qu'il a contribué à fonder. Après avoir été la cible d'une tentative d'assassinat, le docteur Mukwege s'est exilé à l'étranger, mais il est revenu un an plus tard avec un billet d'avion payé par les femmes de sa ville natale, Bukavu.



ÉTAPES

- 2.1. **Expliquez** : *Pourquoi est-il si important pour les hommes alliés de consulter les femmes ? Nous allons nous lever pour explorer cette question.*
- 2.2. Demandez aux participants de sortir de la salle, ou dégagez un espace dans la salle pour que les participants puissent courir. Répartissez-les en deux groupes et alignez-les en rangs verticaux. Essayez de faire en sorte que les groupes soient équilibrés sur le plan de la mixité.
- 2.3. Demandez ensuite aux participants d'ôter leurs chaussures et de les échanger avec leur voisin. Les participants peuvent se plaindre du fait que leurs chaussures ne leur conviennent pas (elles sont trop grandes, trop petites, ce n'est pas leur style, etc.), mais rappelez-leur que le but de l'exercice est de leur faire éprouver un malaise.
- 2.4. Donnez aux personnes qui se trouvent à l'avant des files un bâton ou un marqueur. Dites aux participants qu'ils vont faire une course de relais. La personne qui se trouve à l'avant de la file courra vers l'arrière de la file, puis reviendra vers l'avant, en passant le bâton à la personne suivante.

Remarque : S'il y a des participants à mobilité réduite qui ne peuvent pas participer à la course de relais, ils peuvent jouer le rôle de moniteur et observer les participants pour vérifier qu'ils n'enfreignent pas les règles, en signalant toute infraction aux facilitateurs. De même, il est conseillé aux participants qui reçoivent des chaussures qui sont « trop petites » de se déplacer de manière à ne pas endommager les chaussures sans les enlever.
- 2.5. Une fois que la course est finie et que l'équipe gagnante a été désignée, formez un cercle avec les participants et **demandez** : *Qu'avez-vous éprouvé en courant avec les chaussures de quelqu'un d'autre ?* (Réponses possibles : Mal à l'aise, ça m'a ralenti, c'était frustrant)
- 2.6. **Expliquez** :
 - a. *Ce que vous avez ressenti en courant dans les chaussures de quelqu'un d'autre, les femmes le vivent chaque jour dans un environnement de travail dont les politiques ont été conçues par des hommes. Les politiques partent peut-être d'une bonne intention, mais si les femmes ne sont pas consultées durant le processus d'élaboration et de mise en œuvre, il est possible qu'elles ne répondent pas à leurs besoins.*
 - b. *Le même principe s'applique à nos initiatives de prévention du HS et de l'EAS. Un homme peut être féministe et se considérer comme un homme allié, mais les bonnes intentions et la connaissance des problèmes ne sauraient remplacer l'expérience directe. Pour y parvenir, nous devons nous mettre dans la peau des femmes et écouter ce qu'elles ont à dire.*

SENSIBILISATION : Cultiver la solidarité en pratiquant la redevabilité (20 minutes)

Objectif : S'accorder sur des pratiques de redevabilité qui cultivent la solidarité avec les femmes

1re partie : La pratique de la redevabilité (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition de la redevabilité sur une feuille de tableau
- Écrivez les critères mentionnés à l'étape 1.3 sur une feuille de tableau

ÉTAPES

- 1.1. **Expliquez** : *Le concept de redevabilité est essentiel pour la notion d'homme allié.* Affichez la définition suivante et lisez-la à voix haute.  

LA REDEVABILITÉ signifie que les hommes sont honnêtes avec eux-mêmes et les autres concernant leur pouvoir et la manière dont ils l'utilisent ou non pour prévenir et mettre un terme au HS et à l'EAS. La redevabilité nécessite que les hommes pratiquent régulièrement l'autocritique et soient ouverts aux retours des femmes, afin de pouvoir s'améliorer.

- 1.2. Demandez aux participants s'ils ont des questions, **puis expliquez** : *J'aimerais que nous nous entraînions à pratiquer la redevabilité envers les femmes dans l'exercice suivant.*
- 1.3. Séparez les participants en plusieurs groupes non mixtes d'hommes et de femmes. Ensuite, expliquez l'exercice :
 - a. Les groupes devront noter de 1 à 5 les efforts des hommes pour créer un environnement de travail sûr et respectueux pour les femmes et propice à la lutte contre le HS et l'EAS, 1 signifiant « pas du tout » et 5 « beaucoup ».
 - b. Les groupes doivent noter les hommes dans l'ensemble et non pas les hommes qui participent à la formation. Les critères d'évaluation doivent inclure (affichez la feuille de tableau avec les éléments suivants) :
 - (1) Les actes spécifiques que les hommes ont accomplis ou non
 - (2) En quoi ces actes ont répondu aux préoccupations des femmes
- 1.4. Dirigez l'exercice puis demandez aux participants de présenter leur note. Demandez aux hommes de présenter en premier, puis aux femmes. Pointez les différences entre l'auto-évaluation des hommes et l'évaluation des femmes. Prenez note des tentatives



des hommes de se montrer solidaires des femmes en matière de HS et d'EAS, particulièrement depuis le début de la formation, mais insistez sur les domaines à améliorer et les lacunes qui nécessitent un effort de leur part.

1.5. Demandez aux hommes :

- a. Avez-vous été surpris par le retour des femmes ?
- b. Qu'est-ce que cela vous apprend sur les efforts que font les hommes dans la lutte contre le HS et l'EAS ?

1.6. Expliquez : Il n'est pas nécessaire d'être parfait pour pouvoir être un allié efficace, mais cela nous demande de faire de notre mieux et de nous montrer le plus ouvert possible aux retours. Ces derniers sont parfois difficiles à entendre, mais si nous parvenons à tolérer notre malaise et que nous tentons de progresser grâce à cette expérience, elle fera de nous de meilleurs alliés.

Réflexion : Cultiver un état d'esprit de croissance (20 minutes)

Objectif : Identifier les peurs qui nous empêchent d'agir en tant qu'alliés

1re partie : Cultiver un état d'esprit de croissance (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez la définition de l'esprit favorable au développement personnel sur une feuille de tableau
- Préparez une feuille de tableau intitulée « Cultiver un état d'esprit de croissance » avec deux colonnes : « Peurs » et « Avantages »

ÉTAPES

1.1. Expliquez : Pour être un allié efficace (indépendamment de son sexe), il est indispensable d'avoir un état d'esprit de croissance.

Avoir un **ÉTAT D'ESPRIT DE CROISSANCE** signifie que notre désir de bien agir et notre engagement envers le développement personnel passent avant notre confort personnel.

Affichez la définition suivante et lisez-la à voix haute.

1.2. Expliquez :

- a. Être un activiste, cela ne signifie pas que l'on fait des choix faciles et confortables. Cela signifie que nous faisons un examen de conscience approfondi et que nous nous efforçons de faire preuve d'honnêteté concernant nos lacunes. Lorsque nous (ou les gens qui nous entourent) identifions des domaines à améliorer, cela ne signifie pas pour autant que nous ne sommes pas des gens bien. Cela signifie qu'il y a des expériences et des points de vue que nous n'avons peut-être pas pris en compte, ainsi que des opportunités de développement personnel.
- b. Pour l'exercice suivant, j'aimerais que nous prenions un moment pour réfléchir en silence. Veuillez sortir vos carnets et ouvrir une page vierge. Je vais vous demander de réfléchir à quelques questions : Avez-vous été un allié efficace pour la prévention du HS et de l'EAS à l'encontre des femmes ? Qu'avez-vous bien fait ? Que vous faut-il améliorer ? Veuillez répondre le plus honnêtement possible. 

1.3. Laissez aux participants 5 minutes pour écrire leurs réflexions. Ensuite, expliquez :

- a. Aucun d'entre nous n'est parfait. Pour devenir un allié efficace, nous devons nous examiner en permanence et nous efforcer de nous améliorer constamment. Tous ceux qui se trouvent dans la salle auraient dû pouvoir identifier au moins quelques domaines à améliorer. Si ce n'est pas le cas, vous ne vous montrez peut-être pas suffisamment critique.
- b. Prenez quelques instants pour réfléchir à vos peurs et aux choses qui pourraient vous empêcher de devenir un meilleur allié en terminant cette phrase : « Si je me comporte de manière solidaire avec les femmes (et les individus LGBTQI+) afin de lutter contre le HS et l'EAS, le pire qui puisse arriver est... ». Écrivez tout ce qui vous vient à l'esprit.

1.4. Une fois que les participants auront eu le temps de réfléchir à leurs peurs et de prendre des notes :

- a. Séparez les participants en groupes non mixtes d'hommes et de femmes. Demandez aux groupes d'identifier deux à trois peurs et de citer des avantages liés à l'adoption d'un état d'esprit de croissance, en surmontant ses peurs. Affichez la feuille de tableau intitulée « Cultiver un état d'esprit de croissance » afin que les participants puissent s'en inspirer.
- b. Expliquez que pour chaque peur ou problème potentiel, il y a également un avantage. Par exemple, un groupe d'hommes pourrait identifier « la peur d'être tourné en dérision » ou « la peur de sembler faible ou indécis ». L'avantage est que cela nous permet de pratiquer le courage moral et de nous montrer plus résilients face aux critiques.

1.5. Laissez aux participants 10 minutes pour débattre avant de les inviter à présenter leurs exemples en séance plénière. Expliquez que vous savez qu'il faut du courage pour prendre part à cette conversation.

1.6. Expliquez : Cet exercice nous a montré qu'il est difficile d'être un allié, mais que si nous surmontons nos peurs, nous serons superbement récompensés. Il peut être tentant de prendre les critiques comme des attaques personnelles, mais si nous nous



rappelons qui nous sommes en tant qu'humanitaires et en tant qu'êtres humains, nous saurons surmonter ce malaise afin de progresser sur le plan personnel, et pour le bien de l'organisation.

EXERCICE PRATIQUE – L'engagement solidaire (35 minutes)

Objectif : Promouvoir des actions qui encouragent la solidarité avec les femmes

Partie 1 – Briefing du personnel n° 7 : Discussion préliminaire (15 minutes)

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- a. *Dans ce module, nous avons couvert un certain nombre de sujets importants. Nous avons poursuivi la conversation concernant les modalités de lutte contre le HS et l'EAS. Nous avons approfondi nos connaissances au sujet du concept de solidarité, qui nous unit aux autres en faveur d'une cause commune. La solidarité amplifie les voix et les efforts des individus pour mettre un terme au HS et à l'EAS en nous unissant à ceux qui partagent nos convictions.*
 - b. *Lorsque nous faisons preuve de solidarité envers les femmes dans la lutte contre le HS et l'EAS, nous épousons des principes féministes. Nombreux sont ceux qui se font une fausse idée du féminisme, et pensent qu'il s'agit d'un concept occidental qui prône la haine des hommes. Bien au contraire, le féminisme renforce notre conviction que les femmes devraient avoir les mêmes droits et opportunités et que nous avons pour responsabilité de plaider en faveur des préoccupations des femmes au nom du principe d'égalité.*
 - c. *Lorsque les hommes font preuve de solidarité féministe dans la lutte contre le HS et l'EAS, ils deviennent des hommes alliés. Un homme allié assume les responsabilités qui découlent de son pouvoir en plaidant en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. La capacité d'écouter les femmes et de prendre leurs besoins en considération est une pratique de redevabilité essentielle pour se montrer solidaire et se comporter en allié efficace.*
 - d. *Pour nous comporter en alliés, nous devons remettre en cause le statu quo, ce qui peut susciter des peurs primaires : peur d'être rejeté, de perdre son emploi ou de perdre son statut au sein de la communauté. Cependant, si nous pouvons maintenir un état d'esprit décroissance et que gardons à l'esprit ce que nous avons à gagner, nous pouvons accomplir énormément de choses.*
- 1.2. Expliquez : *Pour préparer ce briefing du personnel, j'aimerais que vous vous répartissiez en groupes de quatre à cinq et que vous réfléchissiez aux peurs soulevées par le dernier exercice. Avez-vous des idées d'actions que les employés et/ou l'organisation peuvent adopter afin d'apaiser ces craintes ? Par exemple, en réaction à la peur qu'éprouvent les hommes d'être la cible de moqueries, les participants de sexe masculin peuvent décider que lorsqu'un autre homme s'élève contre le HS et l'EAS, ils élèveront également leurs voix afin de le soutenir et de lui faire savoir qu'il n'est pas seul.*
- 1.3. Donnez aux participants le temps de débattre des questions en groupe, puis demandez-leur de présenter leurs réflexions en séance plénière. Dites aux participants que vous aimeriez qu'ils s'accordent sur une ou deux actions qui répondront aux craintes qui nous empêchent d'agir et de créer un environnement favorable à la lutte contre le HS et l'EAS. Prenez en note les actions prioritaires sur une feuille de tableau.

Partie 2 – Briefing du personnel n° 7 : Cultiver la solidarité (5 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimer le document 7E (« Briefing du personnel n° 7 : « Cultiver la solidarité ») pour les volontaires

ÉTAPES

2.1. Expliquez :

- a. *Hélas, tout le monde ne peut pas participer à cette formation spécifique Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Le briefing du personnel nous permet de faire profiter les autres de notre parcours de découverte. Le briefing du personnel ne devrait pas durer plus de 20 minutes et devrait se porter sur les principaux thèmes couverts dans le Module 7. Chacun devrait avoir l'occasion de diriger au moins un briefing.*
 - b. *Pour ce briefing final du personnel, j'aurai besoin de deux à trois volontaires pour présenter les idées de projet du Module 7 à l'ensemble de l'équipe.*
- 2.2. Demandez aux participants quel sera le meilleur moment pour diriger un briefing du personnel et demandez à deux ou trois personnes de se porter volontaires pour diriger le septième briefing. Notez les noms des volontaires et présentez les concepts qu'ils devront expliquer. Pour leur simplifier la tâche, présentez-leur le document 7E (« Briefing du personnel n° 7 : Cultiver la solidarité »). 📄Rappelez aux volontaires qu'ils devront présenter un compte-rendu au début du Module 8.



Document 7E – Briefing du personnel n° 7 : Cultiver la solidarité

1. **Solidarité** : La solidarité est un concept important dans la lutte contre le HS et l'EAS. La solidarité désigne le soutien mutuel entre individus qui partagent un intérêt ou une cause. La solidarité amplifie la voix et les efforts des individus dans la lutte contre le HS et l'EAS en nous permettant d'unir nos forces à d'autres personnes qui partagent notre engagement en faveur de l'égalité des sexes et du droit des femmes à vivre dans un monde dépourvu de violence.
2. **Féminisme** : Le féminisme désigne la conviction que les femmes ont la même valeur que les hommes et que nous devons agir en conséquence. Au fil des ans, une fausse idée du féminisme s'est répandue. Certains pensent que le féminisme est un concept occidental ou que les féministes sont enragées et haïssent les hommes. C'est le contraire de la vérité. Les féministes peuvent être des hommes ou des femmes. Le dénominateur commun est la croyance en l'égalité des êtres humains, qu'ils soient et d'où qu'ils proviennent. Les féministes souhaitent sensibiliser – et agir – afin d'équilibrer les rapports de force, de manière à réduire les risques de HS et d'EAS.
3. **Homme allié** : Un homme allié est une personne qui a conscience de son pouvoir et l'utilise pour militer en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes. Un homme allié écoute et répond aux besoins des femmes tout en agissant pour prévenir le HS et l'EAS. Un homme allié ne recherche ni les louanges ni la reconnaissance. Il prend la parole sur les questions de HS et d'EAS, que ce soit en présence de femmes ou non.
4. **Redevabilité** : Un comportement redevable signifie que nous reconnaissons notre pouvoir et que nous en assumons la responsabilité. Une pratique de redevabilité essentielle pour tout homme allié consiste à écouter les femmes et à laisser leur point de vue et leur expérience influencer sur nos efforts de prévention du HS et de l'EAS.
5. **État d'esprit favorable au développement personnel** : Il peut être difficile d'agir en matière de HS et d'EAS, car cela remet en cause le statu quo et peut être perçu comme une menace pour les personnes en situation de pouvoir. Nombre d'alliés potentiels sont terrifiés à l'idée d'être critiqués, rejetés ou exclus et abandonnent sans même essayer de s'engager. Il est néanmoins essentiel de conserver un état d'esprit favorable au développement personnel et de bien garder à l'esprit que c'est par l'action que nous progressons.
6. **Questions pour l'équipe étendue** : Dans notre discussion de groupe, les participants ont partagé leurs craintes liées au rôle d'allié en matière de prévention du HS et de l'EAS. Nos plus grandes craintes étaient _____. Cependant, nous avons également identifié des avantages et des manières de progresser sur le plan individuel comme au niveau de l'organisation en nous confrontant à ces craintes : _____. Nous avons également conclu que nous pouvions agir pour répondre à ces craintes et créer un environnement plus propice aux alliés, dont _____. Que pensez-vous de l'idée qu'agir pour la prévention du HS et de l'EAS peut nous aider à progresser ? Êtes-vous d'accord ? Pourquoi ou pourquoi pas ?

2.3. Rappelez aux participants que :

- a. En plus du briefing du personnel, vous dirigerez votre propre briefing avec les cadres supérieurs/managers afin de les informer au sujet des modules auxquels ils n'assistent pas (ils doivent assister aux Modules 4, 6 et 8). Dans le cadre du briefing du module 7, vous présenterez les réflexions faites par le groupe durant la discussion préliminaire concernant leurs peurs et leurs espoirs en matière de prévention du HS et de l'EAS, ainsi que leurs recommandations en matière de création d'un environnement habilitant pour un engagement accru en matière de HS et d'EAS.
 - c. Vous ne présenterez que des informations générales, en évitant soigneusement d'évoquer des employés spécifiques ou des questions sensibles. Vous allez inviter l'un des volontaires du briefing du personnel à participer à ce briefing avec vous.
- 2.4. Confirmez l'identité du volontaire qui se joindra à vous. Enfin, demandez aux participants s'il y a des sujets qu'ils préféreraient que vous n'abordiez pas durant le briefing des cadres supérieurs/managers. Offrez aux participants la possibilité de vous signaler leurs préoccupations en privé après la session ou de manière anonyme via la Boîte à commentaires.

Partie 3 – Projet de groupe (5 minutes)

Présentation de la mission de groupe : Proposition d'établissement/renforcement du mécanisme de retour d'information pour le personnel féminin

Étape 1. Réunissez-vous en groupe pour discuter de la nécessité d'un mécanisme de consultation pour les femmes :

1. Existe-t-il un mécanisme ?
2. Fonctionne-t-il ?
3. Les femmes reçoivent-elles des retours ?

Étape 2. Développez une proposition de création ou de renforcement d'un mécanisme de consultation :

1. Description du mécanisme
2. Personne responsable
3. Engagement auprès de la direction

Étape 3. Réunion avec les RH/managers pour présenter le mécanisme de consultation :

1. Expliquer l'importance du mécanisme
2. Décrire le mécanisme
3. Demander de l'aide

3.1. Expliquez :

- a. Cette formation touche à sa fin, et il est temps pour nous de prendre des mesures concrètes, en tant que groupe, en faveur de la prévention du HS et de l'EAS. Je vais vous confier un projet de groupe sur lequel vous travaillerez entre ce module et le suivant.
- b. Nous avons parlé de l'importance de la redevabilité pour les femmes, mais comment cela fonctionnera-t-il dans la pratique ? Y a-t-il des mécanismes qui permettent aux femmes d'exprimer leurs préoccupations, non seulement en matière



de HS et d'EAS, mais également de sécurité et de respect au travail ? Fonctionnent-ils ? Répondent-ils aux préoccupations des femmes ? Les femmes reçoivent-elles des retours au sujet des préoccupations qu'elles ont signalées ?

- c. Pour le projet de groupe, j'aimerais que vous vous réunissiez en dehors de la formation afin de débattre de ces questions. En vous appuyant sur votre évaluation, j'aimerais que vous formuliez une **proposition d'établissement ou de renforcement de mécanismes existants ou nouveaux pour le personnel féminin**. Cette proposition doit inclure une description du mécanisme de consultation des femmes, dont les employés responsables de sa supervision, la fréquence de communication des signalements des femmes aux dirigeants et le rôle de ces derniers en matière d'intervention sur les signalements effectués.
- d. Une fois que vous aurez élaboré votre proposition, j'aimerais que vous organisiez une réunion avec des cadres supérieurs/managers et représentants des RH pour leur présenter votre idée. Votre présentation doit expliquer :
 - Pourquoi il est important de consulter les femmes dans le cadre de nos initiatives de promotion de l'égalité des sexes et de prévention du HS et de l'EAS.
 - À quoi ressembleront les mécanismes nouveaux ou renforcés
 - Le soutien dont vous bénéficierez de la part des RH/managers pour le mener à bien

3.2. Laissez les participants déterminer quand ils souhaitent se réunir pour débattre de la proposition, qui devrait assumer le rôle de leader pour cette tâche, et les autres détails. Donnez aux participants des photocopies du document 7F (« Proposition de mécanisme de feedback pour le personnel féminin ») aux participants à titre de guide. Répondez à toutes les questions qui vous seront posées. 📄

Document 7F – Proposition de mécanisme de feedback pour le personnel féminin

Résumé : Description du projet

1. Description du mécanisme et/ou activités proposés pour renforcer le mécanisme existant : _____
2. Personnel responsable de la supervision : _____
3. Moyens et fréquence des signalements auprès des cadres supérieurs/managers : _____
4. Rôle des cadres supérieurs/managers en matière de traitement des problèmes et des retours : _____

Résumé : Présentation rapide aux cadres supérieurs/managers

1. Pourquoi est-il important de consulter les femmes dans le cadre de nos initiatives de promotion de l'égalité des sexes et de prévention du HS et de l'EAS ? _____
2. Quelle est la lacune organisationnelle ? (p. ex., disposons-nous d'un processus établi de consultation des femmes ? Si tel est le cas, fonctionne-t-il ?) _____
3. À quoi ressemblerait un mécanisme de consultation nouveau ou renforcé ? _____
4. Comment renforcerait-il les initiatives de prévention actuelles du HS et de l'EAS ? _____
5. Quel soutien est nécessaire de la part des managers ? _____

Partie 4 — Conclusion (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez des post-it pour tous les participants et la boîte à commentaires

ÉTAPES

- 4.1. Remerciez les participants pour leur présence. **Expliquez** : Le module 7 peut être difficile car il nous force à nous confronter à nos peurs concernant le passage à l'action : notre peur de l'échec, notre peur de la perte et notre peur du rejet. Cependant, si nous parvenons à surmonter ces peurs et à conserver un état d'esprit de croissance, nous pouvons accomplir énormément en tant qu'organisation. Dans le module 8 – le dernier module – nous discuterons de manières de diffuser ce travail au-delà de notre organisation.
- 4.2. Vérifiez que la date, l'heure et le lieu de la prochaine session conviennent à tous. Demandez aux participants s'ils ont rencontré des difficultés pour pouvoir participer à cette formation. Si tel est le cas, demandez-leur quelles difficultés, et si vous pouvez les aider à les résoudre en parlant aux cadres supérieurs, managers ou superviseurs.
- 4.3. Dessinez un visage souriant dans l'angle supérieur gauche et un visage triste dans l'angle supérieur droit d'une feuille de tableau. Demandez aux participants de vous aider en faisant une « prise de température » rapide avant de partir :
 - a. Rappelez-leur que vous vous engagez à ce que la formation réponde à leurs besoins. Pour cela, vous aurez besoin de leurs retours pour comprendre ce qui s'est bien passé, et ce qui s'est mal passé.
 - b. Demandez aux participants d'écrire leurs commentaires sur divers aspects de la formation (p. ex. le contenu, l'animation, la combinaison d'activités, le centre de formation ou la nourriture) sur des post-it. Les post-it qui





comportent des remarques positives doivent être placés sous le visage souriant et les commentaires négatifs sous le visage triste.

- c. Passez rapidement en revue les commentaires et expliquez comment vous allez en tenir compte.

5e partie – Briefing n° 7 des cadres supérieurs/managers

ÉTAPES

- 5.1. Pour préparer le briefing des cadres supérieurs/managers, les facilitateurs doivent s'assurer que l'heure convenue pour la réunion convient aux cadres supérieurs/managers et l'employé volontaire. Pour que le briefing soit productif, les facilitateurs doivent passer en revue le document 7E (« Briefing du personnel n° 7 : « Cultiver la solidarité ») et prendre des notes sur la session.
- 5.2. Durant le briefing, les facilitateurs doivent :
 - a. offrir aux cadres supérieurs/managers une vue d'ensemble du Module 7 et demander à l'employé volontaire de présenter son point de vue et ce qu'il a retiré de la session.
 - b. présenter les réflexions des participants lors de la discussion préliminaire au sujet de leurs craintes concernant le passage à l'action pour lutter contre le HS et l'EAS, et leurs espoirs et leurs opportunités de développement personnel. Mettez l'accent sur les recommandations de création d'un environnement sûr pour un engagement accru en matière de HS et d'EAS, et pour gérer le risque de retour de représailles.
 - c. bien veiller à ne pas divulguer le nom des différents employés ou des informations susceptibles de permettre aux cadres supérieurs/managers de relier une information ou une expérience à un employé spécifique.
- 5.3. Demandez aux cadres supérieurs/managers leurs retours sur le processus à ce stade : s'ils ont des réflexions, si des problèmes se sont présentés entre les sessions, et comment ils peuvent contribuer à créer un environnement propice à la lutte contre le HS et l'EAS.
- 5.4. Rappelez aux cadres supérieurs/managers que puisque la formation touche à sa fin, vous avez attribué aux participants une mission de groupe. Leur mission consiste à établir ou à renforcer un mécanisme de consultation existant pour permettre aux femmes d'exprimer leurs retours concernant la création d'un environnement de travail sûr et respectueux, favorable à la prévention du HS et de l'EAS. Demandez aux cadres supérieurs/managers de vous aider à programmer une réunion pour permettre aux participants, aux cadres supérieurs/managers et aux employés de débattre de cette question, et pour exprimer leur soutien aux initiatives HS et EAS et à la création d'un environnement propice dans le cadre des réunions et des e-mails au personnel.
- 5.5. **Rappelez aux cadres supérieurs/managers la date et l'heure de la prochaine session, à laquelle ils doivent obligatoirement participer.**



MODULE 8

Au-delà de Bougeons-nous ! (4 heures)

Ce module revient sur le parcours du programme Bougeons-Nous ! Pour la prévention du HS et de l'EAS, et le processus de transformation qui s'est déroulé au niveau individuel et organisationnel. On demande aux participants de s'engager à nouveau dans des initiatives de prévention du HS et de l'EAS, et d'envisager des manières de bâtir un mouvement plus solide en faveur du changement dans le secteur humanitaire.

En un clin d'œil

SENSIBILISATION 30 minutes	Évaluer le changement <u>Objectif</u> : Réfléchir au développement personnel par le biais du processus de formation
RÉFLEXION 1 heure	Notre engagement renouvelé envers la lutte contre le HS et l'EAS <u>Objectif</u> : Identifier des actions de prévention du HS et de l'EAS au niveau individuel et collectif.
EXERCICE PRATIQUE 1 heure 45 minutes	Au-delà de Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS <u>Objectif</u> : Encourager la solidarité et l'activisme au niveau interorganisations et sectoriel
SENSIBILISATION 45 minutes	Célébration ! <u>Objectif</u> : Revenir sur Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS et célébrer notre processus de transformation

SENSIBILISATION – Évaluer le changement (30 minutes)

Objectif : Réfléchir au développement personnel par le biais du processus de formation

1re partie – Accueil et récapitulatif (10 minutes)

PRÉPARATIFS

- Affichez la feuille de tableau « Espaces plus sûrs » au mur avant la session
- Écrivez les termes à passer en revue (féminisme, solidarité, redevabilité, homme allié et stéréotype) sur une feuille de tableau
- Exemplaires du quiz de contrôle des connaissances du Module 7

ÉTAPES

- 1.7. Souhaitez la bienvenue aux participants et rappelez-leur qu'il s'agit du dernier module de Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Pour les aider à se remettre dans le bain, partagez une anecdote personnelle, racontez une blague ou organisez une activité dynamisante. Vous pouvez également demander aux participants de proposer une idée ou de raconter une anecdote, s'ils se sentent à l'aise pour le faire.
- 1.1. Pendant que les participants s'installent, distribuez le Quiz de contrôle des connaissances du Module 7 auquel ils devront répondre. Le quiz ne devrait pas durer plus de 5 à 10 minutes. Une fois que tous les participants auront fini, demandez-leur d'échanger leur quiz avec un partenaire ou leur voisin.
- 1.2. Le groupe au grand complet passe ainsi en revue les réponses et chaque participant note les réponses de son partenaire. Demandez aux participants de remettre les quiz à leur propriétaire. Les facilitateurs pourront recueillir les quiz une fois que les participants ont passé en revue leurs réponses.
- 1.3. Effectuez un contrôle des connaissances du contenu du module 7 :
 - a. Dites aux participants que pour le contrôle des connaissances, ils pourront s'appuyer sur les connaissances et la mémoire de leur partenaire.
 - b. Affichez la feuille de tableau avec les principaux concepts du Module 7. Demandez aux participants de définir et clarifier tour à tour les concepts.
 - c. Accordez-leur plusieurs minutes pour cet exercice. Traitez toutes les questions éventuelles en séance plénière.
- 1.4. Après le contrôle des connaissances, prenez le temps de discuter du dernier briefing du personnel.

Aspects importants et conseils

- C'est avec une grande émotion que nous allons conclure le processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Il est donc important de créer un espace propice à la réflexion personnelle et à la communication, en plus de la planification.
- La réussite de Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS dépendra en dernier lieu de la manière dont les individus et le groupes mettent leurs idées en œuvre. Durant l'activité de conclusion, aidez les participants à identifier des mesures spécifiques qu'ils pourront adopter pour stimuler leur apprentissage grâce à ce processus. Prenez note des projets finaux du groupe à des fins de redevabilité et de suivi pour les cadres supérieurs/managers.
- Réjouissez-vous ! Ensemble, vous êtes venus à bout d'un processus de découverte intensif ! C'est un véritable exploit. Prenez donc le temps de savourer ce moment.
- Célébrez ce qui a marché au lieu de se focaliser sur ce qui n'a pas marché. Explorez les opportunités d'apprentissage et de développement offertes par cette expérience. Encouragez les participants à prendre des engagements dans un esprit de célébration, sans jugement.



