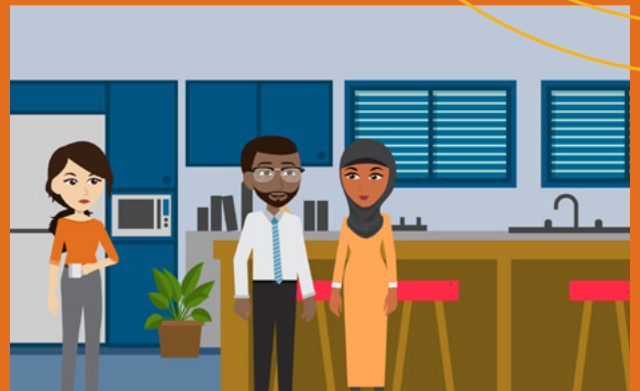


# Manuel de Formation sur la Prévention du Harcèlement, de l'Exploitation et des Abus Sexuels (PSHEA)



care<sup>®</sup>

CARE ACADEMY

Programme de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA)

# Table des Matières

<b>Table des Matières</b>	<b>2</b>
<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>Module 1: Introduction à PSHEA</b>	<b>5</b>
Faites la Connaissance de Jasmine	6
Introduction	8
Dans la Presse	9
Une Conversation Nécessaire	11
Une Conversation Avec Une Organisation	12
Non Gouvernementale Internationale (ONGI)	12
Une Conversation de CARE	13
Une Conversation Personnelle	14
Conclusion	15
<b>Module 2: C'est Quoi la PSHEA ?</b>	<b>16</b>
Définitions Clés	18
Définitions en Contexte	21
Définitions Plus Importantes	22
Définitions en Contexte	26
Se Souvenir de Ziya - Critique	27
Se Souvenir de Ziya - Explication	28
Conclusion	29
<b>Module 3: Un Continuum de Comportements</b>	<b>30</b>
Un Continuum de Comportements	31
Autres Scénarios	35
Imani et Santiago	35
Amir et Andrea	36
Daniel and Lourdes	37
Victor and Isabella	38
Continuum des Comportements - Réponses	39
Classification des Comportements Gris	40
Classification des Zones Grises	41
Conclusion	42

<b>Module 4: Quand Signaler PSHEA</b>	<b>43</b>
Introduction	44
Si vous faites un constat dites quelque chose.	44
Lourdes et Daniel	45
Nancy, Santiago, et Imani	46
Que Pense Nancy ?	48
Que Se Passe-t-il Lorsque Vous Signalez ?	49
Où Signaler	50
Le Processus d'enquête	51
Après le Signalement	52
Conclusion	53
<b>Module 5: Votre Rôle Dans la PSHEA</b>	<b>54</b>
Que fait vraiment Victor ?	55
La Réalité	57
Les Gens Chez CARE	58
Déséquilibres de Pouvoir	58
Ceci Commence Par Vous !	59
Responsabilité Personnelle	59
Qu'aurait pu Faire Daisy ?	60
Approche Axée sur le Survivant/la Survivante	61
Transformez la PSHEA en Action	62
Conclusion	62
<b>Module 6: Comment Faire et FAQ</b>	<b>63</b>
Comment Soumettre un Rapport	64
Notre Politique sur la PSHEA	69
Foire aux Questions (FAQ)	72
Conclusion	74

## Introduction

# Prévention de harcèlement, exploitation et abus sexuels- Carnet de formation de CARE

Il est essentiel de s'assurer que le personnel de CARE et le personnel connexe sont conscients des risques de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels (HEAS) afin de protéger notre personnel et le personnel connexe, les participants au programme et les membres de la collectivité contre les préjudices.

Tout le personnel et le personnel connexe doivent comprendre leurs fonctions et obligations en créant une culture de sécurité et de protection qui est conforme à notre engagement en matière de valeurs fondamentales de CARE.

La formation PHEAS est obligatoire pour tout le personnel de CARE et le personnel connexe. Nous avons créé ce manuel pour le personnel et le personnel connexe qui n'ont pas accès à Internet, et ils sont tenus de compléter cette formation en priorité.

Ce manuel couvre les mêmes modules que la formation PHEAS en ligne de CARE et est dans un format qui peut être facilement traduit dans les langues locales.

Les points focaux en PHEAS et les dirigeants des RH des bureaux Pays de CARE devraient s'assurer que le personnel et le personnel connexe qui n'ont pas été en mesure de terminer l'apprentissage en ligne ont accès à ce manuel. La formation peut être complétée individuellement ou en groupe. Une fois la formation terminée, le nom de l'apprenant doit être enregistré au niveau du bureau de pays, et un certificat d'achèvement doit être délivré à l'apprenant. Les dossiers de réalisation doivent être conservés car ils sont vérifiés chaque année.

Ce manuel peut également être mis à la disposition des partenaires.

Si vous avez des questions concernant ce manuel, veuillez contacter votre point focal de bureau pays ou l'un(e) des membres de l'équipe de Protection/Sauvegarde de CARE USA.