- a. Expliquez : Lors de la dernière session, j'ai demandé à X volontaires de diriger le briefing du personnel n° 7 : Cultiver la solidarité. J'aimerais savoir comment ça s'est passé.
 - b. Demandez : Les volontaires peuvent-ils partager leur expérience avec nous ? Comment le briefing s'est-il déroulé ? Les employés étaient-ils réceptifs, et ont-ils dit quelque chose de notable ? Donnez aux volontaires l'occasion de faire un compte-rendu, puis demandez leur avis aux participants.
 - c. Expliquez : Lors de la dernière session, je vous ai également confié votre premier projet de groupe. Le projet consistait à développer une proposition de mécanisme de consultation pour le personnel féminin (ou de renforcement d'un mécanisme existant). Vous deviez vous réunir en groupe pour débattre du contenu de la proposition, puis organiser une réunion afin de présenter vos idées aux cadres supérieurs/managers. J'aimerais que vous me racontiez comment cela s'est passé. Laissez les participants présenter un bref résumé de cette activité.
- 1.5. Expliquez que les cadres supérieurs/managers ont bénéficié d'un briefing sur le contenu du Module 7 et les craintes des participants concernant les interventions de prévention du HS et de l'EAS, leurs recommandations pour créer un environnement plus favorable et qu'ils devaient interagir avec les participants du projet de groupe.
 - 1.6. **Souhaitez la bienvenue aux cadres supérieurs/managers pour le huitième et dernier module. Demandez aux cadres supérieurs/managers de faire une déclaration introductive afin de présenter la manière dont ils entendent aider à créer un environnement qui permette aux employés d'agir contre le HS et l'EAS, et leur vision du projet du groupe qui consiste à établir/renforcer un mécanisme de consultation du personnel féminin.**
 - 1.7. Expliquez : Avant de passer à la session d'aujourd'hui, j'aimerais que nous passions en revue les qualités d'un espace plus sûr. Pointez du doigt la feuille de tableau du Module 1, sur laquelle sont écrites les qualités d'un espace plus sûr, et lisez-les à voix haute.

2e partie : Quels progrès avons-nous accomplis ? (20 minutes)

PRÉPARATIFS

- Écrivez « Objectifs de la journée » sur une feuille de tableau, ainsi que les trois objectifs de l'Étape 2.1
- Écrivez la définition de la transformation sur une feuille de tableau
- Regardez la vidéo de The Dodo « How a Caterpillar Becomes a Butterfly » à l'adresse <https://www.youtube.com/watch?v=G3VMI-EY2DM>
- Affichez des feuilles A4 portant les lettres « 1 », « 2 », « 3 », « 4 » dans chaque coin de la salle

Remarque : Si votre connexion internet est peu fiable, préparez un récapitulatif écrit de la vidéo à imprimer ou à lire à voix haute.

ÉTAPES

- 2.1. Affichez la feuille de tableau « Les objectifs du jour » et expliquez : Voici le dernier module du processus de formation. Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS porte sur la réflexion, la transformation et l'action. Nos **objectifs du jour** consistent à :
 1. réfléchir à notre parcours d'apprentissage et notre développement personnel
 2. renouveler notre engagement à agir pour la prévention du HS et de l'EAS
 3. célébrer nos accomplissements individuels et collectifs
- 2.2. Expliquez : Dans le premier module, nous avons expliqué que le processus « Bougeons-nous ! » pour la prévention du HS et de l'EAS est plus qu'une formation : il s'agit d'un processus. En participant à ce processus, nous ne nous attendons pas seulement à changer, mais à être **transformés**.
- 2.3. Demandez : Qu'entend-on par « transformation » ? Donnez aux participants l'occasion de répondre avant d'afficher la définition et de la lire à voix haute. 🗨️ 👤

LA TRANSFORMATION est un processus de changement profond qui nous donne une nouvelle direction ou orientation. Contrairement au changement (qui implique un processus progressif), la transformation implique une métamorphose de la forme ou de la substance, la forme finale étant très différente de l'original.

- 2.4. Lisez la vidéo « Comment la chenille se transforme-t-elle en papillon ? » à <https://www.youtube.com/watch?v=DmXvoHd-d-I> 📺
- 2.5. Après la vidéo, demandez : En quoi la transformation de ce papillon ressemble-t-elle à ce que nous avons vécu grâce au processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS ? (Réponses possibles : La chenille s'est d'abord nourrie elle-même ; nous avons abordé de nombreux concepts au début de cette formation. Elle a ensuite commencé à muer ; nous abandonnons les idées qui ne nous sont plus utiles. La forme de la chenille commence à changer ; notre identité personnelle et professionnelle est devenue plus claire et prend une nouvelle forme. Des ailes ont commencé à pousser à la chenille ; nous avons également acquis des « ailes » qui nous permettent de voler en réfléchissant à notre propre identité, à notre responsabilité dans la prévention du HS et de l'EAS et à notre pouvoir d'agir tant individuellement que collectivement.)
- 2.6. Expliquez : J'aimerais que vous réfléchissiez au degré de transformation que vous devez à ce processus sur une échelle de 1 à 4, 1 étant « pas de changement du tout », 2 « petit changement », 3 « gros changement » et 4 « transformation ». Pour cela vous allez vous déplacer dans la salle et vous tenir près de la feuille A4 sur laquelle sont écrits les numéros 1, 2, 3 et 4, selon la vision que vous avez de votre développement.



- 2.7. Demandez aux participants de se déplacer dans la salle et de se tenir près du numéro qui représente selon eux le mieux leur transformation.
- 2.8. Demandez aux participants d'expliquer leurs choix. S'il y a des participants qui ne se sentent pas transformés, dites-leur de ne pas s'inquiéter, et expliquez : *Nous avons accompli un parcours important ensemble, mais notre périple ne fait que commencer. Une longue route nous attend et nous allons devoir agir ensemble pour la prévention du HS et de l'EAS.*

RÉFLEXION : Notre engagement renouvelé envers la lutte contre le HS et l'EAS (1 heure)

Objectif : Identifier des actions de prévention du HS et de l'EAS au niveau individuel et collectif.

1re partie - Notre engagement renouvelé envers la lutte contre le HS et l'EAS (1 heure)

PRÉPARATIFS

- Imprimez le document 8A (« Les concepts fondamentaux de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* ») et découpez-le en petits morceaux. Affichez-les sur le mur de la salle
- Remplissez le document 8B (« Recommandations de changements à apporter aux modules 1 à 7 ») et imprimez des exemplaires pour les participants
- Amenez du papier de tableau et des marqueurs afin de permettre aux participants de dessiner ou de noter leurs idées
- Imprimez le document 8C (« Briefing du personnel n° 8 : Au-delà de *Bougeons-nous !* »), qui contient des emplacements destinés aux informations sur les projets finaux

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- a. *Le fait de revenir sur des connaissances que nous avons déjà acquises peut être aussi précieux que l'acquisition de nouveaux savoirs. Quand on revient sur une idée deux, trois, quatre fois, on fait de nouvelles découvertes et on approfondit sa compréhension.*
 - b. *J'ai affiché quelques-uns des concepts fondamentaux de la formation sur les murs de la salle. J'aimerais que vous alliez examiner ces concepts et que vous réfléchissiez à leur signification. Quand vous aurez terminé, asseyez-vous et attendez la suite des instructions.*
- 1.2. Demandez aux participants de faire le tour de la salle et d'examiner les concepts du document 8A (« Les concepts fondamentaux de *Bougeons-nous ! Pour la prévention du HS et de l'EAS* ») avant de retourner vous asseoir. 🗂️

Matériel de session 8A – Concepts clés de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*

Solidarité	Féminisme	Redevabilité	Équilibrer les rapports de force	« Pouvoir sur »
« Pouvoir de »	« Pouvoir collectif »	« Pouvoir intérieur »	Harcèlement sexuel	Exploitation sexuelle
Abus sexuels	Centré sur les survivants	Droits de l'homme	Témoin passif	Témoin actif
Stéréotype	Les 5 D de l'intervention	Espace plus sûr	Leadership fondé sur des valeurs	Normes sociales
Le respect au travail		Parler du pouvoir		État d'esprit de croissance

1.3. Expliquez :

- a. *Nous allons jouer à un jeu pour passer en revue ces concepts. Je vais demander à un participant de venir à l'avant de la salle et de s'asseoir sur une chaise face au reste du groupe. J'écrirai ensuite un concept de *Bougeons-Nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS sur une feuille de papier derrière lui.*
 - b. *La personne qui se trouve face au groupe peut appeler jusqu'à trois personnes pour l'aider à deviner le concept en l'expliquant sans le nommer. Si elle n'est pas parvenue à deviner le concept après avoir interrogé trois personnes, je le dévoilerai et quelqu'un d'autre prendra sa place.*
- 1.4. Dirigez l'exercice et clarifiez tout malentendu ou inexactitude dans les définitions fournies par les participants en vous appuyant sur la définition du glossaire ou d'autres passages de ce manuel.
- 1.5. Expliquez : À présent que nous avons passé en revue les concepts et que nous en comprenons la signification, j'aimerais que vous réfléchissiez aux idées qui vous ont le plus enthousiasmé ou inspiré, ou qui vous ont permis de soudain comprendre



quelque chose qui vous échappait jusqu'ici. Parfois, il arrive parfois qu'une expérience soit différente dans l'instant et lorsqu'on la revisite par la suite. Parcourez votre journal et repensez à nos discussions, aux problèmes qui ont été identifiés, aux solutions qui ont été présentées et aux mesures que nous nous sommes engagés à prendre à titre individuel et en tant que groupe.

- 1.6. Laissez aux participants le temps de réfléchir en silence à ce qu'ils ont appris et aux découvertes qui se sont avérées les plus révélatrices ou transformatrices pour eux. Ensuite, divisez les participants en groupes de quatre à cinq et distribuez la feuille de tableau, puis des marqueurs. Demandez aux groupes de présenter leurs plus grandes découvertes et de dessiner des images pour résumer ce qu'ils ont appris.
- 1.7. Une fois que les groupes auront terminé leurs dessins, demandez-leur de les présenter en plénière.
- 1.8. Expliquez : *Puisqu'une importante partie de ce processus consiste à mettre en pratique ce que nous avons compris, j'aimerais que vous vous retourniez dans votre groupe pour débattre de l'évolution de nos comportements en matière de HS et d'EAS en tant qu'organisation. Nous nous appuierons pour cela sur les recommandations de changements issues de nos discussions préliminaires, et nous évaluerons dans quelle mesure elles ont été adoptées.*
- 1.9. Distribuez le document 8B (« Recommandations de changements à apporter aux modules 1 à 7 ») aux participants. Gardez à l'esprit que les recommandations de changements pour chaque module devront être insérées par les facilitateurs avant la session. 📄
- 1.10. Expliquez :
 - a. *Par groupes de quatre ou cinq, explorez les recommandations de chaque module et évaluez les éventuels changements de comportement du personnel. Utilisez un système d'étoiles : cinq étoiles correspondent à « Excellent », quatre à « Très bon », 3 à « Bon », 2 à « Mauvais » et 1 à « Très mauvais ».*
 - b. *Revenez ensuite sur les recommandations et identifiez le module pour lequel les scores sont les plus faibles. Débattre des raisons et de ce qui sera nécessaire pour encourager le changement.*
- 1.11. Laissez aux participants le temps de passer en revue et de noter l'adoption des recommandations par le personnel pour les modules 1 à 7. Ensuite, expliquez :
 - a. *À présent, nous devons nous mettre d'accord sur un **projet final** interne qui nous permettra de pérenniser la dynamique créée grâce à notre travail de prévention du HS et de l'EAS. Imaginons par exemple que nous ayons eu beaucoup de mal à mettre en œuvre la recommandation du Module 4 qui vise à corriger la norme sociale consistant à embaucher des équipes à majorité composées d'hommes grâce à une initiative délibérée d'embauche de femmes.*
 - b. *Nous déciderons peut-être que notre projet final interne mettra l'accent sur **le recrutement et la rétention de femmes**, avec la réalisation d'une analyse de la composition de notre personnel par sexe, ainsi qu'un audit interne des pratiques de recrutement afin d'identifier les lacunes. Les conclusions devront ensuite être présentées aux représentants des RH et aux cadres supérieurs/managers, des objectifs de recrutement de femmes devront être fixés et nos pratiques de recrutement devront être révisées de manière à être plus sensibles au genre.*
 - c. *Durant la discussion sur le projet final interne, veillez bien à vous accorder sur l'objectif, les activités, le calendrier, ainsi que le personnel et les services.*
- 1.12. Laissez aux participants le temps de débattre, puis demandez aux groupes de présenter leurs idées. Ensuite, expliquez : *Nous allons devoir prendre des décisions difficiles concernant les points auxquels nous devons accorder notre attention. Tous ces projets sont importants, mais nous allons à présent voter pour le projet qui aura selon nous le plus grand impact.*
- 1.13. Demandez aux participants de voter pour leur projet favori en montrant leurs mains. Ensuite, expliquez : *Nous allons nous concentrer sur ce projet interne pendant les X prochaines semaines/mois, jusqu'à l'obtention du changement souhaité. Ce projet représente un engagement collectif important en faveur du changement. Pour le Briefing final du personnel, j'aimerais que vous présentiez ce projet à l'équipe au grand complet afin de recueillir son avis et d'obtenir son soutien.*
- 1.14. **Rappelez aux cadres supérieurs/managers qu'ils sont tenus d'organiser des réunions avec les participants afin de passer en revue les grandes étapes et la progression du projet interne. Demandez aux cadres supérieurs/managers de s'accorder sur une date d'achèvement approximative.**
- 1.15. Expliquez :
 - a. *Vous disposez des outils et des connaissances dont vous avez besoin pour lutter contre le HS et l'EAS. En vous engageant à accomplir ce travail et en faisant évoluer la manière dont vous pensez, vous vous comportez et agissez les uns avec les autres, vous contribuerez à faire évoluer la culture de l'organisation de manière à réduire le risque de HS et d'EAS.*



- b. *Nous avons constaté d'énormes progrès depuis que nous avons débuté cette formation. Si nous persévérons, l'ADN de l'organisation en sera progressivement transformé jusqu'à ce que le HS et l'EAS ne soient plus qu'un mauvais souvenir.*

Document 8B – Recommandations de changements à apporter aux modules 1 à 7

Module 1. Qu'est-ce que *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS ?

Suggestions, émises par les femmes, d'actions que les hommes peuvent entreprendre pour créer un environnement de travail sûr et positif

1. _____
2. _____

Module 2. Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires

Suggestions pour éliminer les obstacles à la pleine adoption du code de conduite

1. _____
2. _____

Module 3. La relation entre le HS, l'EAS et le pouvoir

Actions pour corriger les inégalités des rapports de force au travail

1. *(Lié au sexe)* _____
2. *(Général)* _____

Module 4. Reconnaître la nature systémique du pouvoir

Actions pour transformer les normes sociales qui contribuent à renforcer le pouvoir des hommes sur les femmes au travail

1. _____
2. _____

Module 5. Le respect au travail

Suggestions de comportement pour encourager le respect au travail

1. _____
2. _____

Module 6. Passer à l'action

Les suggestions des femmes au sujet du soutien dont elles ont besoin de la part des hommes qui sont témoins, ou les signaux/signes permettant d'indiquer qu'un comportement est déplacé.

1. _____
2. _____

Module 7. Se comporter en alliés efficaces

Suggestions pour créer un environnement qui apaise la crainte et qui incite à l'action en matière de HS et d'EAS

1. _____
2. _____



PRATIQUE – Au-delà de Bougeons-nous ! (1 heure et 45 minutes)

Objectif : Encourager la solidarité et l'activisme au niveau interorganisations et sectoriel

1re partie - Dépasser le cadre de l'organisation (45 minutes)

PRÉPARATIFS

- Coordonnez des intervenants (des employés chargés de la prévention HS et EAS au sein d'autres organisations) *OU* préparez une feuille de tableau avec des questions d'ordre cartographique
- Imprimez le document 8C (« Briefing du personnel n° 8 : Au-delà de *Bougeons-nous !* ») qui contient des emplacements destinés aux informations sur les projets finaux

ÉTAPES

1.1. Expliquez :

- Durant cette formation, nous avons mis l'accent sur le changement au niveau de l'individu et au niveau de l'organisation. Pour progresser en matière de prévention du HS et de l'EAS, nous devons néanmoins travailler en collaboration avec d'autres acteurs de notre secteur. Cela est dû au fait qu'en tant qu'organisation, nous ne sommes qu'un acteur du secteur humanitaire dans son ensemble, où le HS et l'EAS sont des problèmes courants.*
- Vous avez découvert une approche puissante de la prévention du HS et de l'EAS. Comment pouvons-nous mettre à profit nos nouvelles connaissances et outils ? Comment pouvons-nous atteindre d'autres organisations et exercer sur elles une influence positive ? Comment pouvons-nous travailler de manière solidaire avec les autres acteurs humanitaires pour vivre pleinement nos valeurs ? Comment pouvons-nous avoir un effet en cascade au-delà de notre organisation, au niveau interorganisations et sectoriel ?*

REMARQUE : La première session peut être structurée de deux manières : avec des intervenants, ou avec un exercice de cartographie des acteurs. Les facilitateurs peuvent choisir l'option qui fonctionne le mieux dans leur contexte.

1.2 OPTION 1. Invitez des intervenants à présenter leur travail et leur expérience en matière de prévention HS et EAS. N'invitez pas plus de trois intervenants et limitez leurs présentations à une durée de 10 minutes chacun, suivies d'une séance de questions-réponses de cinq minutes. Vous pouvez choisir des intervenants issus de tous les horizons, dont des points focaux protection d'ONGI homologues, des représentants de groupe de travail PSEA, du ministère de la femme, des RH spécialisés dans les enquêtes, des employés chargés de la création et de la gestion de mécanismes permettant de recueillir les plaintes des communautés.

- Expliquez :** L'objectif de cette session consiste à générer de l'enthousiasme au sujet des initiatives de prévention HS et EAS au-delà de notre organisation, et à replacer la formation dans le contexte d'un mouvement global en faveur du changement. Les allocutions seront suivies d'un débat sur la manière dont notre organisation peut contribuer à soutenir les efforts de prévention HS et EAS en cours des intervenants. Nous aurons une courte séance de questions-réponses où nous parlerons des lacunes et des domaines de collaboration potentiels. À la fin du débat, les participants devraient être parvenus à un accord plus ou moins ferme de suivi mutuel des cadres supérieurs/managers et de l'équipe.
- Demandez à des intervenants de faire une présentation. Ensuite, **expliquez :** J'aimerais à présent que vous vous répartissiez en groupes de quatre à cinq pour concevoir un **second projet externe** afin de promouvoir certaines idées de collaboration. Vous adopterez une approche similaire à celle employée pour la conception du projet interne, en débattant afin de vous mettre d'accord sur les éléments suivants : le titre du projet, son objectif, les activités proposées, l'échéancier, et les personnes et/ou services responsables.

OPTION 2. S'il n'est pas possible de faire venir des intervenants, vous pouvez demander aux participants de constituer des groupes de quatre à cinq personnes et de cartographier les acteurs externes qui travaillent dans le domaine de la prévention HS et EAS.

- Demandez aux participants de commencer par cartographier :
 - Les agences humanitaires qui travaillent dans un domaine de prévention similaire et qui sont exposées à un risque de HS et d'EAS
 - Acteurs impliqués dans la prévention formelle du HS et de l'EAS (p. ex. gouvernement local, police, établissements de soin, groupe de travail PSEA, groupes de femmes)
 - Comment ces acteurs collaborent ou ne collaborent pas, et s'ils devraient le faire.
- Expliquez :** Il apparaît clairement grâce à cet exercice de cartographie que nous ne sommes qu'un acteur parmi d'autres dans le domaine de la prévention HS et EAS. Comment pouvons-nous nous montrer solidaires avec ces autres acteurs afin de catalyser un changement positif à l'échelle du secteur humanitaire ? Ce sera le thème de notre **projet externe**. J'aimerais développer un projet en utilisant la même approche que pour le projet interne. Pour cela, je vais vous demander de constituer des groupes de quatre ou cinq et de vous mettre d'accord sur les éléments suivants : le titre du projet, son objectif, les activités proposées, l'échéancier, et les personnes et/ou services responsables.
- Donnez des exemples d'actions que les participants devraient envisager pour poursuivre le processus :
 - Organiser un événement de formation pour présenter à d'autres organisations l'approche et le processus *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS
 - Diriger une session *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS sur le témoignage actif et les environnements de travail respectueux au sein d'une organisation homologue, d'un groupe de travail PSEA ou d'un comité d'employées afin de leur présenter de nouvelles approches en matière de prévention du HS et de l'EAS.
 - Partager des informations d'aiguillage VBG à jour avec des agences qui ne disposent pas de ces informations
 - Rejoindre ou participer plus activement à des groupes de coordination ou groupes de travail PSEA
 - Collaborer avec des organisations homologues en conformité avec la législation locale en matière d'emploi afin d'éviter que des contrevenants ne soient réembauchés
 - Créer un comité d'employées afin de permettre aux travailleuses humanitaires de se rencontrer, de débattre et de militer pour leurs causes

- 1.3** Une fois que les participants auront fini de planifier, invitez les groupes à présenter leurs projets externes et à voter pour le projet sur lequel ils aimeraient le plus travailler en tant que groupe. Pour l'Option 1, invitez les intervenants à fournir leurs commentaires et leurs réflexions sur ce qui serait selon eux utile et possible. Rassurez les participants dont les projets n'ont pas



été sélectionnés et dites-leur que nous allons nous consacrer à ce projet pendant les X prochaines semaines/mois, mais qu'ils pourront reporter leur attention sur les autres projets une fois celui-ci terminé.

- 1.4 **Rappelez aux cadres supérieurs/managers qu'ils sont tenus d'organiser une réunion avec les participants afin de passer en revue les grandes étapes et la progression du projet externe. Demandez aux cadres supérieurs/managers de s'accorder sur une date d'achèvement approximative.**
- 1.5 **Expliquez :** *Le projet externe nous permettra de diffuser notre travail au-delà de notre organisation, à l'échelle du secteur humanitaire tout entier, afin d'accélérer le changement. En mettant à profit nos connaissances et notre expérience du processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS, et en remédiant à des lacunes critiques au niveau du secteur dans des domaines comme la communication, la coordination et la collaboration identifiés durant le travail et les discussions de groupe, nous pouvons contribuer à créer un mouvement en faveur du changement, qui nous permettra d'obtenir l'égalité des sexes et la tolérance zéro en matière de HS et d'EAS bien plus rapidement qu'autrement.*

2e partie : Briefing du personnel n° 8 : Au-delà de Bougeons-nous ! (15 minutes)

2.1. Expliquez :

- a. *Hélas, tout le monde ne peut pas participer à cette formation spécifique Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Le briefing du personnel nous permet de faire profiter les autres de notre parcours de découverte. Le briefing du personnel ne devrait pas durer plus de 20 minutes et devrait se porter sur les principaux thèmes couverts dans le Module 8.*
 - b. *Pour ce briefing final du personnel, je vais demander à deux ou trois volontaires de présenter les idées de projet du Module 8 à l'ensemble de l'équipe. Le dernier briefing du personnel sera une présentation des projets interne et externe. Des volontaires offriront une présentation très générale des projets, de leur objectif, des raisons pour lesquels ils sont importants, et des entités responsables.*
 - c. *Les cadres supérieurs/responsables seront présents lors du dernier briefing du personnel et exprimeront publiquement leur soutien, ainsi que leurs attentes en ce qui concerne ces projets finaux obligatoires.*
- 2.2. Demandez aux participants quel sera le meilleur moment pour diriger ce briefing du personnel et demandez à deux ou trois personnes de se porter volontaires pour diriger le dernier briefing. Notez les noms des volontaires et présentez les concepts qu'ils devront expliquer. Pour leur simplifier la tâche, présentez-leur le document 8C (« Briefing du personnel n° 8 : Au-delà de Bougeons-nous ! »). 📄

Document 8C – Briefing du personnel n° 8 : Au-delà de Bougeons-nous !

Projet interne : Ce projet a été développé après un examen poussé des sept modules précédents. Nous avons pris en compte la leçon clé de chaque module et les réflexions et recommandations des employés. Nous avons ensuite noté notre propre performance en matière d'adoption des recommandations. Sur la base de cette évaluation, nous avons constaté que nous avions du mal à pratiquer _____ de manière systématique. En portant une attention soutenue à ces comportements et en les mettant en pratique, nous avons la conviction que nous progresserons plus rapidement dans la lutte contre le HS et l'EAS.

- a) Le titre du projet final est : _____
- b) L'objectif est : _____
- c) Les activités proposées sont : _____
- d) Le calendrier est : _____
- e) Les personnes et services responsables sont : _____

Projet final externe : Ce projet a été développé après une session avec des intervenants (Option 1) ou un exercice de cartographie (Option 2) durant lequel nous avons découvert le travail d'acteurs externes impliqués dans la prévention du HS et de l'EAS, et comment nous pouvons les aider dans leurs efforts et collaborer avec eux pour bâtir un avenir plus durable grâce au changement.

- a) Le titre du projet final est : _____
- b) L'objectif est : _____
- c) Les activités proposées sont : _____
- d) Le calendrier est : _____
- e) Les personnes et services responsables sont : _____

Remarque : Une fois les deux projets présentés, invitez les cadres supérieurs/managers à prononcer quelques mots. Demandez aux employés leurs commentaires sur les projets et s'ils ont des idées d'améliorations, quel soutien ils peuvent apporter, etc.



Partie 3 – Exercice « Une nouvelle planète » (45 minutes)

PRÉPARATIFS

- Imprimez l'enquête finale qui se trouve à l'annexe X ou préparez un lien vers la version en ligne.
- Préparez des ordinateurs portables ou des tablettes afin de permettre aux candidats de répondre à l'enquête finale (si nécessaire)
- Des photocopies peuvent être nécessaires pour les participants peu alphabétisés. Prévoyez d'administrer l'enquête à l'oral dans un environnement confortable
- Décidez si vous prévoyez un moment pour une discussion de groupe avec les participants après l'enquête finale. Le cas échéant, munissez-vous du guide de discussion en groupe et d'un enregistreur audio ou d'un carnet de notes.

ÉTAPES

- 3.1. Dites aux participants que vous avez quasiment terminé et qu'il ne reste plus qu'une seule étape. Rappelez aux participants que le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* vise à transformer l'attitude et le comportement des employés et la culture de l'organisation. Dites aux participants que vous allez leur demander de répondre à une enquête finale pour identifier s'il y a eu des changements et, le cas échéant, dans quelle mesure. Rappelez aux participants que l'enquête finale est totalement anonyme.
- 3.2. Distribuez l'enquête finale aux participants. Dressez une liste des participants afin de noter qui a rendu son formulaire rempli et de pouvoir ainsi récupérer les éventuels formulaires manquants. Si l'enquête finale se fait en ligne, vérifiez que tout le monde a bien soumis son formulaire avant de passer à la suite.
- 3.3. Si vous avez le temps, dirigez les discussions de groupe avec un groupe d'hommes et un groupe de femmes en vous appuyant sur le guide d'entretien qui figure dans l'annexe. Cependant, s'il vous semble que le calendrier est trop serré, veuillez planifier une séance de suivi pour tenir les discussions de groupe en dehors de la session.
- 3.4. Dessinez un visage souriant dans l'angle supérieur gauche et un visage triste dans l'angle supérieur droit d'une feuille de tableau. Demandez aux participants de vous aider en faisant une « prise de température » rapide avant de partir :
 - a. Rappelez-leur que vous vous engagez à ce que la formation réponde à leurs besoins. Pour cela, vous aurez besoin de leurs retours pour comprendre ce qui s'est bien passé, et ce qui s'est mal passé.
 - b. Demandez aux participants d'écrire leurs commentaires sur divers aspects de la formation (p. ex. le contenu, l'animation, la combinaison d'activités, le centre de formation ou la nourriture) sur des post-it. Les post-it qui comportent des remarques positives doivent être placés sous le visage souriant et les commentaires négatifs sous le visage triste.
 - c. Dressez un récapitulatif des commentaires, remerciez les participants pour tous les retours qui vous ont été fournis au fil des modules et dites que vous les garderez à l'esprit pour les futures formations *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

SENSIBILISATION – Célébrons ! (45 minutes)

Objectif : Revenir sur *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* et célébrer notre processus de transformation

1re partie – Conclusion (45 minutes)

PRÉPARATIFS

- Apportez de la nourriture, des en-cas, des gâteaux et de la musique
- Préparez et imprimez des certificats pour les participants

ÉTAPES

- 1.1. Expliquez :
 - a. *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS nous a entraînés dans un parcours de découverte essentiel, qui nous a mis à l'épreuve sur le plan personnel comme professionnel, mais n'en a pas moins été une expérience exaltante. Il est temps de célébrer le travail accompli et nos réussites !*
 - b. *Les célébrations ne se limitent pas à faire la fête. Il s'agit d'un moment où nous pouvons nous réjouir de ce que nous avons accompli et avoir le courage de regarder l'avenir et de dire : « J'ai réussi, et cela a ouvert de nouvelles possibilités pour moi ! »*
- 1.2. Demandez aux participants de disposer leurs chaises en cercle rapproché. Expliquez : *Nous allons faire le tour du cercle et partager nos réflexions sur le processus. Je souhaite que vous partagiez deux réflexions.*
 - a. *Pour la première réflexion, je vais vous demander de citer une chose qui fait de la personne qui se trouve à votre droite un allié efficace dans la prévention du HS et de l'EAS.*





- b. *Pour la seconde réflexion, je vais vous demander de partager un aspect du processus Bougeons-Nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS pour lequel vous éprouvez de la gratitude.*
- 1.3. Faites le tour du cercle de manière à permettre à chaque participant de partager ses réflexions.
- 1.4. **Expliquez :**
 - a. *Ce fut une aventure incroyable, et nous avons du pain sur la planche ! Vous découvrirez toute la signification de ce processus dans la manière dont nous vivons nos vies et nous faisons notre travail à partir d'aujourd'hui. Nous avons pour responsabilité individuelle et collective de nous rappeler les uns aux autres les principes dont nous avons parlé, et auxquels nous avons souscrit durant cette formation. Nous avons également les deux projets finaux que nous nous sommes engagés à réaliser, et nous nous retrouverons pour en discuter le X et le X. Les cadres supérieurs/managers sont chargés d'organiser cette réunion.*
 - b. *Notre aventure ne fait que commencer ! Grâce à une réflexion continue, à notre engagement envers l'action, et grâce à un soutien et une solidarité indéfectibles, nous sommes capables de réaliser notre **vision d'un monde où les femmes et les jeunes filles affectées par la crise et les femmes qui travaillent dans des situations d'urgence peuvent atteindre leur plein potentiel à l'abri de la violence et des inégalités.***
- 1.5. **Dites :** *J'aimerais vous remercier personnellement pour votre contribution exemplaire à ce processus. Vous avez fait un merveilleux travail en créant et en préservant un espace plus sûr pour les conversations difficiles et profondément personnelles. Vous avez également fait preuve d'un enthousiasme, d'une énergie et d'une perspicacité remarquables ! Nous avons été ravis de pouvoir faciliter ce processus, et nous vous remercions pour la confiance que vous nous avez témoignée. Félicitations à tous ! Il est temps de célébrer le travail accompli !*
- 1.6. Distribuez des certificats et invitez les participants à se détendre et à échanger en prenant le thé, une collation, des en-cas ou du gâteau et en écoutant de la musique.

2e partie – Briefing n° 8 des cadres supérieurs/managers

PRÉPARATIFS

- Apportez les notes du document 8C (« Briefing du personnel n° 8 : Au-delà de *Bougeons-nous !* ») avec les descriptions du projet, les questions des entretiens avec les intervenants pour les cadres supérieurs/managers, ainsi qu'un carnet pour noter les réponses

ÉTAPES

- 2.1. Après le dernier module, les facilitateurs doivent rencontrer les cadres supérieurs/managers. Ce briefing des cadres supérieurs/managers est essentiel car ce sont les décisions prises par l'organisation à l'issue de la formation *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* qui détermineront si le changement initié par le processus sera durable. Insistez sur la nécessité d'un leadership durable en matière de HS et d'EAS et d'un suivi sur les projets finaux. Rappelez aux cadres supérieurs/managers qu'ils sont tenus d'organiser des réunions pour discuter des grandes étapes et de la progression du projet.
- 2.2. Les facilitateurs peuvent proposer de revenir après les projets finaux pour voir comment ils se sont déroulés, examiner les données des activités M&E et aider à analyser l'impact de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* sur la culture de l'organisation.
- 2.3. Dirigez les entretiens avec les intervenants clés et les cadres supérieurs/managers en utilisant le guide de l'entretien qui figure dans l'annexe.
- 2.4. Remerciez les cadres supérieurs/managers pour leur temps et le soutien accordé au processus. Insistez sur le fait que le processus a été et ne sera un succès que grâce à leur leadership constant en matière de HS et d'EAS



Annexes



MODULE 1

- **LE HARCÈLEMENT SEXUEL** est une forme spécifique de harcèlement sur le lieu de travail qui comprend, mais ne se limite pas à des avances sexuelles malvenues, demandes de faveurs sexuelles et autres conduites verbales, non verbales ou comportement physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est PAS un comportement consensuel entre deux personnes qui éprouvent une attirance mutuelle sur le lieu de travail. Il s'agit d'un abus de pouvoir selon lequel le contrevenant utilise son pouvoir (qui découle de différences sociales, politiques, éducatives, économiques ou institutionnelles) afin de pousser quelqu'un à se soumettre à ses avances sexuelles. Fréquemment, mais pas toujours, le harcèlement sexuel consiste en un « échange de bons procédés », ce qui signifie que le fait de se soumettre aux avances sexuelles est soit directement, soit indirectement une condition pour une embauche ou influe sur des décisions en matière d'emploi comme les promotions ou les augmentations au mérite.
- **L'EXPLOITATION SEXUELLE** désigne tout abus ou tentative d'abus de position qui exploite une vulnérabilité, une différence de pouvoir ou la confiance à des fins sexuelles. Cela inclut le fait de retirer un avantage financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle de toute personne qui est visée par, bénéficie directement ou entre en contact avec des programmes humanitaires.
- **LES ABUS SEXUELS** sont toute forme réelle ou toute menace d'intrusion physique de nature sexuelle (que ce soit par la force, ou dans des conditions coercitives) à l'encontre de toute personne qui est visée par, bénéficie directement ou entre en contact avec des programmes humanitaires.
- **LA COERCITION** est l'acte qui consiste à persuader quelqu'un de faire quelque chose par la force, ou au moyen de menaces directes ou implicites.

MODULE 2

- **L'IDENTITÉ** désigne les choses qui font que nous sommes uniques et qui nous lient à un groupe social. Elles peuvent être liées à des caractéristiques biologiques ou socioculturelles telles que notre sexe, notre âge, notre nationalité et notre orientation sexuelle. Elles peuvent aussi être liées à notre rôle dans la société ou à ce que nous sommes par rapport aux autres (comme femme, mari, père, fils ou fille) et avec notre communauté (comme enseignant, avocat ou docteur).
- Un **SYSTÈME DE VALEURS** correspond aux croyances, aux attentes et aux normes auxquelles aspirent les membres d'un groupe social.

MODULE 3

- LE POUVOIR** est la possibilité d'influencer sa propre expérience et celle des autres. Le pouvoir en lui-même est neutre. Tout le monde détient un pouvoir qui peut être utilisé de manière positive ou négative. Le choix nous appartient.
- **LE POUVOIR INTÉRIEUR** est le sentiment positif que nous éprouvons lorsque nous nous aimons, que nous nous acceptons, que nous pensons être une personne de valeur et que nous méritons que nos droits humains soient respectés. « Le pouvoir intérieur » est le fondement de toutes les autres formes positives de pouvoir.
 - **LE POUVOIR DE** désigne le fait d'agir en tant qu'individu afin d'exercer une influence positive sur notre vie et celle des autres.
 - **LE POUVOIR COLLECTIF** désigne le fait d'unir nos forces à celles d'autres personnes afin d'exercer une influence positive sur notre vie et celle des autres.
 - **LE POUVOIR SUR** consiste à se comporter et à s'exprimer d'une manière qui rend l'exercice de leur propre pouvoir difficile, effrayant voire dangereux pour les autres. Le déséquilibre des rapports de force qui en résulte peut occasionner des violences sous de nombreuses formes : physique, sexuelle, émotionnelle ou économique.

MODULE 4

- **LES NORMES SOCIALES** sont des règles tacites qui définissent les attentes de la société en ce qui concerne le comportement des individus. Par exemple, les étudiants arrivent à l'heure aux cours, l'aîné de la famille se marie en premier et les femmes restent à la maison et s'occupent des enfants pendant que les hommes vont travailler. Tout manquement au respect de ces normes peut donner lieu à des sanctions (critiques, jugement ou exclusion). Il existe des normes sociales dans chaque aspect de notre existence, au sein de nos familles, de nos communautés et de nos lois et institutions.
- **LES DROITS DE L'HOMME** sont des droits dont chacun bénéficie du simple fait de sa qualité d'être humain. Tous les êtres humains ont le droit à la propriété, à une éducation, à vivre une vie digne, à pouvoir subvenir à leurs besoins (nourriture, eau, abris), à avoir un travail constructif et à vivre à l'abri de la violence.

MODULE 5

- Un **ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL TOXIQUE** désigne toute situation d'emploi où le travail, l'atmosphère, le personnel ou n'importe quelle combinaison de ces éléments a un impact négatif sur les employés. Tout travail comporte un certain niveau de stress, mais lorsque le stress interfère au-delà du raisonnable avec la productivité de l'organisation et la vie personnelle des employés, ce stress devient toxique. Entre autres exemples de comportements toxiques au travail, on peut citer le fait de ne pas venir travailler, de prendre des fournitures qui appartiennent au bureau, de colporter ou de saboter les collègues.
- Une **MICRO-AGRESSION** est un commentaire ou une action qui communique subtilement, de manière indirecte ou intentionnelle, une attitude discriminatoire envers une personne ou un groupe de personnes issues de groupes marginalisés ou moins puissants. Par exemple, un employé expatrié pourrait déclarer au cours d'une réunion : « Nous devons embaucher un employé expatrié pour gérer le problème de corruption ici. » Ce commentaire reflète une croissance discriminatoire et insultante selon laquelle les employés nationaux seraient tous corrompus, contrairement aux étrangers. On pourrait citer, entre autres exemples, un employé national qui déclare à un employé réfugié : « Tu es très compétent pour un réfugié ». Ce commentaire suggère que tous les réfugiés sont sans éducation ou qu'ils manquent de compétences et d'expérience professionnelle. On pourrait citer, entre autres exemples spécifiques à un sexe, un manager de sexe masculin qui a l'air de s'ennuyer et qui coupe la parole à sa subordonnée lorsqu'elle parle, ou qui fait des remarques insultantes comme « les femmes sont moins engagées que les hommes » et cite pour preuve « les congés maternité fréquents et le temps personnel pour s'occuper des enfants ou de personnes à charge ».



- **LE RESPECT** est une manière d'envisager les autres et de les traiter. Respecter quelqu'un signifie que vous le traitez en tenant compte de son ressenti, de ses désirs et de ses droits. Il n'est pas nécessaire d'apprécier quelqu'un pour le traiter avec respect. Lorsque vous témoignez de la considération aux autres, vous démontrez votre professionnalisme et votre désir de travailler en équipe. Le respect au travail contribue à créer un environnement de travail positif.

MODULE 6

- Un **TÉMOIN** est toute personne qui est témoin d'un fait de HS et d'EAS et qui est en position de savoir ce qui se passe et d'agir. Il y a deux types de témoins :
 - Un **TÉMOIN ACTIF** est toute personne qui, lorsqu'elle est témoin d'actes de HS et d'EAS, réagit de manière à signaler que ce type de comportement est inacceptable. Au fil du temps, ces actions contribuent à refonder la culture de l'organisation afin qu'elle soit moins tolérante du HS et de l'EAS. Les témoins actifs font également témoigner de la solidarité à la victime, qui pourrait se sentir plus disposée à faire un signalement.
 - À l'inverse, un **TÉMOIN PASSIF** est toute personne qui, par sa réaction ou son manque de réaction, renforce l'idée que le HS et l'EAS sont acceptables. Il pourrait par exemple ignorer ce qui se passe, en rire, ou s'éclipser. Même s'ils ne promeuvent pas directement un comportement est abusif, les témoins passifs sont complices et partagent, par leur inaction, une certaine responsabilité.
- **LE COURAGE MORAL** désigne la disposition à se comporter en leader fondé sur des valeurs et à agir de manière morale, au lieu de se conformer à ce qui est populaire ou simplement pratique.

MODULE 7

- **LE FÉMINISME** est la conviction que les femmes devraient avoir les mêmes droits et opportunités et que nous avons pour responsabilité de plaider en faveur des préoccupations des femmes au nom du principe d'égalité.
- **LA SOLIDARITÉ** est l'unité, l'accord ou le sentiment ou action partagé par des individus qui ont des intérêts ou des objectifs communs. Il s'agit du « pouvoir collectif » dont nous faisons l'expérience lorsque nous nous dressons collectivement contre l'injustice et les abus. Bien que nous envisagions souvent la solidarité comme quelque chose que nous ressentons pour les gens qui nous sont proches, nous pouvons nous sentir solidaires d'étrangers et de personnes en dehors de notre communauté immédiate qui partagent des valeurs et un ressenti similaires concernant le bien et le mal, la justice et les droits de l'homme.
- Un **HOMME ALLIÉ** reconnaît son pouvoir et en use afin de résoudre les déséquilibres de rapport de force dans ses relations que ce soit au foyer, au travail et au sein de la communauté. Un homme allié écoute les femmes, leur demande conseil, adapte son comportement en fonction des retours des femmes et crée des conditions propices à l'expression et à l'action des femmes. Il ne cherche pas à s'attirer des louanges, mais à agir pour lutter contre le HS et l'EAS en se fondant sur ses croyances que tous les êtres humains sont égaux et méritent les mêmes droits et opportunités.
- **LA REDEVABILITÉ** signifie que les hommes sont honnêtes avec eux-mêmes et les autres concernant leur pouvoir et la manière dont ils l'utilisent ou manquent à l'utiliser pour prévenir et mettre un terme au HS et à l'EAS. La pratique de la redevabilité nécessite que les hommes pratiquent un retour sur soi régulier et soient ouverts aux retours des femmes, afin de pouvoir s'améliorer.
- Avoir un **ÉTAT D'ESPRIT DE CROISSANCE** signifie que se comporter de manière appropriée, et s'engager envers le développement personnel sont plus importants que notre confort personnel.

MODULE 8

- **LA TRANSFORMATION** est un processus de changement profond qui nous donne une nouvelle direction ou orientation. Contrairement au changement (qui implique un processus progressif), la transformation implique un changement basique de forme ou de substance, la forme étant très différente de l'original.



Get Moving! Suivi des actions : Recommandations de changements à apporter aux modules 1 à 7

Document 8B – Recommandations de changements à apporter aux modules 1 à 7

Module 1. Qu'est-ce que *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS ?

Suggestions, émises par les femmes, d'actions que les hommes peuvent entreprendre pour créer un environnement de travail sûr et positif

1. _____
2. _____

Module 2. Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires

Suggestions pour éliminer les obstacles à la pleine adoption du code de conduite

1. _____
2. _____

Module 3. La relation entre le HS, l'EAS et le pouvoir

Actions pour corriger les inégalités des rapports de force au travail

1. (*Lié au sexe*) _____
2. (*Général*) _____

Module 4. Reconnaître la nature systémique du pouvoir

Actions pour transformer les normes sociales qui contribuent à renforcer le pouvoir des hommes sur les femmes au travail

1. _____
2. _____

Module 5. Le respect au travail

Suggestions de comportement pour encourager le respect au travail

1. _____
2. _____

Module 6. Passer à l'action

Les suggestions des femmes concernant le soutien dont elles ont besoin de la part des hommes qui sont témoins, ou les signaux/signes permettant d'indiquer qu'un comportement est déplacé.

1. _____
2. _____

Module 7. Se comporter en alliés efficaces

Suggestions pour créer un environnement qui incite à l'action en matière de HS et d'EAS en remédiant aux peurs qui nous empêchent d'agir

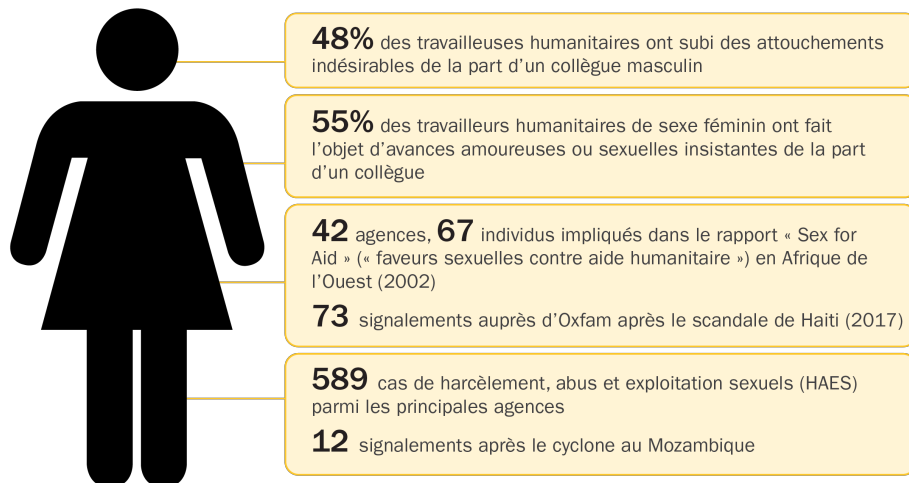
1. _____
2. _____



MODULE 1

Matériel de session **1A – Quelle est l’ampleur du problème de HS et d’EAS ?**

Quelle est l’ampleur du problème de HS et d’EAS ?



Matériel de session **1B – Une vision pour le changement : La tolérance zéro en matière de HS et d’EAS dans le secteur humanitaire**



Matériel de session **1C** Visuels représentant les huit modules du parcours de transformation *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS



Document 1D – Approche fondamentale

SENSIBILISATION=CONCEPTS	Acquérir une vue d'ensemble du sujet. Les concepts sont présentés sous la forme de leçons, de discussions et d'activités de groupe.
RÉFLEXION=APPROPRIATION	S'appliquer les principes à soi-même. Le moment de tranquillité permet aux participants de s'approprier et d'intégrer les concepts par la lecture, la visualisation et la tenue de leur journal personnel.
MISE EN PRATIQUE=ACTION	Appliquer les principes à l'organisation et à ses pratiques de prévention. Les briefings du personnel et les projets de groupe visent à transformer la culture et les processus de l'organisation, ainsi que les rapports entre employés.

Document 1E – Les cinq qualités d'un espace plus sûr

Confidentialité : La confidentialité signifie que les informations ne seront pas divulguées. Chacun peut partager des expériences ou anecdotes personnelles afin de contribuer à illustrer une idée, de créer une connexion personnelle ou de demander de l'aide. Dans un espace plus sûr, chacun comprend que les aspects confidentiels de nos discussions (noms des personnes, divulgation ou informations sensibles) ne seront pas répétés en dehors du cadre de la discussion. Il est possible d'exprimer ouvertement des thèmes et idées clés, mais personne ne devrait redouter que ses expériences ne soient divulguées en dehors du groupe.

Comportement dénué de jugement : Dans un espace d'apprentissage dénué de jugement, les gens bénéficient d'un soutien pour mener à bien leur progression personnelle. Par exemple, comme nous allons le voir dans un module ultérieur, les principes humanitaires comprennent la neutralité et la non-discrimination, mais nous avons tous des préjugés en tant qu'êtres humains. Lorsque nous participons à des discussions de groupe, nous en apprenons davantage sur nous-mêmes et sur les autres, et les surprises ne sont pas rares. La croyance selon laquelle certains groupes sont meilleurs que d'autres est si profondément ancrée qu'elle peut influencer notre manière de penser. Être conscient de soi suppose notamment de reconnaître ses propres préjugés. Dans un espace plus sûr, nous pouvons identifier ces préjugés, en assumer la responsabilité et y remédier tout en nous efforçant de manifester de la compassion vis-à-vis de nos collègues qui ont entamé comme nous un voyage de découverte personnelle.

Communication directe : Créer un espace de protection consiste notamment à prendre la parole lorsque nous sommes blessés. Ainsi, personne ne se demande si les autres éprouvent des sentiments négatifs à cause de ce qu'ils ont fait ou dit. Pour cela, on peut utiliser des formules à la première personne : « Lorsque vous avez dit _____, j'ai éprouvé _____ parce que... ». En utilisant des formules qui commencent par « Je », nous distinguons l'intention de l'impact. Cela permet à la personne qui prend la parole d'exprimer l'influence qu'a eu une situation sur son ressenti sans accuser directement celle qui l'écoute, tout en offrant à cette dernière l'opportunité d'exprimer sa vision des choses. Il peut s'avérer difficile d'utiliser et d'écouter des déclarations à la première personne. Cela nécessite de faire preuve d'humilité, et d'être prêt à fournir et à recevoir des retours. La communication directe nous donne l'opportunité de créer l'espace plus sûr auquel nous aspirons, et de progresser tant au niveau individuel qu'en tant que groupe.

Du temps pour prendre soin de soi : Un espace plus sûr encourage les gens à prendre soin d'eux-mêmes. Partager des anecdotes personnelles peut être difficile sur le plan émotionnel. La création d'un espace plus sûr nous permet de consacrer du temps à nos propres besoins émotionnels et à ceux des autres. Nous pouvons nous mettre à l'écart pour un moment de réflexion, demander l'aide de collègues ou d'un professionnel, s'il y a lieu, et encourager les autres à faire de même. Ce sont des pratiques saines. L'auto-prise en charge nous permet de créer un environnement de travail sûr et respectueux.

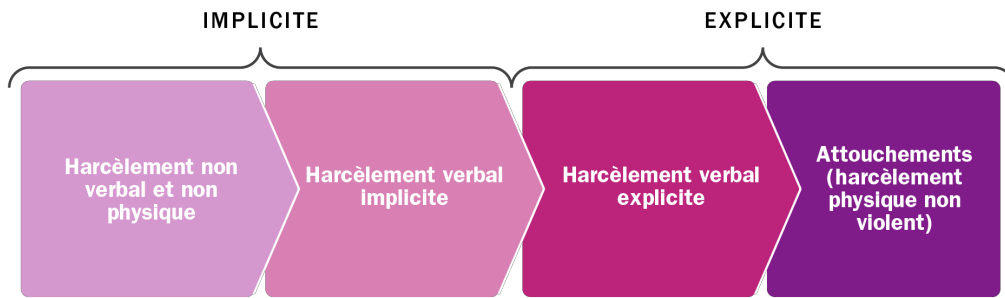
Engagement : La création d'espaces plus sûrs nécessite un engagement à long terme afin de garantir la confidentialité, un comportement dénué de jugement, une communication directe, et de consacrer du temps à l'auto-prise en charge. Au fil du temps, l'ensemble de ces comportements constitue une culture sur laquelle les gens se mettent à compter et dont ils dépendent. Notre engagement envers ces qualités signifie que la création d'espaces de protection est une priorité, afin de permettre à chacun d'exprimer en toute aisance ses émotions brutes et ses idées. L'honnêteté et l'ouverture sont indispensables pour démanteler nos anciennes manières de penser et nous soutenir les uns les autres afin d'épouser notre code de conduite en tant qu'humanitaires. Il est de notre responsabilité – quel que soit notre rôle au sein de l'organisation – de contribuer à créer des espaces plus sûrs pour nos collègues et bénéficiaires.

Questions de suivi :

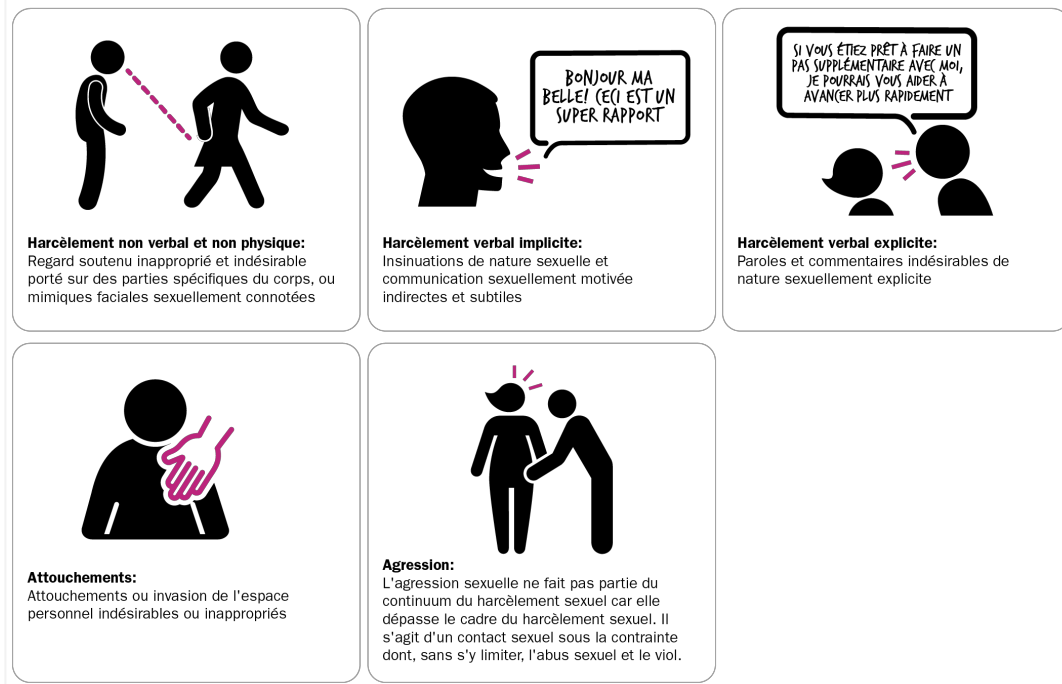
1. Pourquoi ces cinq qualités sont-elles importantes pour le processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS ?
2. Quelles qualités seront les plus faciles à adopter ?
3. Lesquelles seront les plus difficiles à adopter ? Pourquoi ?



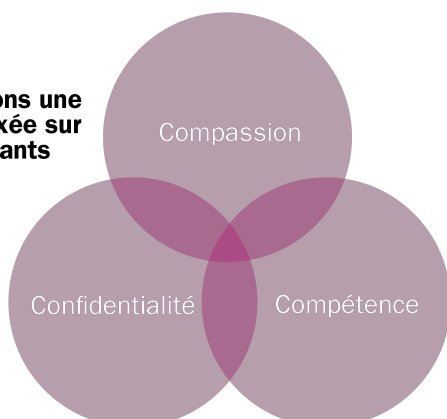
Le continuum du harcèlement sexuel



Visuels de scénarios de harcèlement sexuel



Nous adoptons une démarche axée sur les survivantes



Exemple de politique anti-harcèlement sexuel

Exemple de politique de protection des bénéficiaires contre l'exploitation et les abus sexuels



Document 1I – Questions à débattre

Questions pour les groupes de femmes

1. Si cette formation pouvait changer une seule chose au travail de lutte contre le HS et l'EAS, de quoi devrait-il s'agir ?
2. Que doivent faire les hommes pour les femmes afin de créer une atmosphère propice à la discussion et à l'apprentissage ? En quoi leurs besoins peuvent-ils être différents en fonction de leur race, appartenance ethnique ou nationalité ? De leurs croyances religieuses ou de leur caste ? De leur état de santé ? De leur capacité/handicap ? Qu'en est-il des individus LGBTQI+ ? Y a-t-il des besoins ou préoccupations spécifiques qui doivent être pris en compte ?
3. *Que doivent savoir les facilitateurs à propos de la culture du bureau/culture professionnelle pour pouvoir mener des conversations productives sur ces sujets ?*

Questions pour les groupes d'hommes

1. Quel est le sujet qui vous intéresse le plus en termes d'apprentissage ?
2. Que peuvent faire les hommes pour les femmes afin de créer une atmosphère propice à la discussion et à l'apprentissage ? En quoi leurs besoins peuvent-ils être différents en fonction de la race, de l'appartenance ethnique ou de la nationalité des femmes ? De leurs croyances religieuses ou de leur caste ? De leur état de santé ? De leur capacité/handicap ? En quoi l'approche pourrait-elle prendre en compte les préoccupations des individus LGBTQI+ ?
3. *Que doivent savoir les facilitateurs à propos de la culture du bureau/culture professionnelle pour pouvoir mener des conversations productives sur ces sujets ?*

Document 1J – Briefing du personnel n° 1 : Créer des espaces plus sûrs pour les discussions liées au HS et à l'EAS

1. **Raison d'être et objectifs de Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS :** Au cours des ____ prochain(e)s semaines/mois, notre équipe suivra une formation très importante intitulée : *Bougeons-nous ! pour la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels dans le secteur humanitaire*. Le HS et l'EAS sont hélas trop courants dans le secteur humanitaire. La formation est essentielle car en tant qu'humanitaires, nous nous devons de travailler de manière à garantir la sécurité du personnel de sexe féminin.
2. **Définitions :** Le harcèlement sexuel, ou HS, est un comportement sexuel répréhensible qui cible les travailleuses humanitaires. L'exploitation et les abus sexuels, ou EAS, sont un comportement sexuel répréhensible qui cible les bénéficiaires de sexe féminin.
3. **Politiques pertinentes :** Notre organisation a adopté des politiques strictes en matière de HS et d'EAS. Nous disposons de ____ politiques [précisez le nombre et les noms] qui exposent nos attentes en matière de comportement du personnel et de signalement lorsqu'un incident se produit.
4. **Approche axée sur les survivantes :** Lorsque nous réagissons au HS et à l'EAS, nous accordons la priorité aux besoins du survivant. Cela signifie qu'une survivante doit être libre de décider si elle souhaite signaler l'incident, et dans quelle mesure. L'objectif est d'éviter d'infliger un nouveau traumatisme ou d'autres préjudices à la survivante.
5. **Créer des espaces plus sûrs pour les discussions liées au HS et à l'EAS :** Dans le premier module, nous avons appris qu'il est essentiel de créer une atmosphère dans laquelle les employés se sentent libres de discuter de HS et d'EAS en toute sécurité. Nous nous sommes tous engagés à respecter des principes comme l'absence de jugement, une approche directe mais pleine de tact, et la confidentialité des informations personnelles communiquées. Nous avons également appris que les principales attentes des femmes vis-à-vis de cette formation sont ____, et que les hommes souhaitaient en apprendre davantage sur _____. Les femmes ont aussi déclaré que pour se sentir en sécurité dans le cadre de la formation et de ce processus, elles ont besoin que je _____. Enfin, nous avons identifié des considérations spéciales à prendre en compte pour les employés issus de la diversité, notamment _____.
6. **Questions pour l'équipe étendue :** *Avez-vous des questions ou des réactions à ce briefing ? Pensez-vous que cette formation est importante ? Pertinente ? Avez-vous des suggestions de questions à explorer ?*



MODULE 2

Document 2A – Les principes humanitaires

Humanité : La souffrance humaine doit être soulagée partout où elle se trouve. La raison d'être de l'action humanitaire consiste à protéger la vie et la santé des êtres humains, tout en veillant à ce qu'ils bénéficient du respect qui leur est dû.

Neutralité : Les acteurs humanitaires ne doivent pas prendre parti en cas de conflit, ni se livrer à des controverses de nature politique, raciale, religieuse ou idéologique.

Impartialité : L'action humanitaire doit être menée uniquement sur la base du besoin, en accordant la priorité aux cas de détresse les plus urgents, et sans aucune distinction basée sur la nationalité, la race, le sexe et le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, la classe ou les opinions politiques. En d'autres termes, nous ne pratiquons aucune discrimination en matière de fourniture d'aide.

Indépendance : L'action humanitaire doit être autonome ou indépendante des objectifs politiques, économiques, militaires ou autres que pourrait avoir un acteur concernant les régions où un programme humanitaire est mis en œuvre.

Ne Pas Nuire : Les acteurs humanitaires s'engagent à ne pas exposer les bénéficiaires à davantage de préjudices du fait de leurs actions.

Document 2B – Questions de réflexion : Vos identités personnelle et professionnelle sont-elles alignées ?

6. Parmi les cinq principes humanitaires, lequel est le plus étroitement aligné sur vos valeurs personnelles ?
7. Parmi les cinq principes humanitaires, lequel vous semble le plus étranger, et pourquoi ?
8. Y a-t-il des principes auxquels vous pensez devoir accorder davantage d'importance dans votre vie personnelle et professionnelle ?
9. Comment votre travail changerait-il si vous adoptiez plus largement ces principes ?
10. Qu'est-ce qui vous inspire dans les principes humanitaires ?

***Principes humanitaires : humanité, neutralité, impartialité, indépendance et ne pas nuire*

Document 2C – Briefing du personnel n° 2 : Incarner nos valeurs en tant qu'humanitaires

7. **Notre identité professionnelle** : Les employés du bureau présentent des profils très divers, avec des hommes et des femmes d'âge et de culture très différentes. Malgré nos différences, nous sommes liés par notre travail et notre identité commune d'humanitaires.
8. **Les principes humanitaires** : En tant que travailleurs humanitaires, nous devons respecter cinq principes : humanité, neutralité, indépendance, impartialité et ne pas nuire. Ces principes se retrouvent dans le code de conduite de notre organisation.
9. **Identité, valeurs et actions** : En tant qu'individus, nous possédons plusieurs identités qui se chevauchent. Par exemple, je ne suis pas seulement un homme ou une femme. Mon identité est également définie par mon âge, mon orientation sexuelle, ma race, ma nationalité, ma tribu, mon appartenance ethnique et mon statut marital, parental, ainsi que mon état de santé. *La personne que vous êtes* influe sur votre système de valeurs, qui affecte à son tour vos actions et leurs conséquences, qui peuvent être positives comme négatives.
10. **Aligner ses identités personnelle et professionnelle** : En tant que travailleurs humanitaires, nous sommes tenus de respecter des principes professionnels qui sont parfois en contradiction avec nos valeurs personnelles. Par exemple, on attend peut-être de nous que nous fassions passer les intérêts de notre tribu ou notre appartenance ethnique avant ceux des autres. Cependant, le principe d'indépendance nécessite que nous travaillions pour soulager la souffrance de *tous*, et pas seulement des personnes qui nous sont proches. Notre objectif consiste à gérer ces conflits internes et à aligner nos identités sur nos valeurs suprêmes. « Nos valeurs suprêmes » fait référence aux idées et aux comportements qui ont un impact positif sur nos amis, nos familles et nos bénéficiaires.
11. **Vivre nos valeurs** : Comme nous l'avons mentionné, le code de conduite de notre organisation est fondé sur les principes humanitaires. Durant notre discussion de groupe, nous avons identifié plusieurs domaines dans lesquels les employés pourraient faire davantage pour respecter le code de conduite. Nous avons l'impression que _____ en particulier nécessite des efforts de notre part, mais nous avons également identifié _____ comme des obstacles qui doivent être surmontés avant que cela ne se produise.
12. **Questions pour l'équipe étendue**. Êtes-vous d'accord pour dire que _____ est un aspect du code de conduite qui nécessite des efforts ? Êtes-vous d'accord pour dire que _____ font obstacle à l'adoption de ces comportements ? Quel serait selon vous l'effet d'une collaboration active pour renforcer l'adoption du code de conduite ?



MODULE 3

Document 3A – Questions de contrôle des connaissances

5. *Quelle est notre identité professionnelle ?*

.....

6. *Quels sont les principes humanitaires ?*

.....

7. *Qu'est-ce que l'identité personnelle ?*

.....

8. *Que signifie le fait de vivre nos valeurs ?*

.....

Réponses

5. Notre principale identité, la plus importante, est notre identité d'humanitaires. (On peut citer, entre autres réponses possibles, manager, assistant, gardien, assistant administratif, etc.)
6. Les principes sont humanité, neutralité, impartialité, indépendance et ne pas nuire.
7. Notre identité est complexe et multifacettes, et comprend des aspects verticaux (démographiques) et horizontaux (rôles sociaux).
8. Cela consiste à aligner nos identités personnelles et professionnelles et ainsi d'avoir une identité, des valeurs et des comportements (paroles et actions) cohérents qui produisent un impact positif sur les autres.



Document 3B – Identités fictives masculines

- **Agent de distribution alimentaire (homme)**

Je m'appelle Juma et j'ai 25 ans. J'ai commencé à travailler dans le secteur humanitaire après avoir obtenu mon diplôme universitaire. Je suis agent de distribution alimentaire et je contrôle la foule en cas d'attroupement lors des distributions. Je suis considéré comme une étoile montante au sein de l'organisation et je m'attends à être promu. Les membres de la communauté m'apportent parfois des cadeaux en témoignage de sympathie, que j'accepte volontiers. J'ai un salaire de débutant, et ce n'est pas facile de joindre les deux bouts.



- **Coordinateur humanitaire senior (homme)**

Je m'appelle Bosco et j'ai 45 ans. Je supervise 150 employés qui fournissent de la nourriture, une assistance médicale et des services sanitaires aux réfugiés et aux communautés d'accueil. Je suis un membre respecté de l'équipe. Le directeur de notre organisation m'écoute et j'exerce une influence considérable sur le gouvernement du pays. Je soutiens les droits de la femme et j'ai licencié plusieurs employés pour harcèlement sexuel.



- **Conducteur (homme)**

Je m'appelle Julius et j'ai 32 ans. Je conduis des véhicules pour mon agence depuis cinq ans. Je suis connu et apprécié des communautés où nous travaillons. Les membres de la communauté viennent souvent me demander conseil car ils accordent de l'importance à mon opinion. Je suis parfois timide lors des réunions car je n'ai pas le même niveau d'éducation que les autres employés. J'ai trois femmes dans différentes communautés, et j'ai du mal à boucler les fins de mois.



- **Commercial pharmaceutique (homme)**

Je m'appelle Stephen. Je suis un manager de 35 ans qui travaille pour une entreprise pharmaceutique prospère. J'ai bénéficié d'une excellente éducation et j'ai plus de 10 ans d'expérience dans le secteur de la santé. Je suis un excellent commercial et mon patron m'envoie souvent superviser des envois médicaux. Lorsque je suis en mission en dehors du bureau principal, des femmes réfugiées m'abordent pour obtenir des médicaments gratuits et de l'aide pour les formalités administratives. Je me fais un plaisir de leur venir en aide en échange d'un petit moment intime. Je suis un homme passionné et j'aime passer du temps en compagnie des femmes.



- **Coordinateur humanitaire de la communauté (homme)**

Je m'appelle James et j'ai 55 ans. Je suis un leader influent et respecté de la communauté d'accueil. Les agences humanitaires qui souhaitent travailler dans cette région demandent mon approbation avant de mettre en œuvre des projets. J'arbitre également des dossiers de relations entre des employés d'ONG et des femmes réfugiées. Je facilite les résolutions et dans la plupart des cas, les employés des ONG paient une somme d'argent à la famille ou épousent la fille. J'ai une famille nombreuse et de nombreuses bouches à nourrir. Je prends donc de modestes honoraires pour mes services de médiateur. Mon fils a récemment eu un accident, et je n'ai pas pu payer ses frais médicaux.



- **Directeur pays (homme expatrié)**

Je m'appelle Henri. J'ai 62 ans et je viens de Paris. Je travaille dans le secteur humanitaire depuis 15 ans. Je suis apprécié au sein de mon agence en raison de mes excellentes connexions sociales et professionnelles, et j'ai apporté de nombreux bailleurs de fonds à l'organisation. L'année dernière, nous avons eu un cas impliquant une employée qui a subi une agression sexuelle de la part d'un employé. L'homme en question était talentueux, et je ne pouvais pas me permettre de perdre mon employé le plus performant. Je l'ai donc sanctionné, sans le renvoyer. Ma petite famille m'accompagne dans ma mission, et nous avons une vie confortable.



- **Conducteur (homme)**

Je m'appelle Samson et j'ai 46 ans. Je suis agent d'entretien pour une organisation humanitaire depuis 3 ans. Mon salaire étant ce qu'il est, j'ai du mal à joindre les deux bouts. Ma femme est récemment tombée malade et je n'ai pas pu payer pour son opération car je n'ai qu'un contrat à durée déterminée, ce qui signifie que je n'ai pas d'assurance maladie. Je suis issu d'une minorité ethnique considérée comme inférieure. Les employés me taquent souvent et me demandent de faire des courses pour eux. Je ne comprends pas vraiment le travail qu'accomplit l'organisation parce que je suis rarement invité aux réunions.



Document 3C – Identités fictives féminines

- **Stagiaire (femme)**

Je m'appelle Amina et j'ai 25 ans. Je viens de débiter un stage au sein d'une organisation humanitaire. J'aime beaucoup ce travail, et j'apprends beaucoup. Depuis peu, mon patron m'invite à déjeuner en tête à tête. Il me pose beaucoup de questions personnelles. Cela me met mal à l'aise, mais je ne suis pas certaine de savoir quoi faire. Lorsque le stage prendra fin, j'aimerais être embauchée à un poste à plein temps. Il faut donc que je montre que j'ai l'esprit d'équipe.



- **Manager (femme)**

Je m'appelle May et j'ai 55 ans. Je travaille pour une organisation humanitaire en tant que responsable du camp de base. Je suis la seule femme du camp, et il m'a fallu des années pour parvenir à ce stade de ma carrière. J'ai de nombreuses responsabilités que j'ai du mal à gérer car je suis mère célibataire. J'entends parfois des employées plus jeunes se plaindre de harcèlement sexuel. Pour ma part, je pense que les jeunes femmes devraient se faire une raison ! Nous, les anciennes, nous avons dû faire face à bien pire à nos débuts.



- **Consultante expatriée (femme)**

Je m'appelle Sarah et j'ai 32 ans. Je suis de nationalité américaine et j'ai cinq ans d'expérience dans le secteur humanitaire. Lorsque j'ai eu un bébé, j'ai eu besoin de davantage de flexibilité. J'ai donc emménagé à New York et j'ai commencé à offrir des services de conseil. J'ai de l'expérience dans le domaine de la santé et je réalise des évaluations des installations de santé dans les contextes d'urgence. Lors de mon dernier voyage, j'ai eu des problèmes avec un conducteur qui m'a fait des propositions. Je l'ai signalé au directeur, qui a mené une enquête. J'ai entendu dire que le conducteur avait été licencié et que plusieurs employées s'étaient plaintes de lui avant moi, mais que rien n'avait été fait.



- **Réfugiée (femme)**

Je m'appelle Florence et j'ai 18 ans. J'ai fui pour venir vivre dans ce camp avec mes jeunes enfants lorsqu'un conflit a éclaté dans ma ville natale il y a deux ans. Les rations alimentaires qu'on nous donne sont suffisantes. Je fais ce que je peux pour survivre. Je gagne un complément de revenu grâce à la vente de bois de chauffage, et je dois marcher de longues heures dans des zones dangereuses pour aller me le procurer. L'agent de distribution alimentaire de notre quartier m'a demandé à plusieurs reprises des faveurs sexuelles en échange de rations alimentaires.



- **Membre de la communauté d'accueil (femme)**

Je m'appelle Angela et j'ai 32 ans. Lorsque mon mari est récemment décédé, je suis devenu le seul soutien de ma famille. Je suis institutrice en primaire dans une école qui bénéficie du soutien d'une organisation internationale. J'aime mon travail, mais le professeur principal s'est mis à me faire la cour après la mort de mon mari. J'ai du mal à aller au travail à cause de ce harcèlement, mais je n'ai pas le choix. J'ai récemment intégré un programme de formation professionnelle administré par la même ONGI. Le coordinateur m'a demandé de lui payer des « honoraires ». Je ne voulais pas le faire, mais j'ai fini par céder car je vais bientôt devoir régler les frais de scolarité de mes enfants et j'espère que je bénéficierai de davantage d'opportunités grâce au programme.



- **Mobilisatrice de la communauté (femme)**

Je m'appelle Maria et j'ai 27 ans. Mon activité consiste à promouvoir la santé et l'hygiène pour une ONG. J'aime mon travail, mais cela fait cinq ans que j'occupe le même poste. Mon salaire est modeste et je ne compte pas mes heures. J'aimerais pouvoir accéder à un poste d'agent comme mes collègues hommes qui ont récemment été promus, mais mon superviseur m'a dit qu'il fallait que je prenne davantage la parole durant les réunions. Mon mari est le principal soutien de la famille, et nous nous disputons quand je suis en retard pour le ménage, ce qui arrive souvent.



- **Agent de police (femme)**

Je m'appelle Mercy et j'ai 55 ans. Je travaille dans la police depuis 10 ans. Je m'occupe de l'enregistrement des dossiers au sein de l'unité de violences domestiques du commissariat local. Je vois de nombreux dossiers de violence contre les femmes et les jeunes filles. Je ne gagne pas beaucoup d'argent, mais je suis passionnée par mon travail car j'ai autrefois vécu une relation abusive. Il y a des hommes dans la police qui acceptent des pots-de-vin pour classer des dossiers sans suite. (Ils appellent le viol un « crime lucratif »). Je fais de mon mieux pour dénoncer ce type de corruption, mais je dois rester prudente. J'ai déjà été menacée et je dois garder mon poste.



Document 3D – Déclarations du facilitateur

1. Si c'est vous qui prenez les décisions dans votre foyer, faites un pas en avant.
2. Si vous pouvez vous permettre de payer les frais de scolarité et de santé de votre famille, faites un pas en avant.
3. Si vous avez bénéficié d'une éducation au-delà du primaire, faites un pas en avant.
4. Si vous vous sentez à l'aise pour prendre la parole lors des réunions et que vos collègues vous écoutent, faites un pas en avant.
5. Si l'on s'est moqué de vous ou que l'on vous a manqué de respect en raison de votre âge, de votre race, de votre sexe ou de votre identité ethnique, faites un pas en arrière.
6. Si l'on vous a refusé un emploi ou une promotion en raison de votre sexe, faites un pas en arrière.
7. Si vous exercez de l'influence au sein de votre communauté ou de votre lieu de travail, faites un pas en avant.
8. Si des membres de votre communauté vous ont offert des cadeaux en échange de votre soutien, faites un pas en avant.
9. Si vous avez du mal à concilier vos responsabilités professionnelles et domestiques, faites un pas en arrière.
10. Si vous craignez pour votre sécurité au travail ou lorsque vous rentrez chez vous après la tombée de la nuit, faites un pas en arrière.
11. Si vous avez peur de signaler des faits de harcèlement et d'autres injustices, faites un pas en arrière.
12. Si vous accédez facilement à des promotions ou opportunités professionnelles, faites un pas en avant.

Document 3E – L'histoire d'Élisabeth

Élisabeth a 17 ans. Il y a plusieurs mois, elle a fui sa ville natale avec son fils de 2 ans et sa fille de 4 mois. Élisabeth ne voulait pas partir mais elle n'avait pas le choix. Les combats étaient devenus si intenses qu'elle craignait pour sa propre vie et celle de ses enfants.

Le voyage vers le camp de réfugiés s'est avéré très éprouvant. Son mari étant sur le front, elle a dû voyager seule. Plusieurs hommes âgés qui avaient remarqué qu'elle était seule lui ont fait des avances sexuelles qu'elle a refusées. Quand Élisabeth a raconté ce qui lui était arrivé à un couple de réfugiés qu'elle avait rencontrés en chemin, ces derniers lui ont demandé ce qu'elle avait fait pour provoquer les hommes et ont cessé de lui parler.

Lorsqu'elle est arrivée à la frontière, les agents des services d'immigration ont tenté de l'empêcher de traverser. Ils ont tenté de conclure un marché avec elle : ils la laisseraient passer en échange de faveurs sexuelles. Élisabeth a tenté de se plaindre auprès du responsable, mais il a répondu que lui aussi il aimerait bien « la connaître ». Puisqu'Élisabeth avait des économies, elle les a utilisées pour soudoyer les agents afin de pouvoir accéder au camp de réfugiés.

La vie dans le camp était dure. Puisqu'Élisabeth s'était mariée à 13 ans, elle n'avait pas pu terminer ses études. Il lui a été très difficile de trouver du travail car elle ne savait pas bien lire et écrire. Elle n'avait également personne pour prendre soin de ses enfants durant la journée.

Au fil du temps, Élisabeth a sombré dans le désespoir. La ration de nourriture hebdomadaire qu'elle et ses enfants recevaient était inadaptée, et il leur était impossible de d'assouvir certains besoins essentiels. Pour gagner de l'argent, Élisabeth s'est mise à fabriquer et à vendre du charbon. Un travail non seulement difficile, mais également risqué. Les réfugiées étaient régulièrement attaquées par des hommes de la communauté d'accueil sur les chemins de brousse.

Récemment, le responsable du camp a promis de mettre Élisabeth en relation avec un programme d'autonomisation économique géré par une ONG si elle acceptait de passer la nuit en sa compagnie. En raison de sa situation difficile, Élisabeth craignait de ne pas pouvoir refuser. Elle connaissait plusieurs autres femmes qui avaient couché avec le responsable pour accéder au programme. Selon les femmes, l'ONG avait la réputation de ne pas prendre au sérieux les signalements d'abus.

Presque par accident, Élisabeth a retrouvé son frère Geoffrey. Geoffrey avait un an de plus qu'Élisabeth. Contrairement à Élisabeth, il n'était pas marié et avait pu trouver un poste à temps partiel au sein d'une ONG. Malgré ses compétences limitées, Geoffrey savait lire et écrire et travaillait d'arrache-pied. Comme Élisabeth, Geoffrey avait été arrêté à la frontière et contraint de payer un pot-de-vin.

Ces retrouvailles heureuses entre le frère et la sœur ont permis à Élisabeth de cesser de vendre du charbon. Il n'était plus question pour elle d'accepter la proposition du responsable du camp car son frère pouvait la soutenir grâce à ses modestes revenus.

Questions de discussion

5. Élisabeth et Geoffrey étaient issus de la même famille et ils avaient quasiment le même âge, mais Élisabeth s'est trouvée confrontée à des difficultés différentes. En quoi Élisabeth était-elle plus vulnérable à l'EAS que Geoffrey ?
6. À quels moments du récit Élisabeth était-elle vulnérable à l'EAS ?
7. À quels moments Geoffrey s'est-il trouvé exposé ?
Que serait-il arrivé à Élisabeth si elle n'avait pas retrouvé son frère ?



Document 3F – Quatre mesures pour équilibrer les rapports de force

1. **Repenser notre comportement au travail** : Demandez-vous si les autres ont du mal à utiliser leur pouvoir de manière positive au travail à cause de votre comportement. Les gens sont-ils craintifs ou se sentent-ils moins en confiance après avoir interagi avec vous ? Parfois, bien que nous soyons animés de bonnes intentions, nous utilisons notre « pouvoir sur » les autres. Si vous vous surprenez à utiliser votre « pouvoir sur » les autres, demandez-vous comment vous auriez pu faire les choses différemment.

Vous aurez peut-être du mal à le faire au début, particulièrement si vous êtes un superviseur ou que vous n'étiez pas conscient d'utiliser votre pouvoir de manière inappropriée dans le passé. Il peut être judicieux de parler à ses collègues en leur demandant des retours honnêtes. Gardez à l'esprit que pour montrer votre pouvoir, vous n'êtes pas obligé d'utiliser votre « pouvoir sur » les autres. En réalité, les dirigeants les plus prospères obtiennent le respect de leurs collègues et développent leur influence via une écoute, un processus de consultation et une prise de décision transparente.

2. **Observer son comportement au sein de la communauté** : Réfléchissez à votre « pouvoir sur » les membres de la communauté (p.ex. en tant qu'employé d'ONG *sur* un bénéficiaire, en tant que personne ayant bénéficié d'une éducation formelle *sur* une personne sans éducation formelle ou en tant que citoyen *sur* une personne vivant en région rurale). Utilisez-vous toujours votre pouvoir de manière positive ? Ou vous arrive-t-il de dépasser les bornes ? Demandez-vous régulièrement leur avis aux personnes qui vous entourent ? Envisagez des manières de promouvoir votre « pouvoir collectif » auprès des membres de la communauté afin de fournir de meilleurs services en les écoutant et en répondant à leurs préoccupations.

3. **Remettre en cause sa propre inaction** : Songez aux fois où vous avez observé d'autres personnes utiliser leur pouvoir de manière négative, mais que vous avez choisi de garder le silence. Quelles ont été les peurs ou les obstacles qui vous ont empêché de prendre la parole ou de passer à l'action ? Songez à d'autres manières de gérer ces situations afin de pouvoir démontrer votre engagement à équilibrer les rapports de force. Si vous avez moins de pouvoir ou que vous occupez un poste subalterne au sein de l'organisation, une confrontation directe pourrait s'avérer délicate, mais vous pouvez par exemple aller parler à la victime après l'incident, ou déposer une plainte anonyme.

4. **Réfléchir au malaise que l'on éprouve lorsque l'on utilise son pouvoir** : Songez aux fois où vous vous êtes senti mal à l'aise dans l'exercice de votre pouvoir. Pourquoi avez-vous eu l'impression de ne pas pouvoir utiliser votre pouvoir ? Était-ce en raison de votre sexe ? De votre poste au sein de l'organisation ? D'un manque de « pouvoir intérieur » ? Demandez-vous si vous devez cultiver votre pouvoir et, si c'est le cas, quel type : votre « pouvoir intérieur », votre « pouvoir de » ou votre « pouvoir collectif ».

Document 3G – Briefing du personnel n° 3 : Agir pour équilibrer les rapports de force

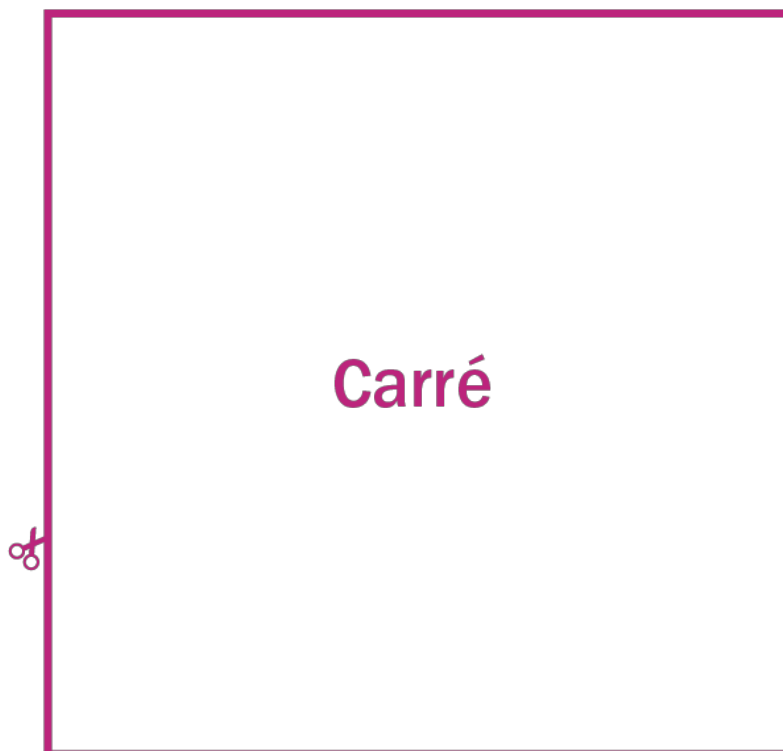
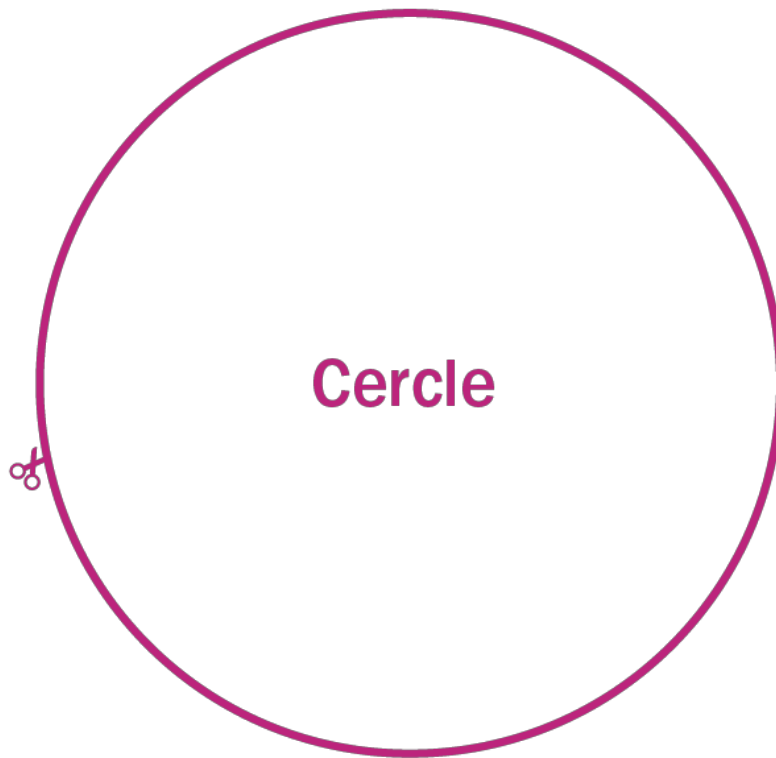
1. **Le pouvoir** : Le pouvoir est la possibilité d'influencer sa propre expérience et celle des autres. Il s'agit d'un concept important pour cette formation car derrière chaque acte de HS et d'EAS, on trouve un abus de pouvoir.
2. **Les expressions du pouvoir** : Le pouvoir peut être utilisé de manière positive ou négative par les personnes qui le détiennent. Toutes les personnes qui ont du pouvoir n'en abusent pas pour autant. Certaines choisissent d'utiliser leur pouvoir individuel et collectif pour s'élever, elles et les autres. D'autres en abusent. Lorsque le pouvoir est utilisé de manière négative, nous parlons d'utiliser notre « pouvoir sur » les autres.
3. **Les inégalités de rapports de force** : La cause profonde des fautes de nature sexuelle au travail réside dans les inégalités de rapports de force entre les employés de sexe masculin et féminin. Sans ces inégalités, ce genre de comportement serait impossible. Pour gérer efficacement le HS et l'EAS au travail, nous devons équilibrer les rapports de force entre ces groupes.
4. **Accent sur les femmes et les jeunes filles** : Bien que les hommes puissent subir des violences, les victimes sont plus rarement des hommes. Lorsque des hommes sont victimes d'abus, il y a généralement un autre facteur de risque lié à l'identité (comme l'âge, le handicap ou absence de handicap, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle ou l'état de santé) qui accroît leur vulnérabilité. Pour cette raison, nos initiatives de prévention et d'intervention HS et EAS sont axées sur les femmes, sans pour autant en exclure les hommes.
5. **Agir pour équilibrer les rapports de force** : Au cours de nos discussions, nous avons identifié deux types d'inégalités de rapports de force au travail qui affectent notre capacité à créer un environnement de travail sûr pour les employées. Nous avons identifié _____ comme étant le type d'inégalité de rapports de force qui au HS et à l'EAS au travail. Nous avons identifié _____ comme étant le type d'inégalités de rapports de force le plus notable à cause duquel les employées craignent de prendre la parole. Si on n'y remédie pas, ces inégalités sont susceptibles d'encourager insidieusement le HS et l'EAS au sein de notre organisation.
6. **Questions pour l'équipe étendue** : *Que pensez-vous des inégalités de rapports de force identifiées par les participants à la formation ? Contribuent-elles au problème de HS et d'EAS au travail ? Pourquoi ou pourquoi pas ?*



MODULE 4

Matériel de session 4A : Cartes-droits

Sécurité physique	Respect de la part d'autrui
Opportunité de prendre ses propres	Contrôle de sa propre sexualité





Document 4C – Lois de la nouvelle planète

Loi n° 1

- Bienvenue, nobles citoyens de cette Nouvelle planète ! Nous sommes une planète dont les habitants sont heureux, toujours prêts à faire de nouvelles rencontres et à partager des informations les concernant. En tant que citoyens de cette planète, vous disposez de quatre droits :
- Tout d'abord, vous avez le droit à la **sécurité physique**, qui vous protège contre les préjudices physiques. Vous prendrez chacun une carte « sécurité physique » qui représente ce droit. (Montrez la carte « Sécurité physique » au groupe.)
- Ensuite, vous avez le droit au **respect de la part d'autrui**, qui vous protège contre tout traitement injuste ou discriminatoire de la part d'autrui. Vous prendrez chacun une carte « Respect de la part d'autrui » qui représente ce droit. (Montrez la carte « Respect de la part d'autrui » au groupe.)
- Troisièmement, vous aurez **l'opportunité de prendre vos propres décisions**, ce qui évite que d'autres personnes ne prennent des décisions à votre place pour des questions d'argent, de propriété ou de possessions, ou pour ce que vous faites de votre temps. Vous prendrez chacun une carte « Opportunité de prendre ses propres décisions » qui représente ce droit. (Montrez la carte « Opportunité de prendre ses propres décisions » au groupe.)
- Quatrièmement, vous avez **le droit de contrôler votre propre sexualité**, ce qui vous protège des mariages forcés, rapports sexuels sous la contrainte, du commerce du sexe ou de tout autre type d'activité sexuelle indésirable. Vous prendrez chacun une carte « Contrôle de sa propre sexualité » qui représente ce droit. (Montrez la carte « Contrôle de sa propre sexualité » au groupe.)

Venez prendre vos cartes et continuez de vous saluer.

Loi n° 2

Ô nobles citoyens de cette Nouvelle planète, la population de notre planète sera divisée en deux groupes. La moitié d'entre vous deviendront des « carrés » et l'autre moitié deviendront des « cercles ». Vous choisirez chacune une carte de vie pour qui montre à quel groupe vous appartenez. Vous devez disposer d'une carte de vie pour survivre sur cette Nouvelle planète. Veuillez prendre une carte et la scotcher sur votre torse avant de continuer à vous saluer mutuellement.

Loi n° 3

Ô nobles citoyens de cette Nouvelle planète, les temps ont changé. Nous déclarons officiellement que les cercles ont plus de pouvoir que les carrés. Si je tape dans mes mains (que je siffle, ou que j'utilise un accessoire) alors qu'un cercle et un carré sont en train de se saluer, le cercle peut prendre l'un des droits du carré. Si le carré n'a plus de droits, le cercle peut prendre la carte-vie du carré. Si un carré perd sa carte-vie, il doit rester immobile sur place jusqu'à la fin de la partie. Même si les carrés sont conscients de ce risque, ils doivent continuer à saluer les cercles. Veuillez continuer à vous saluer.



Document 4D – Questions à débattre : Exercice « Nouvelle planète »

Pour tous

1. Comment vous êtes-vous senti lorsque vous avez reçu vos quatre droits ?
2. Comment vous êtes-vous senti lorsque vous avez été répartis en un groupe de cercles et un groupe de carrés ?

Pour les carrés

1. Comment vous êtes-vous senti lorsque les cercles se sont vus accorder plus de pouvoir ?
2. Comment avez-vous perçu le risque de perdre vos droits ?
3. Comment cela a-t-il affecté votre comportement ?
4. Quelles stratégies avez-vous adoptées pour vous protéger ?

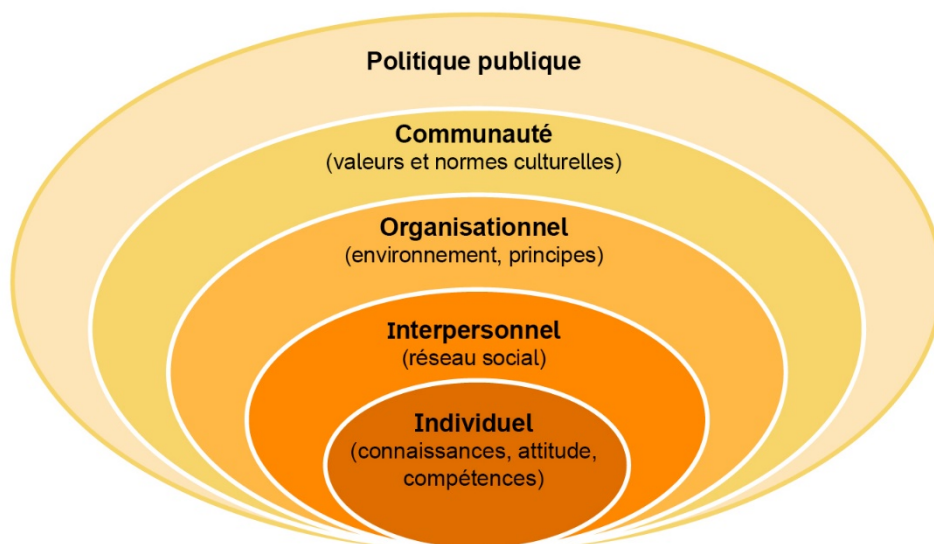
Pour les cercles

1. Comment avez-vous perçu le fait de disposer de davantage de pouvoir ?
2. Comment vous êtes-vous senti lorsque vous avez privé des carrés de leurs droits ?
3. Des cercles ont-ils remis en question la possibilité de priver les carrés de leurs droits ? Y a-t-il des cercles qui ont refusé de participer ?

Pour tous

1. Les cercles avaient la possibilité de priver les carrés du droit de contrôler leur sexualité. Avez-vous vu un parallèle avec la situation des employées et bénéficiaires de sexe féminin ? Lequel ?
2. Les carrés, qui disposaient d'un pouvoir moindre, ont dû adopter des stratégies pour se protéger. Avez-vous remarqué ce type de situation avec les employées ou bénéficiaires de sexe féminin ? Si tel est le cas, qu'avez-vous observé ?
3. Durant cet exercice, vous avez été divisés en deux groupes : les « carrés » et les « cercles ». Dans la réalité, est-ce que nous divisons les gens en catégories de ce type ? Si tel est le cas, quelles sont ces catégories ? (Réponses possibles : homme/femme, riche/pauvre, personnes atteintes de handicap/valides, avec/sans éducation formelle, plus âgées/plus jeunes, expatriés/nationaux). Les cercles se sont vus accorder davantage de pouvoir. Pourquoi, selon vous ? Avaient-ils fait quoique ce soit pour le mériter ? Est-ce le cas des hommes du bureau ? Ont-ils mérité le pouvoir qu'ils détiennent, ou leur a-t-il simplement été accordé ?

Document 4E : Le système socio-écologique





Document 4F – L’histoire d’Amina

Amina travaille pour une ONG depuis trois ans. Elle travaille d’arrache-pied en tant que mobilisatrice de la communauté au sein de l’équipe santé. Elle ne compte pas ses heures et ses performances sont toujours meilleures que celle de ses collègues hommes.

Récemment, le patron d’Amina a commencé à s’intéresser à elle. Durant son évaluation de performance, il lui a dit qu’elle avait vraiment du talent et qu’il voulait la préparer pour un poste plus haut placé. Amina a été ravie à l’idée de bénéficier d’un mentor et d’une potentielle promotion. Cependant, son patron lui a expliqué que les séances d’accompagnement se dérouleraient après les heures de bureau officielles. Bien qu’elle se sente mal à l’aise, Amina ne voulait pas le contrarier et a gardé le silence.

Après le début du mentorat, le patron d’Amina a commencé à se montrer plus tactile. À plusieurs reprises, il l’a effleurée dans le couloir. Un jour, il a placé ses mains sur ses épaules pendant qu’elle regardait l’écran de son ordinateur. Amina s’est sentie si mal à l’aise qu’elle a décidé d’en parler à son patron. Elle lui a dit que bien qu’elle apprécie son mentorat, elle n’éprouvait pas de sentiments pour lui.

Le patron d’Amina est devenu froid et distant. Il a commencé à l’ignorer au bureau, a cessé de l’inviter aux réunions, s’est mis à la critiquer devant ses collègues et a attribué une opportunité de renforcement des capacités qu’il lui avait promise à un collègue de sexe masculin.

Amina est inquiète et anxieuse à propos de son avenir au sein de l’organisation et de ses revenus. Elle apprécie son travail d’humanitaire et aimerait chercher un autre travail. Cependant, elle redoute que son patron ne sabote ses démarches, car il est proche des autres directeurs du camp. Un jour, Amina décide de parler de sa situation à une responsable. Bien qu’elle compatisse, cette dernière lui conseille d’oublier ce qui s’est passé car selon elle, les hommes sont comme ça et elle ferait mieux de s’y habituer.

Questions de réflexion individuelle

1. Comment le patron d’Amina tente-t-il d’utiliser son « pouvoir sur » elle ?
2. Quels sont les droits de l’homme dont elle a été privée à cette occasion ?
3. Les autres personnages du récit ont-ils eu l’occasion d’utiliser leur pouvoir de manière positive pour aider Amina ?

Document 4G – Briefing du personnel n° 4 : Trouver des moyens de changer les normes sociales

1. **Normes sociales** : Les normes sociales sont les normes non écrites que les membres d’un groupe social sont censés respecter. Durant notre travail en groupe, nous avons identifié _____ comme des normes sociales dans notre secteur qui encouragent les hommes à exercer leur pouvoir « sur » les femmes et favorisent ainsi le HS et l’EAS malgré des engagements et des politiques solides au niveau de l’organisation.
2. **Modèle socioéconomique** : Le modèle socioéconomique désigne une approche du changement de comportement qui prend en compte les espaces où les individus interagissent avec leur système social et leur expérience du monde (famille, communauté, institutions, etc.). Les normes sociales qui contribuent à renforcer le pouvoir des hommes sur les femmes existent à tous les niveaux et se renforcent mutuellement. Un changement à plusieurs niveaux est donc indispensable.
3. **Les droits de l’homme et le HS et l’EAS** : Chacun possède des droits liés au simple fait d’être un être humain. Lorsqu’il se produit des faits de HS et d’EAS, l’individu est privé de l’opportunité de vivre une vie digne, ce qui inclut le droit à la sécurité, à l’emploi et à la santé.
4. **Les manifestations du HS et de l’EAS** : Le HS et l’EAS peuvent prendre de nombreuses formes. Lors des discussions de groupe, nous avons identifié _____ comme étant les expressions les plus courantes de HS et d’EAS dans le secteur humanitaire, bien qu’il y en ait d’autres. Tous ces comportements sont inacceptables et contraires à notre politique. Nous souhaitons qu’ils cessent.
5. **Les impacts du HS et de l’EAS** : Tous ces comportements ont des conséquences pour la crédibilité de la mission humanitaire. Les effets les plus négatifs, cependant, sont subis par la victime, qui pourrait avoir du mal à supporter les conséquences physiques, psychologiques, financières et sociales qui vont bien au-delà de l’incident lui-même.
6. **Questions pour l’équipe étendue** : *Que pensez-vous des sujets couverts dans ce module ? Avez-vous déjà vu ou entendu parler de ce type de HS et d’EAS ? Considérez-vous que les normes sociales _____ sont courantes dans notre secteur ? Comment pourraient-elles contribuer à perpétuer le HS et l’EAS ?*



MODULE 5

Document 5A – le spectre du comportement toxique au travail

Relativement toxique



Extrêmement toxique ou ouvertement hostile

Document 5B – Un environnement de travail respectueux

Les comportements toxiques au travail	En quoi ce comportement viole-t-il les principes humanitaires (humanité, neutralité, impartialité, indépendance et ne pas nuire)	Impacts	Comportements qui créent un environnement de travail respectueux

Document 5C – Qu'est-ce que le leadership fondé sur des valeurs ?

Chacun d'entre nous est un leader : Nous sommes tous tenus d'adopter un style de leadership fondé sur des valeurs. Si nous nous reposons totalement sur les directeurs et superviseurs pour défendre les principes humanitaires et pour nous faire rendre compte de nos actes, nous n'atteindrons jamais notre plein potentiel et nous ne produirons pas l'impact positif qui fait partie de notre mission.

Qu'est-ce que le leadership ? Le leadership consiste à proposer et à prendre des mesures qui nous permettent d'atteindre notre mission. Pour être un leader, nous devons parfois aller à l'encontre des normes sociales et suggérer des alternatives préférables pour tous. Pour mener, nous devons croire en notre capacité à utiliser notre pouvoir de manière positive et à faire passer notre désir de voir l'équipe réussir avant notre intérêt personnel.

En quoi sommes-nous tous des leaders ? Les leaders ne sont pas simplement les patrons ou les superviseurs officiels. Il s'agit d'individus qui veulent produire un impact positif sur les autres. Dans la vie comme au travail, nous pouvons inciter les autres à se fixer des objectifs spécifiques et à agir, que ce soit directement ou indirectement. Le leadership ne dépend pas d'un titre ou d'une autorité formelle, mais de la manière dont nous choisissons de vivre notre vie. Lorsque les gens voient que nos actes sont conformes à nos paroles, ils ont davantage tendance à nous faire confiance et à nous suivre. Que ce soit au bureau, au foyer ou dans les communautés au sein desquelles nous travaillons, nous menons tous par l'exemple.

Pourquoi mener avec des valeurs ? Lorsque nous menons les autres grâce à nos valeurs, nous les incitons à agir eux aussi en se fondant sur des valeurs. Cette initiative renforcera notre environnement de travail et nos communautés. Via notre propre leadership fondé sur des valeurs, nous pouvons tirer le meilleur des collègues, des leaders de la communauté, des fonctionnaires gouvernementaux, des membres de la communauté, des bénéficiaires, etc. En tant que représentants de notre organisation, nous sommes un exemple pour les gens, aux yeux desquels nous incarnons les valeurs humanitaires que sont l'humanité, la neutralité, l'indépendance, l'impartialité et ne pas nuire. Notre capacité à vivre en accord avec nos valeurs influence la foi des gens et la confiance qu'ils placent dans les idées que nous représentons. En menant dans le respect des principes humanitaires, nous pouvons exercer à coup sûr une influence positive.

Les défis du leadership fondé sur des valeurs : Comme la plupart des choses précieuses, le leadership fondé sur des valeurs n'est pas toujours chose aisée ! En tant que leaders guidés par des valeurs, nous serons sans nul doute tentés de trahir nos principes. Incarner ses valeurs demande du courage. Par exemple, nous pourrions être confrontés à des collègues dont les valeurs sont incompatibles avec les nôtres, ou avoir des amis qui nous poussent à prendre des décisions qui ne sont pas conformes à nos convictions. La communication ouverte est la meilleure manière de surmonter ces obstacles. Les amis et collègues ne sont peut-être pas toujours d'accord avec nous, mais si nous agissons conformément à nos valeurs et nos actions, ils sauront que nous sommes animés de bonnes intentions. Nous saurons ainsi trouver le moyen d'avancer ensemble.



Document 5D – Briefing du personnel n° 5 : Créer un environnement de travail respectueux

1. **La culture toxique au travail** : Un environnement de travail toxique est un contexte au sein duquel le travail, les gens ou l'ambiance – ou une combinaison des trois – ont un impact négatif sur les employés. Les comportements toxiques au travail vont de relativement peu sérieux (comme les commérages) à très sérieux (comme le fait d'accepter des rétrocommissions en l'échange d'un contrat). Le HS et l'EAS abondent dans les environnements de travail toxiques et constituent un exemple de comportement toxique au travail, bien qu'ils n'en soient pas la cause.
2. **Les conséquences de la culture toxique au travail** : Les environnements de travail toxique ont un effet négatif sur les employés. Ceux qui travaillent dans ces environnements sont souvent moins productifs parce qu'ils se sentent tristes, déprimés, craintifs et isolés. L'impact des environnements de travail toxiques est gigantesque. Une étude a estimé que les coûts liés au harcèlement sexuel, qui est un exemple de comportement toxique au travail, s'élèvent à près de 7 millions de dollars par an.
3. **Le respect au travail** : Pour combattre la toxicité au travail, nous devons cultiver le respect. Le respect est une manière d'envisager les autres et de les traiter. Respecter quelqu'un signifie que vous le traitez en tenant compte de son ressenti, de ses désirs et de ses droits. Le respect que nous manifestons à nos collègues est fondamental dans notre rôle d'humanitaires. Si nous n'avons pas de respect les uns pour les autres et que nous ne sommes pas engagés à travailler en équipe, nous sommes limités dans notre capacité à offrir une assistance vitale aux réfugiés et aux populations déplacées.
4. **Leadership fondé sur des valeurs** : Les comportements toxiques au travail reflètent des valeurs qui sont opposées aux principes humanitaires. Fort heureusement, nous pouvons passer à l'action sans attendre nos leaders. Nous pouvons tous être des leaders en matière de comportement respectueux en incarnant les valeurs et les comportements que nous souhaitons chacun adopter.
5. **Avant de courir, il faut apprendre à marcher** : Pour être vraiment efficaces en matière de HS et d'EAS, nous devons maîtriser les bases. Une fois que nous comprenons l'importance du respect dans nos interactions avec le personnel et les parties prenantes et que nous commençons à nous manifester systématiquement un respect réciproque au travail, il devient plus facile de lutter contre le HS et l'EAS.
6. **Questions pour l'équipe étendue** : *Que pensez-vous des concepts abordés dans ce module ? Une culture de travail toxique est-elle courante dans le secteur humanitaire ? Au cours de notre discussion de groupe, nous avons identifié _____ comme un comportement toxique au travail qui est en violation de nos principes humanitaires. Nous avons également convenu que nous aimerions cultiver _____ pour promouvoir davantage de respect dans l'environnement de travail. Êtes-vous d'accord, ou souhaiteriez-vous accorder la priorité à autre chose ?*

MODULE 6

Document 6A – Lecture : Des femmes parlent du pouvoir

En 2006, Tarana Burke a lancé la campagne Me Too aux États-Unis après avoir recueilli des signalements de violences sexuelles dans le cadre d'une organisation caritative qu'elle avait cofondée afin de venir en aide aux jeunes filles (Just Be Inc.). L'objectif de la campagne était de sensibiliser à l'omniprésence des abus et agressions sexuelles.

La campagne Me Too est revenue sur le devant de la scène en octobre 2017 lorsque plus d'une dizaine de femmes ont formulé des allégations d'agression sexuelle à l'encontre du producteur hollywoodien Harvey Weinstein. Le mouvement a pris de l'ampleur, et de plus en plus d'Américaines ont partagé leurs anecdotes de harcèlement ou d'agression au travail par des hommes puissants du secteur des médias. En l'espace de 10 jours, 1,7 millions de publications contenant le hashtag #MeToo ont fait surface dans 85 pays du monde. Suite à cet événement, d'innombrables femmes ont commencé à parler publiquement d'expériences auxquelles elles n'avaient encore jamais fait allusion.

#MeToo a fini par se propager du secteur des médias à d'autres secteurs, dont le secteur humanitaire. En 2017, la campagne #AidToo a mis au jour un certain nombre de cas majeurs de HS et d'EAS au sein d'Oxfam. Les conséquences ne se sont pas faites attendre. Les femmes du secteur humanitaire se sont mises à parler plus ouvertement de leur expérience, et les bailleurs de fonds privés ont commencé à retirer leur soutien à Oxfam. Des bailleurs de fonds publics comme USAID et DFID ont commencé à demander des mesures plus énergiques pour remédier au HS et à l'EAS. Les ONGI ont pris des mesures plus décisives contre le HS et l'EAS, et 120 employés d'ONGI de premier plan ont été renvoyés pour faute sexuelle en 2017.

En Afrique, #MeToo a balayé le continent et donné naissance à une vague de changement dans plusieurs pays. En mars 2017, des femmes ougandaises ont exigé la démission du politicien Onesimus Twinamasiko pour avoir publiquement encouragé les hommes à « corriger » leurs femmes en les battant. Twinamasiko n'a pas démissionné mais a été contraint de s'excuser. Plus tôt en 2017, des manifestants au Kenya avaient demandé l'ouverture d'une enquête judiciaire sur des allégations d'abus au sein de l'hôpital national de Kenyatta. En novembre 2019, neuf jeunes filles en âge d'aller au collège ont pris la parole en Éthiopie pour dénoncer des abus commis par un enseignant de l'école. Les jeunes filles ont dit qu'elles avaient trouvé le courage de prendre la parole grâce au mouvement #MeToo. L'enseignant a fini par être renvoyé et l'affaire a été transmise à la police.

Questions à débattre

5. Que sont les mouvements #MeToo et #AidToo, et comment ont-ils vu le jour ?
6. En quoi ces mouvements constituent-ils un exemple de femmes qui parlent du pouvoir ?
7. Quel a été leur impact ?
8. Comment le principe qui consiste à parler du pouvoir peut-il être appliqué à l'action en matière de HS et d'EAS au travail ?
9. Comment le principe qui consiste à parler du pouvoir peut-il être appliqué à l'action en matière de HS et d'EAS au travail ?



Distribuez le document 6B (« Les 5 D de l'intervention »)

DIRIGER : Une intervention directe auprès des personnes impliquées dans la situation, en précisant vos préoccupations ou en vous interposant.

Au contrevenant : « Vous savez, vous ne devriez vraiment pas dire ça. » « Réalisez-vous l'effet que produisent vos paroles/votre comportement ? »

À la victime : « Est-ce que ça va ? » « Est-ce que vous avez besoin d'aide ? » Insérez-vous physiquement entre l'auteur et la victime.

DISTRAIRE : Vous pouvez désamorcer la tension ou mettre un terme à une situation problématique en détournant l'attention des personnes impliquées.

Au contrevenant : Demandez-lui de vous parler d'un projet, faites des bruits forts ou distrayants ; demandez à participer à la conversation.

À la victime : « Pouvez-vous m'aider avec l'imprimante ? » « Et si on allait déjeuner ? » « Notre réunion va commencer. »

DÉLÉGUER : Si vous ne pouvez pas intervenir sans risque ou que quelqu'un est mieux placé pour gérer la situation, vous pouvez demander de l'aide. Vous pouvez par exemple demander l'aide d'un manager ou signaler la situation sans mentionner les noms des victimes (« J'ai vu quelque chose d'inapproprié/qui m'a mis mal à l'aise »). Vous pouvez également diriger la victime vers les services disponibles, comme une ligne d'assistance gratuite, les points focaux égalité des sexes, VBG ou protection, ou des services de conseil gratuits.

DIFFÉRER : Vous pouvez différer le passage à l'action s'il n'est pas possible d'agir tout de suite sans danger.

Au contrevenant : « Votre comportement d'hier n'était pas conforme à nos accords en matière de comportement respectueux au travail. »

À la victime : « J'ai vu/entendu ce que [nom] vous a dit plus tôt. Est-ce que ça va ? » « Est-ce que je peux vous aider ? »

DOCUMENTER : Vous pouvez aider à signaler et à documenter l'incident en respectant la politique et le protocole établis par l'organisation pour le signalement des cas de HS et d'EAS. Si la victime hésite à faire un signalement et que vous considérez qu'il est important d'avertir l'organisation du problème, vous pouvez faire le signalement en protégeant l'identité de la victime, mais en indiquant qu'une violation du code de conduite de l'organisation s'est produite.

Document 6C – Scénarios d'habilitation des témoins

Scénario 1 : Les collègues de sexe masculin du bureau regardent des contenus de nature sexuelle sur leur téléphone/ordinateur portable devant des employées de sexe féminin, qui sont visiblement bouleversées et offensées.

Scénario 2 : Vous entendez un superviseur de sexe masculin inviter une subordonnée hiérarchique à dîner en échange d'un voyage d'immersion au Tadjikistan pour étudier les pratiques d'un projet jumeau.

Scénario 3 : Au déjeuner, un homme dit à une collègue qu'il a noué une relation avec une jeune bénéficiaire.

Scénario 4 : Deux employés de sexe masculin promettent à des membres de la communauté de sexe féminin de l'aide pour le processus d'enregistrement des réfugiés (nécessaire pour accéder à l'aide alimentaire et aux autres services) en échange d'une « session intime » avec eux.

Document 6D – Le cadre de sécurité

S

La sécurité
d'abord

A

Alliés
disponibles?
Présence d'autres
personnes à
même d'aider ?

F

Approche
amicale
préférable

E

Apporter un
soutien et des
services aux
victimes



Document 6E – Briefing du personnel n° 6 : L'engagement à habiliter le personnel dans la lutte contre le HS et l'EAS

1. **La motivation d'agir** : À présent que nous comprenons la problématique du HS et de l'EAS, dont ses causes et ses effets sur nous, nous sommes prêts à passer à l'action. Pour cela, nous devons savoir clairement qui nous sommes en tant qu'individus et qu'humanitaires et nous engager à combler le fossé entre notre identité, nos valeurs et nos actions. Pour cela, nous nous efforçons de nous comporter en dirigeants fondés sur des valeurs, en pratiquant un comportement respectueux au travail en conformité avec les principes humanitaires. Nous devons également travailler sur nous-mêmes pour trouver la motivation d'agir. Notre tête nous donnera les raisons, mais c'est de notre cœur que viendra l'inspiration.
2. **Parler du pouvoir** : Pour passer à l'action, il est important d'identifier les abus de pouvoir qui sous-tendent l'impunité des actes de HS et d'EAS. Nous devons parler des inégalités de rapports de force qui mènent au HS et à l'EAS et briser le tabou qui entoure les questions d'abus sexuels. *#MeToo* et *#AidToo* sont des mouvements populaires qui ont été lancés par des femmes, dans les médias puis dans le secteur humanitaire. Dans les deux cas, il s'agissait de femmes ayant subi des abus aux mains d'hommes puissants. Ces deux mouvements ont débouché sur des actions à l'encontre des contrevenants, et ont mis l'accent sur la sécurité des femmes au travail.
3. **Témoin** : Un témoin est quelqu'un qui assiste à un acte de HS ou d'EAS et qui est en mesure de prendre la parole ou d'agir. Il existe deux types de témoins : actifs et passifs. Un *témoin actif* est un témoin de faits de HS et d'EAS qui agit et contribue à refonder la culture de l'organisation afin qu'elle soit moins tolérante du HS et de l'EAS. Un *témoin passif* est un témoin de fautes sexuelles qui, par sa réaction ou absence de réaction (rires, ignorer la situation, etc.) envoie le message que le HS et l'EAS sont inacceptables.
4. **Les 5 D** : Les témoins actifs peuvent employer diverses stratégies en réaction au HS et à l'EAS. Nous les appelons les 5 D : Diriger (intervention directe) ; Distraire le contrevenant ; Déléguer les problèmes à quelqu'un qui peut réagir, comme un représentant des RH ou un manager ; Différer notre réaction en parlant à la victime ou au contrevenant une fois l'incident terminé ; et Documenter en signalant l'incident. La stratégie employée par le témoin dépend du pouvoir social ou institutionnel qu'il détient, du risque perçu ou réel, et des souhaits de la victime.
5. **Questions pour l'équipe étendue** : *Durant notre discussion de groupe, les participants ont présenté des anecdotes captivantes tirées de situation où ils, ou quelqu'un d'autre, se sont élevés contre le HS et l'EAS au travail. La plus exaltante de ces anecdotes est _____ car elle nous a rappelé qu'une démarche passionnée de lutte contre le HS et l'EAS peut produire d'excellents résultats. Que pensez-vous du concept de témoignage actif ? Y a-t-il des employés qui se comportent déjà en témoins actifs ? Les femmes nous ont demandé de prendre en compte les facteurs spécifiques au sexe _____ pour cette démarche.*

MODULE 7

Document 7A – Le féminisme : stéréotypes et réalités

- Le féminisme encourage au divorce, et c'est pour cela que les féministes ne sont généralement pas mariées.
- Le féminisme est réservé aux femmes éduquées, qui appartiennent à l'élite.
- Le féminisme est un courant de la pensée occidentale qui ne prend pas les autres cultures en considération.
- Le féminisme prône la supériorité des hommes sur les femmes.
- Le féminisme considère que la violence est un choix et qu'une personne ne peut pas provoquer le recours à la violence par une autre personne.
- Le féminisme est synonyme de « promotion des droits de la femme ».
- Le féminisme n'est pas seulement réservé aux femmes ; les hommes aussi peuvent être des féministes.
- Le féminisme considère que l'idée que les hommes sont supérieurs aux femmes est une création de la société et peut donc être changée.



Document 7B : Guide du facilitateur Le féminisme : réalité ou stéréotype ?

Stéréotype : Le féminisme encourage au divorce, et c'est pour cela que les féministes ne sont généralement pas mariées.

Remettre en question le stéréotype : Les féministes ne promeuvent pas le divorce et ne découragent pas le mariage. De nombreuses féministes ont des mariages heureux ! Les féministes considèrent que dans un mariage, les deux conjoints ont le droit d'être en sécurité, respectés et heureux. Si une relation ne correspond pas à ces critères, les féministes considèrent que chaque partie a le droit de quitter la relation, ce qui dans certains cas peut mener à un divorce.

Stéréotype : Le féminisme est réservé aux femmes éduquées, qui appartiennent à l'élite.

Remettre en question le stéréotype : Le féminisme est destiné à tous et toutes, indépendamment du sexe, de l'âge, du statut économique, du niveau d'éducation, de la religion, etc. Le féminisme ambitionne de faire respecter et de promouvoir les droits humains essentiels des femmes. Dans de nombreux pays, ce sont des femmes éduquées qui ont été les premières à utiliser le terme « féminisme ». Cependant, des femmes issues de tous les milieux se battent pour leurs droits depuis la nuit des temps. Le concept de féminisme s'applique tant aux hommes qu'aux femmes, et tout le monde bénéficie de la protection des droits de l'homme.

Stéréotype : Le féminisme est un courant de la pensée occidentale qui ne prend pas les autres cultures en considération.

Remettre en question les stéréotypes : Le féminisme ne s'oppose à aucune culture. Il promeut les principes des droits de l'homme qui sont universels, ce qui signifie qu'ils s'appliquent à tous, sans distinction de personne ou d'origine. Bien que la littérature féministe ait vu le jour en Occident, les femmes des autres cultures ont épousé depuis des siècles des idéaux féministes comme la paix, la sécurité, la dignité et la valorisation des femmes.

Stéréotype : Le féminisme prône la supériorité des hommes sur les femmes.

Remettre en question le stéréotype : Le féminisme ne promeut pas l'idée que les femmes sont supérieures aux hommes. Il promeut l'égalité des résultats pour les femmes et les hommes. Le féminisme considère que les femmes peuvent et doivent avoir du pouvoir, et que cela ne signifie pas pour autant que les hommes doivent en perdre. Le pouvoir n'existe pas en quantité limitée. Les femmes et les hommes peuvent partager le pouvoir et l'utiliser de manière positive.

Réalité : • Le féminisme considère que la violence est un choix et qu'une personne ne peut pas provoquer le recours à la violence par une autre personne.

Expliquer la réalité : Le féminisme considère que chacun est responsable de son propre comportement. Si un homme fait usage de violence contre une femme, il s'agit de son choix et de sa responsabilité. Ce n'est pas la faute de la femme. Le comportement d'une femme (qu'elle porte une mini-jupe, qu'elle laisse brûler le repas ou qu'elle rentre en retard) ne justifie jamais l'usage de la violence. Les hommes ont d'autres moyens d'agir sans avoir recours à la violence.

Réalité : Le féminisme est synonyme de « promotion des droits de la femme ».

Expliquer la réalité : Les convictions et les objectifs des activistes de la défense des droits de l'homme sont identiques à ceux des féministes. Le féminisme a pour but ultime de faire en sorte que les femmes bénéficient des mêmes droits de l'homme. Les droits fondamentaux des femmes sont identiques aux droits fondamentaux des hommes.

Réalité : Le féminisme n'est pas seulement réservé aux femmes ; les hommes aussi peuvent être des féministes.

Expliquer la réalité : Le féminisme s'adresse à tous ! Quiconque agit et se comporte conformément à la conviction que les femmes et les hommes ont la même valeur est un féministe.

Réalité : Le féminisme considère que l'idée que les hommes sont supérieurs aux femmes est une création de la société et peut donc être changée.

Expliquer la réalité : Le féminisme considère que les hommes et les femmes sont nés égaux et de même valeur et capacité. Dans de nombreux pays du monde, les hommes et les femmes jouent des rôles différents (p. ex. les femmes s'occupent des enfants et des autres personnes à charge, et les hommes dirigent les affaires de la communauté). Il s'agit de différences socialement déterminées et non de faits biologiques. En réalité, le nombre de rôles réservés aux femmes et aux hommes du fait de leurs caractéristiques biologiques est très faible. Le fait que nos idées concernant les hommes et les femmes soient socialement déterminées signifie que l'on peut les apprendre et les désapprendre.



Document 7D – Liste des caractéristiques d'un homme allié

1. Un homme allié plaide en faveur de la cause féministe et travaille activement pour promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des jeunes filles.
2. Un homme allié est conscient de son pouvoir et en use afin de résoudre les déséquilibres de rapport de force dans ses relations, que ce soit au foyer, au travail et au sein de la communauté.
3. Un homme allié consulte les femmes et sollicite leur avis avant d'agir dans la lutte contre le HS et l'EAS.
4. Un homme allié ne cherche pas les louanges et plaide en faveur des droits de la femme quand il n'y a pas de femme dans la salle.
5. Un homme allié est courageux et agit pour lutter contre le HS et l'EAS car en tant que travailleur humanitaire, il est tenu de protéger les droits de tous les êtres humains.
6. Un homme allié met l'accent sur le développement personnel, en faisant preuve d'esprit critique et en s'efforçant de s'améliorer constamment.

Document 7C – Extraits de 'Vous devez nous écouter' : Plus de 1000 travailleuses humanitaires appellent à la réforme dans une lettre ouverte ».

Nous nous élevons ensemble pour parler des violences et des abus perpétrés à l'encontre des femmes et des jeunes filles par des hommes qui travaillent pour des organisations humanitaires. Nous nous élevons ensemble car nos voix sont plus fortes à l'unisson et que bien souvent, elles n'ont pas été entendues lorsque nous avons agi seules. Nous reconnaissons que toutes les femmes ne possèdent pas le même degré de pouvoir : race, classe, orientation sexuelle, réalités économiques et d'autres formes de discrimination et d'oppression jouent toutes un rôle dans la capacité des femmes à se faire entendre. Le patriarcat affecte le plus durement les femmes et les jeunes filles de l'hémisphère Sud. Nous reconnaissons que ces femmes sont les plus affectées et vulnérables à l'exploitation et aux abus aux mains des travailleurs humanitaires, mais qu'elles sont également les moins susceptibles d'être entendues et les moins à même de signer et de soutenir cette lettre.

C'est le comportement de ces hommes et non notre plainte au sujet de leur comportement, qui nuit à la réputation du secteur et à la confiance des populations. Les femmes qui prennent la parole espèrent faire du secteur humanitaire un secteur plus accueillant pour les femmes et pour les personnes dont nous défendons les droits. Nous prenons la parole dans l'espoir qu'à l'avenir, les femmes ne seront plus blâmées de « n'avoir pas fait assez » pour mettre fin aux abus qu'elles subissent. La logique perverse qui consiste à blâmer les femmes et les jeunes filles pour les violences et les abus qu'elles subissent doit prendre fin, et il appartient à tous d'y mettre fin, dans le secteur humanitaire et au-delà.

Nous demandons trois réformes fondamentales pour corriger le biais patriarcal dans le secteur humanitaire :

1. **Faire confiance aux femmes** : les organisations doivent agir dès qu'une femme signale des faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ; toute allégation doit être traitée de manière prioritaire et urgente afin de mener l'enquête au plus vite ; le sujet d'une plainte de cette nature doit être immédiatement suspendu ou privé de son poste de pouvoir et doit cesser tout contact avec des femmes ou jeunes filles vulnérables.
2. **Écouter** : créez une culture où les lanceuses d'alerte sont les bienvenues et qui les protège. Pour retrouver la confiance des bailleurs, du public et des communautés auprès desquelles nous travaillons, nous devons être honnêtes à propos au sujet des abus de pouvoir et apprendre grâce aux divulgations. Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ne doivent plus être réduits à des chuchotements dans les couloirs.
3. **Des actes, pas de paroles** : nous avons besoin d'un leadership efficace, d'un engagement à agir et d'un accès aux ressources. Il ne suffit pas de développer de nouvelles politiques qui ne sont jamais mises en œuvre ou financées. Avec les bons outils, nous pouvons mettre fin à l'impunité à tous les niveaux dans notre secteur.

#ReformAid #AidToo

Source : <https://www.theguardian.com/global-development/2018/mar/08/1000-women-aid-workers-urge-reform-in-open-letter>

Questions à débattre

1. Pourquoi pensez-vous que les travailleuses humanitaires ont éprouvé le besoin d'écrire cette lettre ?
2. En quoi cette lettre illustre-t-elle le principe de solidarité entre femmes ?
3. Que pensez-vous de l'appel à la réforme de ces travailleuses humanitaires ? Quelles seront les réformes les plus faciles et les plus difficiles à mettre en œuvre ? Pourquoi ?
4. Comment les travailleurs humanitaires de sexe masculin peuvent-ils faire preuve de solidarité envers les femmes et faire en sorte que les appels à la réforme des femmes soient entendus ?



Document 7E – Briefing du personnel n° 7 : Cultiver la solidarité

1. **Solidarité** : La solidarité est un concept important dans la lutte contre le HS et l'EAS. La solidarité désigne le soutien mutuel entre individus qui partagent un intérêt ou une cause. La solidarité amplifie la voix et les efforts des individus dans la lutte contre le HS et l'EAS en nous permettant d'unir nos forces à d'autres personnes qui partagent notre engagement en faveur de l'égalité des sexes et du droit des femmes à vivre dans un monde dépourvu de violence.
2. **Féminisme** : Le féminisme désigne la conviction que les femmes ont la même valeur que les hommes et que nous devons agir en conséquence. Au fil des ans, une fausse idée du féminisme s'est répandue. Certains pensent que le féminisme est un concept occidental ou que les féministes sont enragées et haïssent les hommes. C'est le contraire de la vérité. Les féministes peuvent être des hommes ou des femmes. Le dénominateur commun est la croyance en l'égalité des êtres humains, qui qu'ils soient et d'où qu'ils proviennent. Les féministes souhaitent sensibiliser – et agir – afin d'équilibrer les rapports de force, de manière à réduire les risques de HS et d'EAS.
3. **Homme allié** : Un homme allié est une personne qui a conscience de son pouvoir et l'utilise pour militer en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes. Un homme allié écoute et répond aux besoins des femmes tout en agissant pour prévenir le HS et l'EAS. Un homme allié ne recherche ni les louanges ni la reconnaissance. Il prend la parole sur les questions de HS et d'EAS, que ce soit en présence de femmes ou non.
4. **Redevabilité** : Un comportement redevable signifie que nous reconnaissons notre pouvoir et que nous en assumons la responsabilité. Une pratique de redevabilité essentielle pour tout homme allié consiste à écouter les femmes et à laisser leur point de vue et leur expérience influencer sur nos efforts de prévention du HS et de l'EAS.
5. **État d'esprit favorable au développement personnel** : Il peut être difficile d'agir en matière de HS et d'EAS, car cela remet en cause le statu quo et peut être perçu comme une menace pour les personnes en situation de pouvoir. Nombre d'alliés potentiels sont terrifiés à l'idée d'être critiqués, rejetés ou exclus et abandonnent sans même essayer de s'engager. Il est néanmoins essentiel de conserver un état d'esprit favorable au développement personnel et de bien garder à l'esprit que c'est par l'action que nous progressons.
6. **Questions pour l'équipe étendue** : *Dans notre discussion de groupe, les participants ont partagé leurs craintes liées au rôle d'allié en matière de prévention du HS et de l'EAS. Nos plus grandes craintes étaient _____. Cependant, nous avons également identifié des avantages et des manières de progresser sur le plan individuel comme au niveau de l'organisation en nous confrontant à ces craintes : _____. Nous avons également conclu que nous pouvions agir pour répondre à ces craintes et créer un environnement plus propice aux alliés, dont _____. Que pensez-vous de l'idée qu'agir pour la prévention du HS et de l'EAS peut nous aider à progresser ? Êtes-vous d'accord ? Pourquoi ou pourquoi pas ?*

Document 7F – Proposition de mécanisme de feedback pour le personnel féminin

Résumé : Description du projet

5. Description du mécanisme et/ou activités proposés pour renforcer le mécanisme existant : _____
6. Personnel responsable de la supervision : _____
7. Moyens et fréquence des signalements auprès des cadres supérieurs/managers : _____
8. Rôle des cadres supérieurs/managers en matière de traitement des problèmes et des retours : _____

Résumé : Présentation rapide aux cadres supérieurs/managers

6. Pourquoi est-il important de consulter les femmes dans le cadre de nos initiatives de promotion de l'égalité des sexes et de prévention du HS et de l'EAS ? _____
7. Quelle est la lacune organisationnelle ? (p. ex., disposons-nous d'un processus établi de consultation des femmes ? Si tel est le cas, fonctionne-t-il ?) _____
8. À quoi ressemblerait un mécanisme de consultation nouveau ou renforcé ? _____
9. Comment renforcerait-il les initiatives de prévention actuelles du HS et de l'EAS ? _____
10. Quel soutien est nécessaire de la part des managers ? _____



MODULE 8

Matériel de session 8A – Concepts clés de *Bougeons-nous!* pour la prévention du HS et de l'EAS

Solidarité	Féminisme	Redevabilité	Équilibrer les rapports de force	« Pouvoir sur »
« Pouvoir de »	« Pouvoir collectif »	« Pouvoir intérieur »	Harcèlement sexuel	Exploitation sexuelle
Abus sexuels	Centré sur les survivants	Droits de l'homme	Témoin passif	Témoin actif
Stéréotype	Les 5 D de l'intervention	Espace plus sûr	Leadership fondé sur des valeurs	Normes sociales
Le respect au travail		Parler du pouvoir		État d'esprit propice à la croissance

Document 8B – Recommandations de changements à apporter aux modules 1 à 7

Module 1. Qu'est-ce que *Bougeons-nous !* pour la prévention du HS et de l'EAS ?

Suggestions, émises par les femmes, d'actions que les hommes peuvent entreprendre pour créer un environnement de travail sûr et positif 1.

2. _____

Module 2. Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires

Suggestions pour éliminer les obstacles à la pleine adoption du code de conduite.

1. _____

2. _____

Module 3. La relation entre le HS, l'EAS et le pouvoir

Actions pour corriger les inégalités des rapports de force au travail.

1. (Lié au sexe) _____

2. (Général) _____

Module 4. Reconnaître la nature systémique du pouvoir

Actions pour transformer les normes sociales qui contribuent à renforcer le pouvoir des hommes sur les femmes au travail.

1. _____

2. _____

Module 5. Le respect au travail

Suggestions de comportement pour encourager le respect au travail.

1. _____

2. _____

Module 6. Passer à l'action

Les suggestions des femmes concernant le soutien dont elles ont besoin de la part des hommes qui sont témoins, ou les signaux/signes permettant d'indiquer qu'un comportement est déplacé.

1. _____

2. _____

Module 7. Se comporter en alliés efficaces

Suggestions pour créer un environnement qui apaise la crainte et qui incite à l'action en matière de HS et d'EAS.

1. _____

2. _____



Document 8C – Briefing du personnel n° 8 : Au-delà de *Bougeons-nous* !

Projet interne : Ce projet a été développé après un examen poussé des sept modules précédents. Nous avons pris en compte la leçon clé de chaque module et les réflexions et recommandations des employés. Nous avons ensuite noté notre propre performance en matière d'adoption des recommandations. Sur la base de cette évaluation, nous avons constaté que nous avions du mal à pratiquer _____ de manière systématique. En portant une attention soutenue à ces comportements et en les mettant en pratique, nous avons la conviction que nous progresserons plus rapidement dans la lutte contre le HS et l'EAS.

- f) Le titre du projet final est : _____
- g) L'objectif est : _____
- h) Les activités proposées sont : _____
- i) Le calendrier est : _____
- j) Les personnes et services responsables sont : _____

Projet final externe : Ce projet a été développé après une session avec des intervenants (Option 1) ou un exercice de cartographie (Option 2) durant lequel nous avons découvert le travail d'acteurs externes impliqués dans la prévention du HS et de l'EAS, et comment nous pouvons les aider dans leurs efforts et collaborer avec eux pour bâtir un avenir plus durable grâce au changement.

- f) Le titre du projet final est : _____
- g) L'objectif est : _____
- h) Les activités proposées sont : _____
- i) Le calendrier est : _____
- j) Les personnes et services responsables sont : _____

Remarque : Une fois les deux projets présentés, invitez les cadres supérieurs/managers à prononcer quelques mots. Demandez aux employés leurs commentaires sur les projets et s'ils ont des idées d'améliorations, quel soutien ils peuvent apporter, etc.



Politique de l'IRC pour l'élimination du harcèlement sexuel sur le lieu de travail



POLITIQUE ORGANISATIONNELLE

Directives de l'IRC pour une approche centrée sur les survivants en matière de signalement des fautes de protection

Titulaire de la Politique : Unité de déontologie et de conformité

Date de création : avril 2019*

(*Ces directives sont un addendum aux Directives globales de signalement de l'IRC)

Approuvé par : Comité d'examen de la Politique

OBJECTIF:

Ces directives fournissent aux employés de l'IRC des conseils supplémentaires relatifs aux obligations de signalement par l'IRC des allégations de fautes de protection à l'encontre d'employés ou de clients en conciliant les obligations de signalement de l'IRC avec une approche centrée sur les survivants en matière de fautes de protection.

Les fautes de protection sont définies comme suit : exploitation sexuelle et maltraitances commises par des employés sur des individus et maltraitances et exploitation d'enfants par des employés ; harcèlement sexuel ou violences contre des employés.

POLITIQUE:

L'IRC est déterminé à adopter une approche centrée sur les survivants en réactions aux incidents ou allégations de fautes de protection. Une approche centrée sur les survivants vise à créer un environnement positif au sein duquel les droits des survivants sont respectés et ils sont traités avec dignité et respect. Cela permet également de garantir que l'IRC prenne en compte les différences de pouvoir, l'importance du consentement et le degré de développement des enfants et des adultes en relation avec le processus de signalement de l'IRC. Cette approche aide à promouvoir le rétablissement du survivant et sa capacité à identifier et à exprimer ses besoins et ses désirs, ainsi qu'à comprendre et à renforcer sa capacité à prendre des décisions concernant les interventions possibles. Elle permet également aux survivants, qui sont souvent les mieux placés pour connaître les problèmes et les risques qui pèsent sur leur sécurité, de déterminer toute intervention.

L'approche centrée sur les survivants est fondée sur les principes suivants :

- 1) *Les survivants ont le droit d'être traités avec dignité et respect, et de ne pas être confrontés à des attitudes ou des comportements qui « blâment la victime ».*
- 2) *Les survivants ont le droit à un traitement confidentiel et au respect de leur vie privée ; et*
- 3) *La sûreté, le bien-être et les droits du survivant l'emportent sur toute autre considération.*

Il existe des différences en matière d'exigences de signalement, basées principalement sur les questions d'âge et de développement. L'IRC exige des signalements obligatoires pour les allégations de fautes concernant la protection des enfants (définis comme toute personne de moins de 18 ans). Les allégations de fautes de ce type à l'encontre d'adultes ne sont pas soumises aux mêmes exigences. Le signalement des allégations de fautes à l'encontre d'adultes est recommandé, mais il n'est pas obligatoire.

De même, l'IRC s'engage à respecter ses Directives globales de signalement, qui imposent à tous les employés de l'IRC de signaler à l'Unité de déontologie et de conformité (ECU) les fautes ou soupçons de fautes susceptibles de contrevenir à la déontologie de l'IRC (IRC Way), à nos Politiques organisationnelles, et les autres manquements légaux et éthiques potentiels. La seule exception aux Directives globales de signalement de l'IRC porte sur les cas d'allégation de fautes concernant la protection à l'encontre d'adultes, dont le signalement est recommandé mais pas obligatoire. Les Directives globales de signalement de l'IRC permettent un signalement « anonyme », ce qui signifie que la personne à l'origine du signalement ne s'identifie pas.



Si un employé prend connaissance d'un cas réel ou suspecté de faute concernant la protection, l'IRC attend de lui qu'il prenne des mesures adéquates, conformément à nos Directives globales de signalement et à notre engagement en faveur d'une approche centrée sur les survivants. Dans certains cas, il pourrait s'avérer plus approprié d'approcher directement le survivant afin de lui apporter de l'aide et de comprendre ses souhaits. Dans d'autres cas, un employé pourrait avoir le sentiment qu'il est plus approprié de signaler directement un incident à l'ECU. Le cas échéant, l'ECU réalisera un suivi conformément à l'approche exposée dans ces directives. L'IRC attend de tous ses employés qu'ils exercent au mieux leur jugement afin de décider de la marche à suivre dans ce type de cas, et sollicitent les conseils de l'ECU si nécessaire. L'inaction n'est pas un choix acceptable.

Ces Directives traitent des approches de signalement pour les fautes concernant la protection, en établissant une distinction entre les enfants et les adultes.

Signalement des fautes concernant la protection à l'encontre des enfants

L'IRC exige des signalements obligatoires pour les allégations de fautes concernant la protection des enfants de moins de 18 ans. *Pour les enfants survivants, les intérêts de l'enfant⁸ doivent être dans tous les cas pris en compte afin de déterminer comment réaliser le signalement, ainsi que l'intervention en termes d'enquête et de services.* Cela tient compte des différences de pouvoir, de développement et de capacité qui s'appliquent aux enfants. Cela signifie que toute personne qui a connaissance ou soupçonne une faute concernant la protection de l'Enfance, tel qu'exposé dans la politique de protection de l'Enfance, est tenue de le signaler auprès de l'IRC en utilisant les options et ressources de signalement de l'IRC. Les aidants doivent être impliqués à chaque étape du processus et doivent obtenir l'accès à des services d'assistance adéquats fournis par l'IRC à l'enfant survivant et à sa famille.⁹

L'incident peut être signalé directement à l'ECU via integrity@rescue.org ou la Ligne d'assistance de l'IRC pour les questions d'éthique (par formulaire web ou téléphone) à laquelle vous pouvez accéder ICI. Lors de tout signalement, le déclarant doit inclure l'identité des personnes impliquées, la ou les date(s) et le lieu, ainsi que les détails de l'incident. Plus les informations fournies sont complètes, plus il est probable qu'une enquête approfondie sera diligentée. Si l'incident a été signalé à un employé par un enfant, l'enfant survivant doit être informé de l'obligation de signalement obligatoire. L'ECU examinera la question et décidera ou non de diligenter une enquête. Lorsqu'une enquête est initiée, l'enfant survivant (avec le consentement/assentiment et en présence de l'aidant, selon son âge et sa situation) sera généralement interrogé conformément aux directives de confidentialité, de consentement et d'adéquation aux enfants qui s'appliquent à toute enquête axée sur un enfant.

Signalement des fautes concernant la protection à l'encontre d'adultes

Pour les adultes (tant les clients que les employés) qui ont subi des faits d'exploitation ou d'abus sexuels, ou de harcèlement sexuel ou violence sur le lieu de travail, les principes centrés sur les survivants s'appliquent et les directives de signalement obligatoires sont modifiées afin de prendre en compte la capacité et le droit à consentir des adultes survivants. Cela signifie que les survivants peuvent décider s'ils souhaitent ou non réaliser un signalement ou participer à une enquête. Le signalement des allégations de fautes à l'encontre d'adultes est recommandé, mais pas obligatoire.

Nous encourageons les déclarants (qu'il s'agisse d'un survivant ou d'un tiers agissant pour son compte) à fournir autant d'informations que possible, dans la limite des désirs des survivants. Plus le déclarant fournit d'informations, plus l'IRC sera susceptible de mener une enquête, d'arrêter le contrevenant et d'empêcher que le survivant ou d'autres personnes ne subissent d'autres préjudices. Pour pouvoir mener une enquête, les enquêteurs doivent connaître : l'identité des personnes impliquées, la ou les date(s) et le lieu, ainsi que les détails de l'incident.

L'IRC souhaite faire en sorte que les contrevenants soient arrêtés et expulsés de l'organisation, que ceux qui subissent des préjudices bénéficient d'une assistance adéquate, et que le personnel et les clients soient protégés contre d'autres fautes commises par la même personne. Si les incidents ne sont pas signalés ou que les informations signalées sont trop limitées, l'ECU ne sera pas en mesure de réaliser une enquête ou de prendre des mesures immédiates afin d'éviter que la faute ne se reproduise. L'IRC pourrait également se trouver limité dans sa capacité à fournir les soins et la prise en charge nécessaires aux survivants. Par conséquent, le survivant et les autres sont potentiellement exposés à des risques supplémentaires. Si un survivant décide de ne pas signaler une faute ou de réaliser un signalement avec des informations limitées, il doit savoir qu'il est toujours possible de se manifester plus tard, une fois qu'il se sentira prêt, afin de réaliser un signalement ou de compléter un signalement dont les informations étaient limitées. Cependant, il est plus difficile pour l'ECU d'enquêter sur les allégations passées.

Tous les survivants peuvent bénéficier des services d'assistance au titre du Devoir de Protection de l'IRC, auxquels ils peuvent accéder ICI, qu'ils soient ou non disposés à signaler un incident.

⁸ Dérivé de l'Article 3 de la Convention internationale des droits de l'enfant des Nations-Unies, qui affirme que « Dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale. » Le fait d'agir dans l'intérêt de l'enfant permet de s'assurer qu'une considération primordiale est accordée à la protection de la sûreté physique et émotionnelle de l'enfant. Cela signifie que les conséquences positives et négatives des actions doivent être évaluées avec la participation de l'enfant et/ou de ses aidants, le cas échéant. La façon de procéder la moins préjudiciable est toujours privilégiée. Toute action doit être prise de manière à ce que les droits de l'enfant à être en sécurité et à s'épanouir ne soient pas compromis.

⁹ Si l'IRC a un programme de Protection de l'Enfance ou WPE au niveau local ou national, l'incident doit être transmis à ces équipes afin qu'un employé puisse être chargé de son traitement et fournir des services adéquats. Si l'IRC ne fournit pas de services d'intervention spécialisés sur le site concerné, ce dernier doit entrer en liaison avec le conseiller technique VPRU concerné afin d'obtenir une assistance de manière à identifier un plan alternatif.



Signalement par un survivant ou un tiers : L'incident peut être signalé via n'importe lequel des canaux de signalement de l'IRC, dont l'ECU directement via integrity@rescue.org ou la Ligne d'assistance de l'IRC pour les questions d'éthique (par formulaire web ou téléphone) à laquelle vous pouvez accéder [ICI](#). Lors de tout signalement, le déclarant peut inclure l'identité des personnes impliquées, la ou les date(s) et le lieu, ainsi que les détails de l'incident. Si le déclarant soumet un signalement à la demande du survivant, il incombe au survivant seul de déterminer la quantité et la nature des informations à signaler.

Une fois un incident signalé à l'ECU, elle examinera la question et décidera ou non de diligenter une enquête. Si l'identité du survivant est connue, l'ECU consultera le survivant lors de la prise de décision relative à la réalisation d'une enquête et fera tout en son pouvoir afin de respecter les souhaits du survivant dans sa décision et durant la conduite de l'enquête. L'ECU ne divulguera pas l'identité du survivant si ce dernier a informé l'ECU de son identité, mais a demandé à rester anonyme.

Signalement anonyme par un survivant ou un tiers : Le signalement anonyme signifie que la personne à l'origine du signalement ne s'identifie pas. Si le survivant ne souhaite pas divulguer son identité, l'incident peut être signalé de manière anonyme par le survivant ou un tiers via <mailto:integrity@rescue.org> ou la Ligne d'assistance de l'IRC pour les questions d'éthique (par formulaire web ou par téléphone) [accessible ICI](#).

Le déclarant peut également préserver son anonymat en créant une adresse e-mail utilisée seulement pour communiquer avec les enquêteurs, tant pour envoyer des informations à l'ECU que pour recevoir des demandes de suivi de la part des enquêteurs. Si un signalement est réalisé anonymement via la Ligne d'assistance de l'IRC pour les questions d'éthique, il est important de fournir autant de détails que possible et de consulter régulièrement le site internet, en utilisant votre code d'accès, pour voir si vous avez des demandes d'informations de la part de l'équipe des enquêteurs. La Ligne d'assistance pour les questions d'éthique permet à l'enquêteur de communiquer avec un déclarant anonyme.

Bien qu'ils soient les bienvenus, les signalements anonymes et ceux qui ne fournissent pas suffisamment de détails sur l'incident et les personnes impliquées réduisent la capacité de l'ECU à mener une enquête et à empêcher que la faute ne se reproduise.

L'IRC s'engage à créer une culture organisationnelle propice à des signalements ouverts, sûrs, confidentiels et centrés sur les survivants.

Pour plus d'informations sur les enquêtes et la manière dont elles sont menées, vous pouvez accéder au portail de l'ECU sur RescueNet et aux questions-réponses sur les Enquêtes, disponibles en anglais, arabe et français [ICI](#).

Coordonnées :

Si vous avez des questions sur cette Politique, veuillez contacter l'Unité de déontologie et de conformité.

Documents connexes/Directives :

[Directives globales de signalement de l'IRC](#)

[Carte de signalement des problèmes \(2018\)](#)



Modèle de politique de protection des adultes de l'IRC



POLITIQUE ORGANISATIONNELLE

Politique de Protection des Adultes de L'IRC

Propriétaire du contrat : Bureau du conseiller juridique

Approuvé par : Le président

Date de création : Juin 2012

Date(s) de révision : Janvier 2014, février 2020

OBJECTIF:

La protection des adultes que nous rencontrons dans le cadre de notre travail, y compris nos clients¹⁰, est d'une importance capitale pour l'IRC. L'IRC s'efforce de veiller à ce que les clients adultes qui bénéficient de ses services soient à l'abri de toute mauvaise conduite et de tout abus de pouvoir de la part de:

- **Tous les travailleurs de l'IRC** : employés, stagiaires, travailleurs rémunérés au rendement, bénévoles, travailleurs sous contrat, consultants et entrepreneurs indépendants
- **Visiteurs** : personnes accueillies par l'IRC, qui visitent l'IRC et ne sont pas des travailleurs de l'IRC (journalistes, photographes, membres du conseil d'administration, donateurs, et autres)
- **Sous-bénéficiaires, fournisseurs, vendeurs et partenaires opérationnels**

Cette politique couvre les actions entreprises par ces personnes tant pendant qu'en dehors des heures de travail. Elle s'applique à la conduite à domicile, avec les membres de la famille ou de la communauté, et à d'autres formes de relations personnelles en dehors de leur relation de travail avec l'IRC.

POLITIQUE:

Qui est protégé par cette politique ? Cette politique vise à protéger tout adulte qui bénéficie directement d'un programme réalisé ou soutenu financièrement par l'IRC, autrement appelé « client adulte de l'IRC », ainsi que les autres adultes vulnérables et les membres adultes de la communauté que l'IRC peut rencontrer dans le cadre de la mise en oeuvre d'un programme réalisé ou soutenu financièrement par l'IRC. Elle ne s'applique pas aux adultes qui travaillent pour l'IRC et qui sont couverts par la politique de ce dernier pour un lieu de travail sans harcèlement.

Un adulte est une personne âgée de 18 ans ou plus. Aux fins de la présente politique, l'expression "adultes protégés par la présente politique" sera utilisée pour désigner les clients adultes et autres personnes adultes vulnérables ou membres de la communauté que l'IRC peut rencontrer dans le cadre de la mise en oeuvre d'un programme réalisé ou soutenu financièrement par l'IRC.

La politique de protection de l'enfance de l'IRC s'applique aux personnes âgées de moins de 18 ans.

¹⁰ Les termes client et bénéficiaire ont été utilisés de manière interchangeable à l'IRC, avec une préférence de l'organisation pour le terme plus habilitant de client. Lorsque cette politique et d'autres documents connexes font référence à des clients, les lecteurs de la politique doivent comprendre qu'il s'agit de bénéficiaires.



Protocole de Conduite

Tous les travailleurs, visiteurs, sous-bénéficiaires, fournisseurs, vendeurs et partenaires opérationnels de l'IRC sont tenus de faire preuve des normes éthiques les plus élevées d'intégrité, de responsabilité et de transparence dans la fourniture de biens et de services ou dans l'exécution de leurs responsabilités pour l'IRC. L'IRC applique la tolérance zéro à l'égard de toutes les formes d'exploitation et d'abus des adultes.

Tous les travailleurs, visiteurs, sous-bénéficiaires, fournisseurs, vendeurs et partenaires opérationnels de l'IRC doivent à tout moment agir conformément au protocole de conduite, comme l'exige une condition d'emploi ou un contrat avec l'IRC.

Tous les travailleurs, visiteurs, sous-bénéficiaires, fournisseurs, vendeurs et partenaires opérationnels de l'IRC doivent :

- Traiter tous les adultes protégés par cette politique avec respect.
- Veiller à ce que les représentations d'adultes protégés par cette politique respectent leur vie privée et les présentent de manière digne.
- Obtenir le consentement éclairé des adultes protégés par cette politique avant de les prendre en photo. Lorsque cela est possible et approprié, ce consentement doit être donné par écrit et les adultes protégés par cette politique doivent être informés de la manière dont les images seront utilisées.
- Veiller à ce que l'utilisation des images d'adultes protégés par cette politique soit limitée à des fins professionnelles et respectueuses de sensibilisation, de collecte de fonds, de publicité et de programmation.
- Respecter les principes de confidentialité, se conformer au protocole de protection des données et ne partager les informations personnelles que sur la base de la nécessité de savoir.
- Faire tous les efforts possibles pour minimiser le risque de préjudice pour les adultes protégés par cette politique.
- Signaler les soupçons ou les allégations d'exploitation et d'abus ou de non-respect des politiques conformément aux Lignes directrices pour l'établissement des rapports mondiaux de l'IRC et aux Directives pour une approche centrée sur les survivants en matière de signalement des fautes de protection

Tous les travailleurs, visiteurs, sous-bénéficiaires, fournisseurs, vendeurs et partenaires opérationnels de l'IRC ne doivent *pas* :

- Blesser physiquement ou maltraiter des adultes protégés par cette politique.
- Agir de manière à faire honte, humilier, déprécier ou dégrader les adultes protégés par cette politique, ou se livrer à toute autre forme de violence psychologique. Cela inclut le langage ou le comportement, autour ou envers des adultes protégés par cette politique, qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant ou dégradant.
- Impliquer ou demander que toute faveur, y compris économique ou sexuelle, soit accordée, en échange de l'accès aux services ou activités fournis ou soutenus par l'IRC.
- Inviter des adultes protégés par cette politique dans leur maison, ou dormir dans le même lit ou la même chambre que des adultes protégés par cette politique.
- Désavantager, traiter différemment ou favoriser des adultes particuliers protégés par cette politique par rapport à d'autres.
- Développer des relations avec des adultes protégés par cette politique qui pourraient, de quelque manière que ce soit, être considérées comme inappropriées, abusives ou relevant de l'exploitation. Cela inclut le fait de se livrer à des activités sexuelles avec des adultes protégés par cette politique, que l'individu pense ou non avoir obtenu un consentement. Le consentement est déterminé du point de vue des adultes protégés par cette politique qui subissent les actes illégaux.
- Utiliser tout ordinateur, téléphone portable, caméra vidéo ou média social pour harceler les adultes protégés par cette politique.
- Recourir aux services d'un travailleur du sexe, qu'il soit légal ou non dans le pays où le service est fourni.
- Engager tout client d'un service fourni ou soutenu par l'IRC pour travailler à titre personnel ou domestique.

SIGNALEMENTS ET RÉACTIONS:

L'IRC s'engage à veiller à ce que les allégations de violations de la Politique de protection des adultes soient signalées, fassent l'objet d'une enquête et reçoivent une réponse rapide, équitable, transparente et cohérente.

- Les adultes protégés par cette politique doivent être informés des engagements de l'IRC envers eux dans le cadre de l'IRC Way et de la Politique de protection des adultes, et doivent être informés de la manière de signaler les violations présumées de ces engagements.
- Dans tous les lieux d'exploitation, les bureaux locaux disposeront de procédures opérationnelles standard (POS) contextualisées, qui détaillent les services de soutien disponibles pour les adultes protégés par cette politique, qui signalent une violation.



- L'IRC adopte une approche centrée sur les survivants pour répondre aux préoccupations ou aux signalements concernant les violations de protection subies par les adultes protégés par cette politique. Vous trouverez plus d'informations sur cette approche dans les Directives pour une approche centrée sur les survivants en matière de signalement des fautes de protection de l'IRC.

RÉVISION :

Cette politique sera révisée périodiquement par l'unité « Éthique et conformité » et des recommandations seront présentées au comité d'examen de la politique pour approbation finale par le président.

Coordonnées :

Megan Nobert, Directrice de la protection (Megan.Nobert@rescue-uk.org)

Documents Connexes/Directives :

L'IRC Way : Normes de Conduite Professionnelle

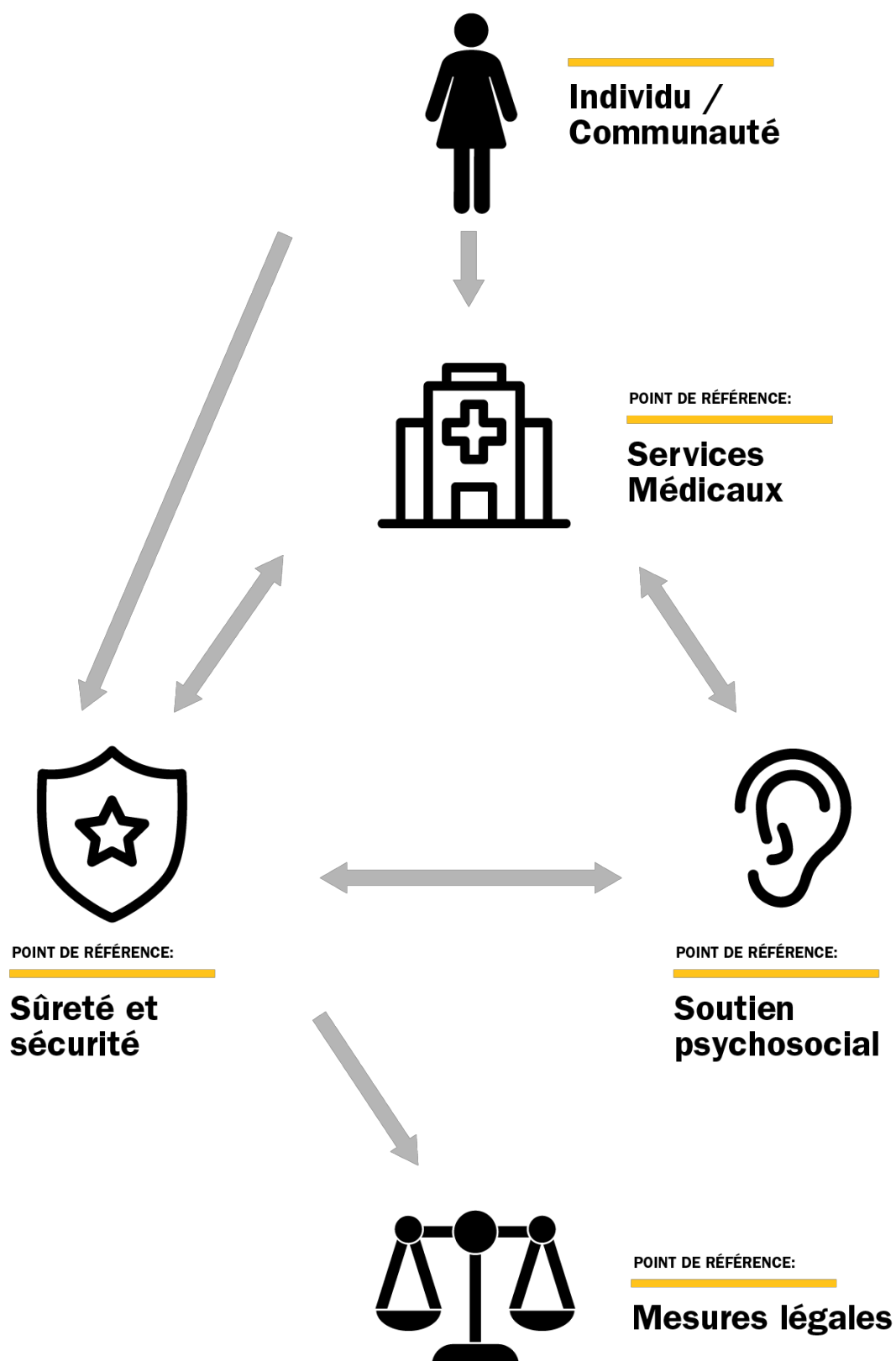
Directives mondiales pour l'établissement des signalements

Directives pour une approche centrée sur les survivants en matière de signalement des fautes de protection

Politique de protection de l'enfance

Politique pour un lieu de travail sans harcèlement

Modèle – système de référencement en matière de VBG



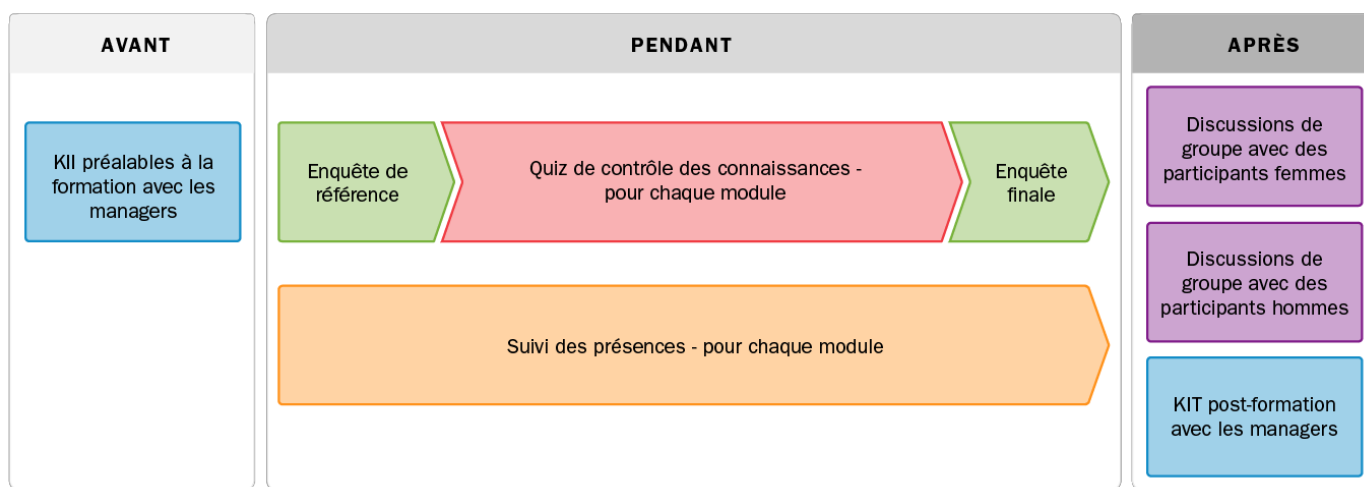


Directives de mise en œuvre de suivi et d'évaluation

Introduction

Dans cette section, vous trouverez des directives et des instructions relatives aux outils de collecte de données et aux bases de données et tableaux de bord d'analyse connexes pour le suivi et l'évaluation du processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. Chaque section ci-dessous détaille une composante de mise en œuvre et les activités de suivi et évaluation (M&E) connexes.

Structure S&E pour *Bougeons-nous!* pour la prévention du HS et de l'EAS



Préparation

1. Téléchargez ou imprimez tous les outils M&E qui seront utilisés pour chaque composante de la mise en œuvre du processus M&E.
2. Préparez les autres éléments (stylos, papier, enregistreurs, ordinateurs portables, liens, etc.)
3. Finalisez la liste des participants et attribuez à chacun un code du participant dans le Tracker Excel des codes de participant.

Entretiens pré- et post-formation avec des intervenants clés (KII)

- **QUOI** : Un guide pour les KII, qui éclaireront sur les attentes des managers et la perception qu'ils ont du changement organisationnel, qui pourrait être différentes de celles des participants.
 - Guide du KII pré-formation avec Outil pour les managers
 - Guide du KII post-formation avec Outil pour les managers
- **QUAND** : Avant le début et après la fin du processus Bougeons-nous !
- **QUI PARTICIPE** : Les managers qui participent au processus Bougeons-nous !
- **QUI COLLECTE** : Le(s) facilitateur(s) du processus Bougeons-nous !
- **CONSIDÉRATIONS** :
 - Les managers qui sont interrogés au début doivent être les mêmes que ceux qui sont interrogés à la fin.
 - Planifiez à l'avance afin de disposer de suffisamment de temps.
 - Préparez tous les éléments nécessaires pour enregistrer l'entretien (guide des KII questions imprimées, stylo et papier, enregistreurs, etc.)

Enquête de référence et enquête finale

- **QUOI** : Une enquête qui évaluera les connaissances, attitudes, convictions et comportements ainsi que la perception qu'ont les employés du degré de préparation de l'organisation pour les changements qui s'annoncent, au début et à la fin du processus.
 - Enquête de référence (polycopié)
 - Enquête finale (polycopié)
 - Enquête de référence sur Kobo
 - Outil d'enquête finale sur Kobo
 - Base de données et tableau de bord d'analyse
- **QUAND** : L'enquête de référence sera administrée au début du premier module, l'enquête finale à la fin du dernier module.
- **QUI PARTICIPE** : Tous les participants au processus Bougeons-nous ! répondront à une enquête de référence ET finale. Les participants se verront attribuer un numéro du participant. Toutes les réponses seront donc anonymes.
- **QUI COLLECTE** : Le(s) facilitateur(s) du processus Bougeons-nous ! distribueront l'enquête de référence et l'enquête finale.
- **CONSIDÉRATIONS** :
 - Les participants doivent répondre à l'enquête de référence ET à l'enquête finale pour que leurs résultats soient comptabilisés pour les indicateurs.



- Si un participant n'a pas répondu à l'enquête de référence, il peut tout de même répondre à l'enquête finale, mais nous ne pourrons pas comparer ses résultats, ni évaluer le changement.
- Si les participants ont oublié leur numéro de participant, consultez le Suivi des présences.

Quiz de contrôle des connaissances

- **QUOI** : Des mini quiz pour évaluer le niveau de connaissances général des participants après chaque module afin de consolider leur apprentissage.
 - Module 1 – Quiz (polycopié) ; Réponses
 - Module 2 – Quiz (polycopié) ; Réponses
 - Module 3 – Quiz (polycopié) ; Réponses
 - Module 4 – Quiz (polycopié) ; Réponses
 - Module 5 – Quiz (polycopié) ; Réponses
 - Module 6 – Quiz (polycopié) ; Réponses
 - Module 7 – Quiz (polycopié) ; Réponses
 - Module 1 – Quiz sur Kobo
 - Module 2 – Quiz sur Kobo
 - Module 3 – Quiz sur Kobo
 - Module 4 – Quiz sur Kobo
 - Module 5 – Quiz sur Kobo
 - Module 6 – Quiz sur Kobo
 - Module 7 – Quiz sur Kobo
- **QUAND** : Les quiz seront réalisés le LENDEMAIN de la présentation du module. Exemple : Le quiz du module 1 sera administré au début du module 2.
- **QUI PARTICIPE** : Tous les participants au processus Bougeons-nous ! répondront à chaque quiz de contrôle des connaissances
- **QUI COLLECTE** : Le(s) facilitateur(s) du processus Bougeons-nous ! distribueront chaque contrôle des connaissances et saisiront les scores dans la base de données des quiz de contrôle des connaissances.
- **CONSIDÉRATIONS** :
 - Une fois que les participants ont répondu au quiz, les facilitateurs peuvent utiliser les questions comme outil d'évaluation et traiter les questions avec le groupe au grand complet.

SUIVI DES PRÉSENCES ET DES CODES PARTICIPANT

- **QUOI** : Une fiche de présence qui contient le nom des participants, les codes participant qui leur ont été attribués et une fiche de suivi des présences à chaque module.
 - Modèle de fiche de présence
 - Base de données de suivi des présences et des codes participant
- **QUAND** : La présence de chaque membre du groupe est relevée au début de chaque module.
- **QUI PARTICIPE** : Les participants doivent signer le modèle de fiche de présence.
- **QUI COLLECTE** : Le facilitateur du module remplit la fiche de présence et transfère les informations dans la base de données de suivi des présences et des codes participant.
- **CONSIDÉRATIONS** :
 - L'affectation des numéros de participant se fait dans la base de données de suivi des présences. Chaque participant se verra attribuer un numéro dans la base de données.
 - Si les participants oublient leur numéro, un facilitateur désigné pourra le trouver dans la base de données de suivi des présences.
 - Certaines informations démographiques de la base de données des présences devront être saisies conformément aux données démographiques de référence.
 - Les colonnes grises sont calculées automatiquement par la base de données. Ne modifiez et n'effacez pas ces cellules.

DISCUSSIONS DE GROUPE POST-FORMATION

- **QUOI** : Il existe deux guides pour les discussions de groupe : un pour les femmes et un pour les hommes. Les discussions de groupe permettront d'obtenir davantage d'informations qualitatives sur le processus de changement individuel et organisationnel, ainsi que ses résultats. Les informations recueillies grâce aux discussions de groupe visent à évaluer les changements les plus importants du processus et permettent de référencer des exemples spécifiques de politique/pratique.
 - Guide de la discussion de groupe pour les participantes
 - Guide de la discussion de groupe pour les participants
- **QUAND** : Les discussions de groupe peuvent avoir lieu dès la fin de l'enquête finale. Elle peut se dérouler le même jour que l'enquête finale (si le temps le permet) ou être programmée un autre jour.
- **QUI PARTICIPE** : Certains participants des deux sexes participeront à la discussion de groupe. Il y aura un groupe pour les femmes et un pour les hommes.
- **QUI COLLECTE** :
 - Facilitateur : Le facilitateur de la discussion doit être un facilitateur Bougeons-nous ! mais il ne doit pas avoir animé la majorité des modules. Si cela n'est pas possible, le facilitateur principal du processus Bougeons-nous ! peut animer la discussion.
 - Prise de notes : Au moins une personne par groupe sera chargée de la prise de notes ; les commentaires des participants doivent être consignés exactement comme ils sont prononcés, en capturant autant d'informations que possible.
- **CONSIDÉRATIONS** :
 - Le facilitateur et la personne chargée de la prise de notes pour la discussion de groupe doivent avoir consulté le contenu du guide avant le début de la discussion.
 - Prenez note du niveau d'énergie d'un participant. Si c'est préférable, prévoyez plus de temps pour la discussion au lieu de tenter de la « faire rentrer » à la fin du module.



Référence

Section A : Contexte

REMARQUE IMPORTANTE : *votre nom ne sera mentionné dans aucune de nos analyses. Toutes les réponses seront anonymisées durant l'analyse.*

1. Quel est le code de participant qui vous a été attribué ? _____ *Si vous l'avez oublié, demandez à votre facilitateur.
2. Veuillez indiquer votre identité de genre :
 - ☐ Femme
 - ☐ Homme
 - ☐ Autre (précisez si vous le souhaitez) : _____
3. Veuillez indiquer votre tranche d'âge :
 - ☐ 20-30 ans
 - ☐ 31-40 ans
 - ☐ 41-50 ans
 - ☐ 51-60 ans
 - ☐ 61 ans et plus
4. Veuillez indiquer le niveau d'éducation le plus élevé obtenu (cochez une seule réponse)
 - ☐ École primaire (partiellement)
 - ☐ École primaire (terminée)
 - ☐ Collège (partiellement)
 - ☐ Collège (terminé)
 - ☐ Certificat/Baccalauréat
 - ☐ Licence
 - ☐ Maîtrise/Master
5. Depuis combien d'années travaillez-vous pour l'organisation ?
 - ☐ Moins d'un an
 - ☐ 1-2 ans
 - ☐ 3-5 ans
 - ☐ 6-10 ans
 - ☐ plus de 10 ans
6. Veuillez indiquer votre service
 - ☐ Programmes
 - ☐ Opérations

Section B : Êtes-vous d'accord ou non

Veuillez indiquer si vous êtes D'ACCORD ou EN DÉSACCORD avec les déclarations suivantes.

7. Je me montre généralement plus respectueux lorsque j'interagis avec quelqu'un qui a l'air d'occuper un poste plus élevé que le mien.
 - ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
8. Les choix que je fais dans ma vie n'ont aucun rapport avec mon travail.
 - ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
9. Durant les réunions du personnel, je ne me sens pas à l'aise pour exprimer mon opinion.
 - ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord



10. Le harcèlement sexuel à l'encontre des travailleuses humanitaires est un problème au sein de notre organisation.
- ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
11. L'exploitation et les abus sexuels à l'encontre des bénéficiaires humanitaires sont un problème au sein de notre organisation.
- ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
12. Je sais où m'adresser si j'ai besoin d'un soutien psychosocial si nécessaire.
- ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
13. J'ai confiance en la capacité de l'organisation à gérer correctement les cas de fautes sexuelles.
- ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord :
 - a. Je ne suis pas d'accord, veuillez classer les préoccupations suivantes (**1** étant votre préoccupation la **plus importante** ; et **5** étant la moins importante) :
 - _____ Ponctualité
 - _____ Confidentialité
 - _____ Sécurité (la mienne ou celles employés)
 - _____ Représailles
 - _____ Traitement biaisé
 - _____ Autre (veuillez préciser) _____
14. Il existe un mécanisme qui permet aux femmes d'exprimer leurs préoccupations en ce qui concerne la culture au travail, le harcèlement sexuel ou l'exploitation et les abus sexuels au sein de l'organisation.
- ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
15. Je me considère comme féministe.
- ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
16. Mon organisation s'implique activement dans les forums PSEA.
- ☐ D'accord :
 - a. Si vous êtes d'accord, veuillez décrire le forum et/ou les activités :

 - ☐ Pas d'accord
17. Les employés de sexe masculin peuvent défendre les droits des femmes sans craindre d'être critiqués, tournés en ridicule ou de subir des représailles.
- ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
18. Si on me le demandais, je recommanderais cette organisation à des femmes qui souhaiteraient travailler.
- ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord

Section C : Choix multiple

Les questions suivantes sont à choix multiple. Veuillez lire attentivement les questions et décider en fonction de vos connaissances.

19. Dans quelle mesure vous identifiez-vous avec la mission et les principes humanitaires ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Beaucoup
20. Dans quelle mesure avez-vous le sentiment de partager les mêmes valeurs que l'organisation ?



- ☐ Pas du tout
- ☐ Un peu
- ☐ Assez
- ☐ Beaucoup

21. Parmi les personnes suivantes de votre organisation, lesquelles pratiquent régulièrement un leadership fondé sur des valeurs ? (*Sélectionnez toutes les réponses appropriées*)

- ☐ Directeur
- ☐ Managers/coordonateurs
- ☐ Personnel du programme
- ☐ Personnel des opérations
- ☐ Personnel de soutien (conducteurs, agents d'entretien, etc.)
- ☐ Moi

Section C1 : Cette section est réservée au personnel des programmes

Si vous travaillez pour les **Opérations**, passez à la section C2

22. À quelle fréquence recueillez-vous un feedback régulier de la part des bénéficiaires pour évaluer la qualité des programmes et leur satisfaction générale ?

- ☐ Jamais
- ☐ Une fois par trimestre
- ☐ Une fois par mois
- ☐ Une fois par semaine
- ☐ Tous les jours

23. Veuillez expliquer comment vous recueillez et évaluez les retours des bénéficiaires :

Section C2 : Cette section est réservée au personnel des Opérations

Si vous ne travaillez pour les **Opérations**, passez à la section D

24. À quelle fréquence recueillez-vous un feedback régulier de la part des prestataires, des équipes des programmes et des fournisseurs ?

- ☐ Jamais
- ☐ Une fois par trimestre
- ☐ Une fois par mois
- ☐ Une fois par semaine
- ☐ Tous les jours

25. Veuillez expliquer comment vous recueillez et évaluez les retours des prestataires, des équipes des programmes et des fournisseurs.

Section D : Choix multiple (suite)

26. Dans quelle mesure votre environnement de travail est-il sensible au genre ?

- ☐ Pas du tout
- ☐ Un peu
- ☐ Assez
- ☐ Souvent

27. Dans quelle mesure les cadres supérieurs écoutent-ils et répondent-ils aux préoccupations des employées ?

- ☐ Pas du tout



- ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Beaucoup
28. Si on vous demandait de le faire, dans quelle mesure sauriez-vous décrire le code de conduite de l'organisation ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Beaucoup
29. Si on vous demandait de le faire, dans quelle mesure sauriez-vous décrire le processus de signalement des cas de fautes sexuelles au sein de votre organisation ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Beaucoup
30. À quelle fréquence recevez-vous des communications internes à propos des politiques, formations, services d'assistance, nouvelles initiatives, etc. HS et EAS¹¹ en dehors du processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* ?
- ☐ Jamais
 - ☐ Tous les 3 mois
 - ☐ Une fois par mois
 - ☐ Une fois par semaine
 - ☐ Tous les jours
31. Dans quelle mesure réfléchissez-vous à votre identité personnelle ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
 - ☐ Je ne suis pas certain du sens du mot « identité »
32. Dans quelle mesure réfléchissez-vous à vos actions et vous demandez-vous si elles sont conformes à vos valeurs ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
 - ☐ Je ne suis pas certain du sens du mot « valeurs »
33. Dans quelle mesure pensez-vous savoir comment utiliser votre pouvoir personnel dans vos interactions avec vos collègues et bénéficiaires ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
 - ☐ Je ne suis pas certain du sens de « pouvoir personnel »
34. Dans quelle mesure les employés comprennent-ils les besoins des employées et des femmes bénéficiaires et y répondent-ils ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent

¹¹ HS = Harcèlement Sexuel, EAS = Exploitation et Abus Sexuels



35. Les femmes sont-elles représentées au sein de la structure hiérarchique de l'organisation ?
- ☐ Oui
 - ☐ Non
36. Dans quelle mesure les femmes peuvent-elles influencer la prise de décision ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
37. Au cours des 6 derniers mois, à quelle fréquence votre organisation a-t-elle consulté les principes humanitaires dans le cadre de sa prise de décision ?
- ☐ Jamais, à ma connaissance
 - ☐ Une fois au cours des 6 derniers mois
 - ☐ Jusqu'à 5 fois au cours des 6 derniers mois
 - ☐ Jusqu'à 10 fois au cours des 6 derniers mois
 - ☐ Plus de 10 fois au cours des 6 derniers mois
38. Au cours des 6 derniers mois, lorsque j'ai été témoin de blagues, commentaires ou comportements inappropriés, ... (Choisissez toutes les réponses pertinentes)
- ☐ Je n'ai rien fait
 - ☐ J'ai dénoncé ce comportement
 - ☐ J'ai tenté de détourner l'attention du contrevenant
 - ☐ J'ai signalé le comportement
 - ☐ J'ai parlé à la victime après coup et je lui apporté mon soutien
39. Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise pour exprimer ouvertement un désaccord ou une opinion contraire auprès de vos supérieurs ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
40. Dans quelle mesure vous considérez-vous comme un leader en termes de comportement respectueux au sein de l'organisation ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
41. Dans quelle mesure la direction s'efforce-t-elle activement de lutter contre le HS et l'EAS au sein de l'organisation ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
42. Dans quelle mesure considérez-vous que votre organisation collabore au niveau interorganisations ou sectoriel en faveur de la prévention du harcèlement et de l'exploitation et des abus sexuels dans le secteur humanitaire ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
43. Alors que nous nous apprêtons à débiter le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*, je me sens (sélectionnez toutes les réponses pertinentes)
- ☐ curieux
 - ☐ intéressé
 - ☐ dubitatif
 - ☐ cynique



☐ Autre (veuillez préciser) : _____

Enquête finale

Section A : Contexte

REMARQUE IMPORTANTE : votre nom ne sera mentionné dans aucune de nos analyses. Toutes les réponses seront anonymisées durant l'analyse.

1. Quel est le code de participant qui vous a été attribué ? _____ *Si vous l'avez oublié, demandez à votre facilitateur.
2. Veuillez indiquer votre identité de genre :
 - ☐ Femme
 - ☐ Homme
 - ☐ Autre (précisez si vous le souhaitez) : _____
3. Veuillez indiquer votre tranche d'âge :
 - ☐ 20-30 ans
 - ☐ 31-40 ans
 - ☐ 41-50 ans
 - ☐ 51-60 ans
 - ☐ 61 ans et plus
4. Veuillez indiquer le niveau d'éducation le plus élevé obtenu (cochez une seule réponse)
 - ☐ École primaire (partiellement)
 - ☐ École primaire (terminée)
 - ☐ Collège (partiellement)
 - ☐ Collège (terminé)
 - ☐ Certificat/Baccalauréat
 - ☐ Licence
 - ☐ Maîtrise/Master
5. Depuis combien d'années travaillez-vous pour l'organisation ?
 - ☐ Moins d'un an
 - ☐ 1-2 ans
 - ☐ 3-5 ans
 - ☐ 6-10 ans
 - ☐ plus de 10 ans
6. Veuillez indiquer votre service
 - ☐ Programmes
 - ☐ Opérations

Section B : Êtes-vous d'accord ou non

Veuillez indiquer si vous êtes D'ACCORD ou EN DÉSACCORD avec les déclarations suivantes.

7. Je me montre généralement plus respectueux lorsque j'interagis avec quelqu'un qui a l'air d'occuper un poste plus élevé que le mien.
 - ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
8. Les choix que je fais dans ma vie n'ont aucun rapport avec mon travail.
 - ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
9. Durant les réunions du personnel, je ne me sens pas à l'aise pour exprimer mon opinion.
 - ☐ D'accord
 - ☐ Pas d'accord
10. Le harcèlement sexuel à l'encontre des travailleuses humanitaires est un problème au sein de notre organisation.
 - ☐ D'accord



- ☐ Pas d'accord
11. L'exploitation et les abus sexuels à l'encontre des bénéficiaires humanitaires sont un problème au sein de notre organisation.
- ☐ D'accord
- ☐ Pas d'accord
12. Je sais où m'adresser si j'ai besoin d'un soutien psychosocial si nécessaire.
- ☐ D'accord
- ☐ Pas d'accord
13. J'ai confiance en la capacité de l'organisation à gérer correctement les cas de fautes sexuelles.
- ☐ D'accord
- ☐ Pas d'accord :
- a. Je ne suis pas d'accord, veuillez classer les préoccupations suivantes (**1** étant votre préoccupation la **plus importante** ; et **5** étant la moins importante) :
- _____ Ponctualité
- _____ Confidentialité
- _____ Sécurité (la mienne ou celles employés)
- _____ Représailles
- _____ Traitement biaisé
- _____ Autre (veuillez préciser) _____
14. Il existe un mécanisme qui permet aux femmes d'exprimer leurs préoccupations en ce qui concerne la culture au travail, le harcèlement sexuel ou l'exploitation et les abus sexuels au sein de l'organisation.
- ☐ D'accord
- ☐ Pas d'accord
15. Je me considère comme féministe.
- ☐ D'accord
- ☐ Pas d'accord
16. Mon organisation s'implique activement dans les forums PSEA.
- ☐ D'accord :
- a. Si vous êtes d'accord, veuillez décrire le forum et/ou les activités :
- _____
- ☐ Pas d'accord
17. Les employés de sexe masculin peuvent défendre les droits des femmes sans craindre d'être critiqués, tournés en ridicule ou de subir des représailles.
- ☐ D'accord
- ☐ Pas d'accord
18. Si on me le demandais, je recommanderais cette organisation à des femmes qui souhaiteraient travailler.
- ☐ D'accord
- ☐ Pas d'accord

Section C : Choix multiple

Les questions suivantes sont à choix multiple. Veuillez lire attentivement les questions et décider en fonction de vos connaissances.

19. Dans quelle mesure vous identifiez-vous avec la mission et les principes humanitaires ?
- ☐ Pas du tout
- ☐ Un peu
- ☐ Assez
- ☐ Souvent
20. Dans quelle mesure avez-vous le sentiment de partager les mêmes valeurs que l'organisation ?
- ☐ Pas du tout
- ☐ Un peu
- ☐ Assez
- ☐ Souvent
21. Parmi les personnes suivantes de votre organisation, lesquelles pratiquent régulièrement un leadership fondé sur des valeurs ? (**Sélectionnez toutes les réponses appropriées**)
- ☐ Directeur
- ☐ Managers/coordonateurs



- ☐ Personnel du programme
- ☐ Personnel des opérations
- ☐ Personnel de soutien (conducteurs, agents d'entretien, etc.)
- ☐ Moi

Section C1 : Cette section est réservée au personnel des programmes

Si vous travaillez pour les **Opérations**, passez à la section C2

22. À quelle fréquence recueillez-vous un feedback régulier de la part des bénéficiaires pour évaluer la qualité des programmes et leur satisfaction générale ?
- ☐ Jamais
 - ☐ Une fois par trimestre
 - ☐ Une fois par mois
 - ☐ Une fois par semaine
 - ☐ Tous les jours

23. Veuillez expliquer comment vous recueillez et évaluez les retours des bénéficiaires :

Section C2 : Cette section est réservée au personnel des Opérations

Si vous ne travaillez pas pour les **Opérations**, passez à la section D

24. À quelle fréquence recueillez-vous un feedback régulier de la part des prestataires, des équipes des programmes et des fournisseurs ?
- ☐ Jamais
 - ☐ Une fois par trimestre
 - ☐ Une fois par mois
 - ☐ Une fois par semaine
 - ☐ Tous les jours

25. Veuillez expliquer comment vous recueillez et évaluez les retours des bénéficiaires.

Section D : Choix multiple (suite)

26. Dans quelle mesure votre environnement de travail est-il sensible au genre ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
27. Dans quelle mesure les cadres supérieurs écoutent-ils et répondent-ils aux préoccupations des employées ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
28. Si on vous demandait de le faire, dans quelle mesure sauriez-vous décrire le code de conduite de l'organisation ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
29. Si on vous demandait de le faire, dans quelle mesure sauriez-vous décrire le processus de signalement des cas de fautes sexuelles au sein de votre organisation ?



- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
30. À quelle fréquence recevez-vous des communications internes de l'organisation à propos des politiques, formations, services d'assistance, nouvelles initiatives, etc. HS et EAS¹² en dehors du processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* ?
- ☐ Jamais
 - ☐ Tous les 3 mois
 - ☐ Une fois par mois
 - ☐ Une fois par semaine
 - ☐ Tous les jours
31. Dans quelle mesure réfléchissez-vous à votre identité personnelle ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
 - ☐ Je ne suis pas certain du sens du mot « identité »
32. Dans quelle mesure réfléchissez-vous à vos actions et vous demandez-vous si elles sont conformes à vos valeurs ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
 - ☐ Je ne suis pas certain du sens du mot « valeurs »
33. Dans quelle mesure pensez-vous savoir comment utiliser votre pouvoir personnel dans vos interactions avec vos collègues et bénéficiaires ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
 - ☐ Je ne suis pas certain du sens de « pouvoir personnel »
34. Dans quelle mesure les employés comprennent-ils les besoins des employées et des femmes bénéficiaires et y répondent-ils ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
35. Les femmes sont-elles représentées au sein de la structure hiérarchique de l'organisation ?
- ☐ Oui
 - ☐ Non
36. Dans quelle mesure les femmes peuvent-elles influencer la prise de décision ?
- ☐ Pas du tout
 - ☐ Un peu
 - ☐ Assez
 - ☐ Souvent
37. Au cours des 6 derniers mois, à quelle fréquence votre organisation a-t-elle consulté les principes humanitaires dans le cadre de sa prise de décision ?
- ☐ Jamais, à ma connaissance
 - ☐ Une fois au cours des 6 derniers mois
 - ☐ Jusqu'à 5 fois au cours des 6 derniers mois

¹² HS = Harcèlement Sexuel, EAS = Exploitation et Abus Sexuels



- ☐ Jusqu'à 10 fois au cours des 6 derniers mois
- ☐ Plus de 10 fois au cours des 6 derniers mois
38. Au cours des 6 derniers mois, lorsque j'ai été témoin de blagues, commentaires ou comportements inappropriés, ... (Choisissez toutes les réponses pertinentes)
- ☐ Je n'ai rien fait
- ☐ J'ai dénoncé ce comportement
- ☐ A tenté de détourner l'attention du contrevenant
- ☐ J'ai signalé le comportement
- ☐ J'ai parlé à la victime après coup et je lui apporté mon soutien
39. Dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise pour exprimer ouvertement un désaccord ou une opinion contraire auprès de vos supérieurs ?
- ☐ Pas du tout
- ☐ Un peu
- ☐ Assez
- ☐ Souvent
40. Dans quelle mesure vous considérez-vous comme un leader en termes de comportement respectueux au sein de l'organisation ?
- ☐ Pas du tout
- ☐ Un peu
- ☐ Assez
- ☐ Souvent
41. Dans quelle mesure la direction s'efforce-t-elle activement de lutter contre le HS et l'EAS au sein de l'organisation ?
- ☐ Pas du tout
- ☐ Un peu
- ☐ Assez
- ☐ Souvent
42. Dans quelle mesure considérez-vous que votre organisation collabore au niveau interorganisations ou sectoriel en faveur de la prévention du harcèlement et de l'exploitation et des abus sexuels dans le secteur humanitaire ?
- ☐ Pas du tout
- ☐ Un peu
- ☐ Assez
- ☐ Souvent
43. Alors que nous nous achevons le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*, je me sens (sélectionnez toutes les réponses pertinentes)
- ☐ curieux
- ☐ intéressé
- ☐ dubitatif
- ☐ cynique
- ☐ Autre (veuillez préciser) : _____
44. Veuillez décrire le changement le plus significatif à votre niveau en tant qu'individu grâce à *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* au cours des 6 derniers mois ?
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
45. Veuillez décrire le changement le plus significatif qui s'est produit au sein de l'organisation grâce à *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* au cours des 6 derniers mois ?
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____





Bougeons-nous ! Module 1

Quiz : Qu'est-ce que Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS ?

Code participant attribué : _____

Organisation : _____

Questions :

1. Quelles sont les cinq qualités d'un espace plus sûr ?
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - 5.
2. Quels sont les 3 C d'une approche axée sur les survivantes ?
 - 1.
 - 2.
 - 3.
3. La principale différence entre **harcèlement** sexuel et **exploitation et abus** réside dans :
 - ☐ le contrevenant
 - ☐ la victime
 - ☐ le type d'abus commis
 - ☐ l'utilisation du pouvoir
 - ☐ le consentement
4. Scénario : *Un homme épouse une femme du village où il travaille en tant que personnel de santé.*
 - Ce scénario décrit-il une situation de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels, ou ni l'un ni l'autre ?
 - ☐ Harcèlement sexuel
 - ☐ Exploitation & abus sexuels
 - ☐ Ni l'un ni l'autre



Réponses au quiz

1. Quelles sont les cinq qualités d'un espace plus sûr ?
 1. Confidentialité
 2. Absence de jugement
 3. Comportement
 4. Communication directe
 5. Du temps pour l'auto-prise en charge
 6. Engagement
2. Quels sont les 3 C d'une approche axée sur les survivantes ?
 1. Compassion
 2. Compétence
 3. Confidentialité
3. La principale différence entre **harcèlement** sexuel et **exploitation et abus** réside dans :
 - ☐ le contrevenant
 - ☐ la victime
 - ☐ le type d'abus commis
 - ☐ l'utilisation du pouvoir
 - ☐ le consentement
4. Scénario : *Un homme épouse une femme du village où il travaille en tant que travailleur de santé.*
 - Ce scénario décrit-il une situation de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'abus sexuels, ou ni l'un ni l'autre ?
 - ☐ Harcèlement sexuel
 - ☐ Exploitation & abus sexuels
 - ☐ Ni l'un ni l'autre



Bougeons-nous ! Module 2

Quiz : Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires

Code participant attribué : _____

Organisation : _____

Questions :

1. Quels sont les 5 principes humanitaires ?
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - 5.
2. Remplissez les espaces vierges de la déclaration suivante :

Notre _____ éclaire nos valeurs et nos valeurs éclairent notre _____.
3. Vrai ou faux
 - Les gens peuvent changer leur **comportement** afin de le mettre en conformité avec la personne qu'ils souhaitent être en tant qu'individu/humanitaire.
☐ VRAI
☐ FAUX
4. Scénario : Le collègue homme fait à une collègue femme un compliment sur son corps ; la collègue femme est offensée. S'agit-il de...
 - ☐ Harcèlement sexuel
 - ☐ Exploitation et abus sexuels
 - ☐ Ni l'un ni l'autre



Réponses au quiz : Nous connaître nous-mêmes, et notre rôle en tant qu'humanitaires

1. Quels sont les 5 principes humanitaires ?

1. Humanité
2. Neutralité
3. Impartialité
4. Indépendance
5. Ne pas nuire

2. Remplissez les espaces vides de la déclaration suivante :

Notre Identité éclaire nos valeurs et nos valeurs éclairent nos *actions*.

3. Vrai ou faux

- Les gens peuvent changer leur **comportement** afin de le mettre en conformité avec la personne qu'ils souhaitent être en tant qu'individu/humanitaire.
 - ☐ VRAI
 - ☐ FAUX

4. Scénario : Le collègue homme fait à une collègue femme un compliment sur son corps ; la collègue femme est offensée. S'agit-il de...

- ☐ Harcèlement sexuel
- ☐ Exploitation et abus sexuels
- ☐ Ni l'un ni l'autre



Bougeons-nous ! Module 3

Quiz : La relation entre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, et le pouvoir

Code participant attribué : _____

Organisation : _____

Questions :

1. Nommez trois types de pouvoir positif :
 - 1.
 - 2.
 - 3.
2. Nommez un type de pouvoir négatif :
 - 1.
3. Quelle est la cause principale du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels ?
 - ☐ *L'abus d'alcool*
 - ☐ *Un déséquilibre des rapports de force entre hommes et femmes*
 - ☐ *La pauvreté et le chômage*
 - ☐ *Les facteurs religieux et culturels*
 - ☐ *Le manque de connaissance des politiques et attentes de l'organisation*
4. Vrai ou faux
 - ☐ Lorsque les gens ont plus de pouvoir, il est inévitable qu'ils en fassent mauvais usage.
 - ☐ VRAI
 - ☐ FAUX
5. Scénario : Un travailleur humanitaire donne à ses parents dans un camp de personnes déplacées une dot pour épouser leur fille. S'agit-il de...
 - ☐ *Harcèlement sexuel*
 - ☐ *Exploitation et abus sexuels*
 - ☐ *Ni l'un ni l'autre*



Réponses au quiz : La relation entre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, et le pouvoir

1. Nommez trois types de pouvoir positif :
 1. Pouvoir collectif
 2. Pouvoir de
 3. Pouvoir intérieur
2. Nommez un type de pouvoir négatif :
 1. Pouvoir sur
3. Quelle est la cause principale du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels ?
 - a. Réponse : Un déséquilibre des rapports de force entre hommes et femmes
4. Vrai ou faux
 - Lorsque les gens ont plus de pouvoir, il est inévitable qu'ils en fassent mauvais usage.
 - i. VRAI
 - ii. FAUX
5. Scénario : Un travailleur humanitaire donne à ses parents dans un camp de personnes déplacées une dot pour épouser leur fille. S'agit-il de...
 - ☐ Harcèlement sexuel
 - ☐ Exploitation et abus sexuels
 - ☐ Ni l'un ni l'autre



Bougeons-nous ! Module 4

Quiz : Reconnaître la nature systémique du pouvoir

Code participant attribué : _____

Organisation : _____

Questions :

1. Vrai ou faux
 - ☐ Le pouvoir que les hommes détiennent dans la société est toujours mérité.
 - ☐ VRAI
 - ☐ FAUX
2. Les normes sociales renforcent le pouvoir des hommes sur les femmes, et se reproduisent aux trois niveaux du système social. De quoi s'agit-il ?
 - 1.
 - 2.
 - 3.
3. Quelle est la **principale différence** entre harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels (choisissez toutes les réponses pertinentes) ?
 - ☐ Le contrevenant
 - ☐ La victime
 - ☐ Le type de comportement que cela implique
 - ☐ La gravité des comportements
4. Quel est **l'impact le plus sérieux** du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels ?
 - ☐ Dommages en termes de réputation
 - ☐ Conséquences pour la survivante
 - ☐ Manque d'accès au financement des bailleurs de fonds
 - ☐ Manque d'accès aux communautés
5. Remplissez les espaces vides de la déclaration suivante :

Le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels privent les survivantes de leur _____ à vivre à l'abri de la violence.
6. Scénario : Des collègues de sexe masculin évoquent leurs rencontres avec des travailleuses du sexe devant une collègue. Elle occupe un poste moins élevé qu'eux et cela la met mal à l'aise, mais elle n'a pas le sentiment de pouvoir dire quelque chose. S'agit-il de...
 - ☐ Harcèlement sexuel
 - ☐ Exploitation et abus sexuels
 - ☐ Ni l'un ni l'autre



Réponses au quiz : Reconnaître la nature systémique du pouvoir

1. Vrai ou faux
 - ☐ Le pouvoir que les hommes détiennent dans la société est toujours mérité.
 - ☐ VRAI
 - ☐ FAUX
2. Les normes sociales renforcent le pouvoir des hommes sur les femmes, et se reproduisent aux niveaux suivants du système social :
 1. Famille
 2. Communauté
 3. Travail/institutions
3. Quelle est la **principale différence** entre harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuels (choisissez toutes les réponses pertinentes) ?
 - ☐ *Le contrevenant*
 - ☐ *La victime*
 - ☐ *Le type de comportement que cela implique*
 - ☐ *La gravité des comportements*
4. Quel est **l'impact le plus sérieux** du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels ?
 - ☐ Dommages en termes de réputation
 - ☐ Conséquences pour la survivante
 - ☐ Manque d'accès au financement des bailleurs de fonds
 - ☐ Manque d'accès aux communautés
5. Remplissez les espaces vierges de la déclaration suivante :
 - ☐ Le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels privent les survivantes de leur droit de l'homme qui consiste à vivre à l'abri de la violence.
6. *Scénario : Des collègues de sexe masculin évoquent leurs rencontres avec des travailleuses du sexe devant une collègue. Elle occupe un poste moins élevé qu'eux et cela la met mal à l'aise, mais elle n'a pas le sentiment de pouvoir dire quelque chose. S'agit-il de...*
 - ☐ *Harcèlement sexuel*
 - ☐ *Exploitation et abus sexuels*
 - ☐ *Ni l'un ni l'autre*



Bougeons-nous ! Module 5

Quiz : Le respect au travail

Code participant attribué : _____

Organisation : _____

Questions :

1. Vrai ou faux
 - Une culture toxique au travail est non seulement déplaisante, mais elle affecte également **la productivité de l'organisation** et sa capacité à remplir sa mission/son mandat.
☐ Vrai
☐ Faux
 - La culture toxique au travail **est la cause** du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels.
☐ Vrai
☐ Faux
 - Les cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être des **leaders fondés sur des valeurs**.
☐ Vrai
☐ Faux
2. Que peut faire le personnel à tous les niveaux dans la lutte contre les environnements de travail toxiques ?
3. *Scénario : Un superviseur de sexe masculin demande à sa subordonnée des faveurs sexuelles en l'échange d'un voyage d'immersion à l'étranger. S'agit-il de...*
☐ Harcèlement sexuel
☐ Exploitation et abus sexuels
☐ Ni l'un ni l'autre
4. *Scénario : Deux collègues de différents services au sein de la même organisation nouent une relation amoureuse. S'agit-il de...*
☐ Harcèlement sexuel
☐ Exploitation et abus sexuels
☐ Ni l'un ni l'autre
5. *Scénario : Un travailleur humanitaire dit à une réfugiée qu'il peut lui donner des rations alimentaires supplémentaires en l'échange de faveurs spéciales. S'agit-il de...*
☐ Harcèlement sexuel
☐ Exploitation et abus sexuels
☐ Ni l'un ni l'autre



Réponses au quiz : Le respect au travail

1. Vrai ou faux

- Une culture toxique au travail est non seulement déplaisante, mais elle affecte également **la productivité de l'organisation** et sa capacité à remplir sa mission/son mandat.
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux
- La culture toxique au travail **est la cause** du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels.
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux
- Les cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être des leaders fondés sur des valeurs.
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux

2. Que peut faire le personnel à tous les niveaux dans la lutte contre les environnements de travail toxiques ?

Consultez la liste générée par les participants ? On peut citer, entre autres exemples, des comportements/interactions respectueux entre collègues, se présenter au travail à l'heure, ne pas interrompre les autres, s'abstenir de commérages, etc.

3. Scénario : Un superviseur de sexe masculin demande à sa subordonnée des faveurs sexuelles en l'échange d'un voyage d'immersion à l'étranger. *S'agit-il de...*

- ☐ *Harcèlement sexuel*
- ☐ *Exploitation et abus sexuels*
- ☐ *Ni l'un ni l'autre*

4. Scénario : Deux collègues de différents services au sein de la même organisation nouent une relation amoureuse. *S'agit-il de...*

- ☐ *Harcèlement sexuel*
- ☐ *Exploitation et abus sexuels*
- ☐ *Ni l'un ni l'autre*

5. Scénario : Un travailleur humanitaire dit à une réfugiée qu'il peut lui donner des rations alimentaires supplémentaires en l'échange de faveurs spéciales. *S'agit-il de...*

- ☐ *Harcèlement sexuel*
- ☐ *Exploitation et abus sexuels*
- ☐ *Ni l'un ni l'autre*



Bougeons-nous ! Module 6

Quiz : Passer à l'action

Code participant attribué : _____

Organisation : _____

Questions :

1. Quels sont les 5 D de l'intervention ?
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - 5.
2. Quand un employé choisirait-il d'utiliser des stratégies indirectes d'intervention, ou de ne pas intervenir du tout ?
3. Vrai ou faux
 - Les hommes et les femmes partagent la même responsabilité en termes de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels.
☐ Vrai
☐ Faux
4. *Veillez décrire une manière dont vous pourriez, en tant qu'individu, intervenir dans une situation où vous êtes témoin d'exploitation ou d'abus sexuels, en dehors du signalement.*



Réponses au quiz : Passer à l'action

1. Quels sont les 5 D de l'intervention ?
 - a. Direct
 - b. Différer
 - c. Détourner l'attention
 - d. Déléguer
 - e. Documenter
2. Quand un employé choisirait-il d'utiliser des stratégies indirectes d'intervention, ou de ne pas intervenir du tout ?
 - a. Réponse : Quand la situation est risquée ou si son pouvoir ne lui permet pas de le faire.
3. Vrai ou faux
 - o Les hommes et les femmes partagent la même responsabilité en termes de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels.
 - i. Vrai
 - ii. Faux (Non, leur niveau de responsabilité est différent en raison de leur pouvoir et de leur relation à la victime)
4. *Veillez décrire une manière dont vous pourriez, en tant qu'individu, intervenir dans une situation où vous êtes témoin d'exploitation ou d'abus sexuels, en dehors du signalement.*



Bougeons-nous ! Module 7

Quiz : Se comporter en alliés efficaces

Code participant attribué : _____

Organisation : _____

Questions :

1. Vrai ou faux

- Le féminisme est une idée occidentale réservée à une classe d'élites éduquées
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux

2. Remplissez les espaces vides de la déclaration suivante :

_____ nous fait nous sentir moins seuls et renforce notre capacité à nous battre en faveur du changement social, y compris par la prévention du HS et de l'EAS.

Cultiver notre _____ nous aide à surmonter les peurs liées à une intervention en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et abus sexuels.

3. *La responsabilité la plus importante d'un homme allié en matière de prévention HS et EAS réside dans... (Choisissez **UNE** seule réponse).*

- *Avoir bon cœur et être animé de bonnes intentions*
- *Écouter les femmes et tenir compte de leurs besoins*
- *Agir rapidement au nom des femmes*
- *Être un cadre supérieur ou un décideur*



Pré/Après-test : Se comporter en alliés efficaces

1. Vrai ou faux
 - Le féminisme est une idée occidentale réservée à une classe d'élites éduquées
 - ☐ Vrai
 - ☐ Faux : le féminisme a récemment gagné en visibilité en occident mais il s'agit d'une idée ancienne et universelle
2. Remplissez les espaces vides de la déclaration suivante :
 - La solidarité nous fait nous sentir moins seuls et renforce notre capacité à nous battre en faveur du changement social, y compris par la prévention du HS et de l'EAS.
 - Cultiver notre esprit de développement nous aide à surmonter les peurs liées à une intervention en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et abus sexuels.
3. *La responsabilité la plus importante d'un homme allié en matière de prévention HS et EAS réside dans... (Choisissez **UNE** seule réponse).*
 - *Avoir bon cœur et être animé de bonnes intentions*
 - *Écouter les femmes et tenir compte de leurs besoins*
 - *Agir rapidement au nom des femmes*
 - *Être un cadre supérieur ou un décideur*



Guide des entretiens avec les intervenants clés Avec les directeurs/managers

PRÉ-FORMATION

Directives de mise en œuvre

Cet outil peut être utilisé avant que les employés participants et l'intervenant clé n'aient commencé la formation *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

Traduction

Avant d'utiliser l'outil, demandez-vous si une traduction est nécessaire. Si c'est le cas, les questions doivent être traduites et débattues **avant** l'entretien de l'intervenant clé (KII) avec le manager.

Qui est interrogé ?

Les directeurs, managers ou superviseurs qui participent au processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* seront interrogés.

Qui dirige l'entretien ?

La personne qui dirige l'entretien doit être une personne qui n'a pas travaillé comme facilitateur des sessions de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

Qui prend les notes ?

Dans l'idéal, la personne qui dirige l'entretien. Les commentaires des managers doivent être consignés exactement comme ils ont été prononcés, en capturant le plus de détails possibles, et il est recommandé de se familiariser au maximum avec les questions avant le début de l'entretien.

De quel matériel avez-vous besoin ?

Questions de KII imprimées, stylo(s) et papier

Script

« Merci d'avoir pris le temps de parler avec moi aujourd'hui de votre expérience avec le processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. L'objectif de cet entretien consiste à mieux comprendre la manière dont les organisations abordent la prévention et les interventions HS et EAS. Pour cela, nous menons des entretiens avec les managers des employés qui ont participé au processus. Vous répondrez à deux entretiens informels, d'une durée de 30 minutes à une heure. Votre nom ne sera pas mentionné dans l'analyse et le rapport qui seront publiés. Avez-vous des enfants ?

Acceptez-vous de participer ? »

☐ *Oui*

☐ *Non*



Questions

1. *Que savez-vous du processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS ?*
2. *Pourquoi avez-vous engagé votre organisation/équipe dans le processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS ?*
3. *Qu'espérez-vous retirer du processus Get Moving ! pour la prévention du HS et de l'EAS ?*
4. *Quelles sont vos préoccupations au sujet du processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS ?*
5. *Pensez-vous que la culture de l'organisation joue un rôle dans la prévalence du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels ? OUI NON (entourez une réponse)*

Si oui, comment ?
6. *Qui joue le rôle le plus important pour influencer la culture de l'organisation ?*
7. *De quelles politiques votre organisation dispose-t-elle en ce moment en matière de HS et d'EAS ? (Si un intervenant clé déclare qu'ils n'ont pas de politiques, PASSEZ à la question 9)*

NE LISEZ PAS À HAUTE VOIX : L'intervenant clé a-t-il mentionné l'un des éléments suivants ?

- ☐ *Code de conduite*
- ☐ *Politiques liées au sexe*
- ☐ *Politiques anti-harcèlement sexuel*
- ☐ *Politiques de prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des abus sexuels*
- ☐ *Politiques de protection*



8. *Ne posez la question 7 qu'à l'intervenant-clé Avez-vous rencontré des difficultés dans la mise en œuvre de ces politiques ? OUI NON (entourez une réponse)*

Si **oui**, quelles sont ces difficultés ?

Si **non**, qu'est-ce qui vous a été utile pour mettre en œuvre ces politiques ?

9. *L'organisation dispose-t-elle de mécanismes pour recueillir l'opinion des femmes et répondre à leurs préoccupations ? OUI NON (entourez une réponse)*

Si **oui**, veuillez décrire :

10. *Au cours des deux derniers mois, avez-vous le sentiment d'avoir fait quelque chose pour corriger les inégalités de rapports de force au sein de l'organisation ? OUI NON (entourez une réponse)*

Si **oui**, qu'avez-vous fait ?

11. *Pensez-vous avoir pris d'autres mesures visant à prévenir le HS et l'EAS au cours des 2 derniers mois ? OUI NON (entourez une réponse)*

Si **oui**, qu'avez-vous fait ?



Guide des entretiens avec les intervenants clés avec les directeurs/managers

POST-FORMATION

Directives de mise en œuvre

Cet outil doit être utilisé après que les employés participants et l'intervenant clé aient achevé la formation *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

Traduction

Avant d'utiliser l'outil, demandez-vous si une traduction est nécessaire. Si c'est le cas, les questions doivent être traduites et débattues **avant** l'entretien de l'intervenant clé (KII) avec le manager.

Qui est interrogé ?

Les directeurs, managers ou superviseurs qui participent au processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* seront interrogés.

Qui dirige l'entretien ?

La personne qui dirige l'entretien doit être une personne qui n'a pas travaillé comme facilitateur des sessions de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

Qui prend les notes ?

Dans l'idéal, la personne qui dirige l'entretien. Les commentaires des managers doivent être consignés exactement comme ils ont été prononcés, avec le meilleur niveau de détail possible. Il est bon de se familiariser avec les questions de l'entretien avant le début du KII.

De quel matériel avez-vous besoin ?

Questions de KII imprimées, stylo(s) et papier

Script

« Merci d'avoir pris le temps de parler avec moi aujourd'hui de votre expérience avec le processus Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS. L'objectif de cet entretien consiste à mieux comprendre la manière dont les organisations abordent la prévention et les interventions HS et EAS. Pour cela, nous menons des entretiens avec les managers des employés qui ont participé au processus. Vous répondrez à deux entretiens informels, d'une durée de 30 minutes à une heure. Votre nom ne sera pas mentionné dans l'analyse et le rapport qui seront publiés. Avez-vous des enfants ?

Acceptez-vous de participer ? »

- ☐ Oui
- ☐ Non



Questions

1. Quelles sont vos réflexions au sujet du processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* ?
2. Y a-t-il des éléments du processus qui vous ont mis mal à l'aise ?
 - Explorez : thèmes spécifiques, études de cas, informations partagées par les participants ?
3. Y a-t-il quelque chose qui vous a surpris ?
 - Explorez : thèmes spécifiques, études de cas, informations partagées par les participants ?
4. Pensez-vous que le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* a apporté un changement au sein de votre organisation ? OUI NON (entourez une réponse)

Si **oui**, lequel, **et** comment ?

Si **non**, pourquoi pas ?

5. Qu'avez-vous appris grâce à votre participation au processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* et que vous ne savez pas déjà ?
6. Si vous aviez des doutes ou préoccupations au sujet du processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* avant, étaient-elles justifiées ?
7. La dernière fois que nous nous sommes parlés, nous avons parlé du rôle que joue la culture de l'organisation pour favoriser le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels. Avez-vous l'impression qu'il y a eu un changement de culture en matière de HS et d'EAS au sein de l'organisation depuis *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* ? OUI NON (entourez une réponse)

Si **oui**, comment ?

Si **non**, pourquoi pas ?

8. Qui joue le rôle le plus important pour influencer la culture de l'organisation ?
9. Y a-t-il eu des changements importants de la politique ou de l'approche de l'organisation en matière de gestion du HS et de l'EAS ? OUI NON (entourez une réponse)

Si **oui**, veuillez décrire :



10. Au cours des deux derniers mois, avez-vous le sentiment d'avoir fait quelque chose pour corriger les inégalités de rapports de force au sein de l'organisation ? OUI NON (entourez une réponse)

Si **oui**, qu'avez-vous fait ?

11. Pensez-vous avoir pris d'autres mesures visant à prévenir le HS et l'EAS au cours des 2 derniers mois ?
OUI NON (entourez une réponse)

Si **oui**, qu'avez-vous fait ?

12. Avez-vous été en mesure de suivre les recommandations issues des discussions/formations du personnel ? Quoi ?
Veuillez les décrire ?

13. Comment allez-vous faire en sorte que les projets finaux soient menés à bien et que vous conserviez votre dynamique ?



Guide de discussion en groupe

Avec des participantes

Ce guide de discussion en groupe est **destiné EXCLUSIVEMENT aux participantes (femmes)**. L'objectif est de faire en sorte que les employés hommes et femmes puissent avoir un endroit où partager leurs expériences personnelles et les sujets sensibles couverts durant le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

Directives de mise en œuvre

Cet outil est un guide de discussion en groupe et doit être utilisé après l'achèvement par les participantes de la formation *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

1. Asseyez-vous en cercle
2. Présentez l'objectif de la discussion
3. Apportez un consentement éclairé
4. Établissez des accords de groupe

Traduction

Avant d'utiliser l'outil, demandez-vous si une traduction est nécessaire. Si c'est le cas, les questions doivent être traduites et débattues avant la tenue du groupe de discussion avec les participants.

Qui est interrogé ?

Des participantes qui ont achevé les formations *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. Chaque groupe de discussion comprend au maximum 10 participantes.

Qui dirige la discussion de groupe ?

La personne qui dirige l'entretien doit être une personne qui n'a pas travaillé comme facilitateur des sessions de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

- Conseil pour l'interviewer : Vous devrez parfois poser des questions en oui/non pour confirmer une information. Mais si vous posez une question en oui/non lors d'une discussion de groupe, vous DEVEZ la faire suivre d'une question qui a pour but d'obtenir une explication.

Qui prend les notes ?

Veillez à disposer d'au moins un preneur de notes désigné par groupe. Les commentaires des participantes à *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* doivent être consignés exactement comme ils ont été prononcés, avec le meilleur niveau de détail possible. La personne qui prend les notes doit connaître les questions de ce guide avant le début de la discussion de groupe.

- Conseil pour la prise de notes : Pour garder le fil des participants qui interviennent, la personne qui prend les notes peut attribuer un numéro au hasard à chaque participante à la discussion (Femme 1, Femme 2, etc.). Elle ne doit pas divulguer ce système de numérotation. Cela permet non seulement suivre qui parle, mais également de rédiger le compte-rendu en se basant sur le même système de numérotation.

De quel matériel avez-vous besoin ?

Questions de FGD imprimées, stylo(s) et papier

- Conseil relatif au matériel : Apportez toujours des fournitures supplémentaires !

Script

« Merci d'avoir pris le temps de parler avec moi aujourd'hui de votre expérience avec le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. À présent que la formation est terminée, nous aimerions prendre le temps de partager nos expériences au sujet de la formation. Ce que vous en avez pensé, comment elle a peut-être affecté la manière dont vous envisagez le HS et l'EAS, ainsi que la culture de l'organisation. Pour cela, nous organisons des discussions avec de petits groupes d'employés qui ont participé à *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. La discussion discutera entre 45 minutes et une heure. Vous n'êtes pas obligé de répondre aux questions si vous ne le souhaitez pas. Votre nom ne sera en aucun cas mentionné avec les propos que vous tiendrez aujourd'hui, et toutes les informations que vous partagerez concernant votre expérience resteront confidentielles et exclusivement Accessibles à l'équipe de facilitation *Bougeons-nous pour la prévention du HS et de l'EAS*. « Est-ce que quelqu'un a des questions ? »



Demandez à chacun de confirmer sa volonté de participer.

Informations générales

Le groupe vous a-t-il autorisé à prendre des notes ?

- ☐ Oui
☐ Non

Date : _____ Lieu : _____
Nombre de participants : _____

Questions

Processus

1. *Qu'est-ce qui a bien fonctionné dans cette formation ?*
2. *Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné dans cette formation ?*
3. *Avez-vous des suggestions pour améliorer la formation ? (Les suggestions peuvent porter sur le contenu, la structure, l'exécution, la chronologie, etc.)*
4. *Qu'avez-vous pensé de la facilitation (connaissances, expérience, capacité à diriger un processus de changement organisationnel, etc. des facilitateurs) ?*
5. *La présence d'un facilitateur issu d'une organisation de défense des droits des femmes (WRO) a-t-il enrichi les sessions ? Pourquoi/pourquoi pas ?*
6. *Qu'avez-vous pensé du travail de groupe et des discussions mixtes et non mixtes ? Sommes-nous parvenus à trouver le bon équilibre ? Pourquoi/pourquoi pas ?*
7. *Les femmes se sont-elles senties en sécurité pendant la formation ? Y a-t-il eu des problèmes (résistance, représailles, etc.) dont vous souhaitez nous informer ?*

Résultats

8. *L'objectif de Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS consiste à promouvoir un changement organisationnel en faveur de l'égalité des sexes et une politique de tolérance zéro pour le HS et l'EAS. En quoi la formation vous a-t-elle aidé ou non à y parvenir ?*



9. *Quel est le changement le plus significatif à votre niveau en tant qu'individu grâce à Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS ? Explorez : changement individuel, changement organisationnel (changement culturel, changement de politique, etc.)*

10. *La formation a-t-elle changé la culture de l'organisation et l'environnement de travail pour les employées et les bénéficiaires ? Si oui, comment ? Qu'est-ce qui a changé ? Sinon, pourquoi pas ? Qu'est-ce qui doit encore changer ?*

11. *Avez-vous observé des changements d'attitude, de croyances et de comportements parmi les employés hommes de l'organisation ? Dans l'affirmative, qu'avez-vous observé ? Sinon, quels ont été les obstacles ?*

12. *Les employés hommes ont-ils tenu compte des demandes des employées femmes ? Si oui, comment ? Pouvez-vous citer des exemples ? Sinon, quels ont été les obstacles ?*

13. *Avez-vous le sentiment que l'organisation va s'engager activement dans des initiatives de niveau interorganisations et sectoriel pour prévenir le HS et l'EAS ?*



Guide de discussion en groupe

Avec des participants (hommes)

Ce guide de discussion en groupe est **destiné EXCLUSIVEMENT aux participants (hommes)**. L'objectif est de faire en sorte que les employés hommes et femmes puissent avoir un endroit où partager leurs expériences personnelles et les sujets sensibles couverts durant le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

Directives de mise en œuvre

Cet outil est un guide de discussion en groupe et doit être utilisé après l'achèvement par les participantes de la formation *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

1. Arrange Asseyez-vous en cercle
2. Présentez l'objectif de la discussion
3. Apportez un consentement éclairé
4. Établissez des accords de groupe

Traduction

Avant d'utiliser l'outil, demandez-vous si une traduction est nécessaire. Si c'est le cas, les questions doivent être traduites et débattues avant la tenue du groupe de discussion avec les participants.

Qui est interrogé ?

Des participants (hommes) qui ont achevé les formations *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. Chaque groupe de discussion comprend au maximum 10 participants.

Qui dirige la discussion de groupe ?

La personne qui dirige l'entretien doit être une personne qui n'a pas travaillé comme facilitateur des sessions de *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*.

- *Conseil pour l'interviewer : Vous devrez parfois poser des questions en oui/non pour confirmer une information. Mais si vous posez une question en oui/non lors d'une discussion de groupe, vous DEVEZ la faire suivre d'une question qui a pour but d'obtenir une explication.*

Qui prend les notes ?

Veillez à disposer d'au moins un preneur de notes désigné par groupe ; les commentaires des participants à *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* doivent être consignés exactement comme ils ont été prononcés, avec le meilleur niveau de détail possible. La personne qui prend les notes doit connaître les questions de ce guide avant le début de la discussion de groupe.

- *Conseil pour la prise de notes : Pour garder le fil des participants qui interviennent, la personne qui prend les notes peut attribuer un numéro au hasard à chaque participant à la discussion (Homme 1, Homme 2, etc.). Elle ne doit pas divulguer ce système de numérotation. Cela permet non seulement suivre qui parle, mais également de rédiger le compte-rendu en se basant sur le même système de numérotation.*

De quel matériel avez-vous besoin ?

Questions de FGD imprimées, stylo(s) et papier

- *Conseil relatif au matériel : Apportez toujours des fournitures supplémentaires !*

Script

« Merci d'avoir pris le temps de parler avec moi aujourd'hui de votre expérience avec le processus *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. À présent que la formation est terminée, nous aimerions prendre le temps de partager nos expériences au sujet de la formation. Ce que vous en avez pensé, comment elle a peut-être affecté la manière dont vous envisagez le HS et l'EAS, ainsi que la culture de l'organisation. Pour cela, nous organisons des discussions avec de petits groupes d'employés qui ont participé à *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS*. La discussion discutera entre 45 minutes et une heure. Vous n'êtes pas obligé de répondre aux questions si vous ne le souhaitez pas. Votre nom ne sera en aucun cas mentionné avec les propos que vous tiendrez aujourd'hui, et toutes les informations que vous partagerez concernant votre expérience resteront confidentielles et exclusivement Accessibles à l'équipe de facilitation *Bougeons-nous pour la prévention du HS et de l'EAS*. « Est-ce que quelqu'un a des questions ? »



Demandez à chacun de confirmer sa volonté de participer.

Informations générales

Le groupe vous a-t-il autorisé à prendre des notes ?

- ☐ Oui
☐ Non

Date : _____ Lieu : _____

Nombre de participants : _____

Questions

Processus

1. Qu'est-ce qui a bien fonctionné dans cette formation ?
2. Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné dans cette formation ?
3. Avez-vous des suggestions pour améliorer la formation ? (Les suggestions peuvent porter sur le contenu, la structure, l'exécution, la chronologie, etc.)
4. Qu'avez-vous pensé de la facilitation (connaissances, expérience, capacité à diriger un processus de changement, etc. des facilitateurs)
5. La présence d'un facilitateur issu d'une organisation de défense des droits des femmes (WRO) a-t-il enrichi les sessions ? Pourquoi/pourquoi pas ?
6. Qu'avez-vous pensé du travail de groupe et des discussions mixtes et non mixtes ? Sommes-nous parvenus à trouver le bon équilibre ? Pourquoi/pourquoi pas ?
7. Comment pourrions-nous améliorer *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* afin de mieux répondre aux besoins, aux peurs et aux préoccupations des hommes ?

Résultats

1. L'objectif des formations *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* consiste à promouvoir un changement organisationnel en faveur de l'égalité des sexes et une politique de tolérance zéro pour le HS et l'EAS. En quoi la formation et le programme vous ont-ils aidé ou non à y parvenir ?
2. Quel est le changement le plus significatif à votre niveau en tant qu'individu grâce à *Bougeons-nous ! pour la prévention du HS et de l'EAS* ? Explorez : *changement individuel, changement organisationnel (changement culturel, changement de politique, etc.)*
3. Que vous ont inspiré le contenu de la formation et les exercices en tant qu'hommes ? Avez-vous trouvé la motivation de changer ? Si oui, qu'est-ce qui vous a motivé ? Sinon, pourquoi pas ?
4. Les employés hommes ont-ils tenu compte des demandes des employées femmes ? Si oui, comment ? Pouvez-vous citer des exemples ? Pourquoi pensez-vous que ce changement s'est produit ? Sinon, quels ont été les obstacles ?
5. Avez-vous le sentiment que l'organisation va s'engager activement dans des initiatives de niveau interorganisations et sectoriel pour prévenir le HS et l'EAS ?