# Module 1: Introduction à PSHEA

# Faites la Connaissance de Jasmine

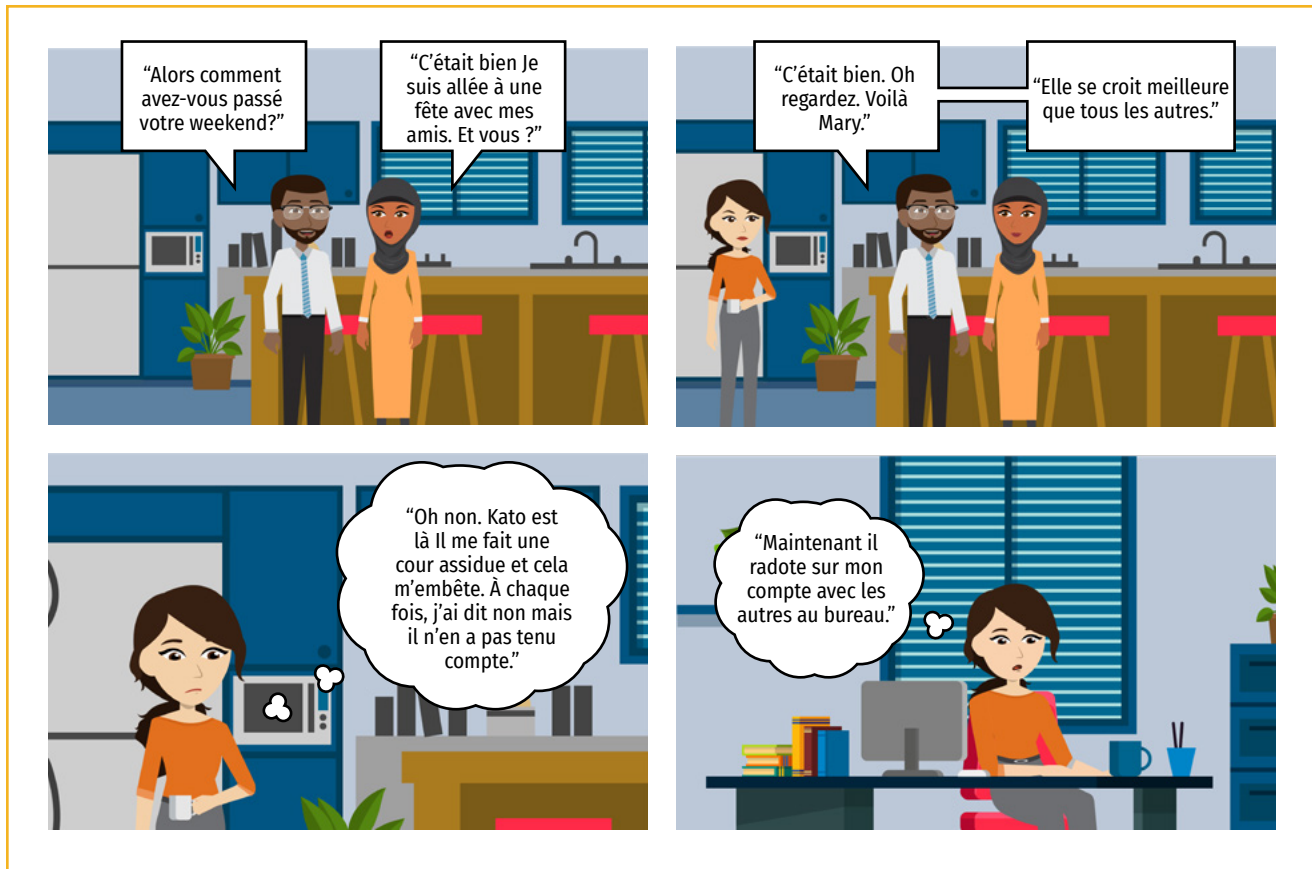


Bonjour, je suis Jasmine, bienvenue dans le cours. Je serai votre guide tout au long de cette aventure. Avant de nous plonger dans ce sujet très sérieux, je voudrais commencer par partager avec vous une de nos premières, brèves et hypothétiques histoires.

## L'histoire de Mary

Mary est directrice des programmes dans les bureaux de CARE. Récemment, elle a rencontré quelques situations douteuses. Que s'est-il passé hier.





Il est évident que Mary se sent mal à l’aise, dégradée et humiliée par les commentaires de son collègue. Adopter de tels comportements affecte non seulement la personne qui est la cible, mais l’environnement de travail dans son ensemble.

Dans ce cours, nous explorerons plusieurs scénarios différents dans lesquels les participants et le personnel du programme CARE sont harcelés, exploités et même abusés sexuellement. Nous explorerons également votre capacité à aider à éviter ces problèmes au travail.



## Introduction

Ce cours couvre les questions relatives au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels. Ce cours peut être sensible et difficile si vous avez rencontré ces problèmes ou connaissez quelqu'un qui en a rencontré. Il est destiné pour vous permettre de prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels chez notre personnel, nos partenaires et les participants au programme.

Tout au long, vous reconnaîtrez peut-être certains comportements que vous avez expérimentés ou dont vous avez été témoin. Vous serez en mesure d'identifier ces comportements et d'apprendre comment les signaler afin de créer un environnement de travail sûr pour vous et votre entourage.



## Dans la Presse

Malheureusement, le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels se produisent dans notre secteur et ont attiré l'attention des médias mondiaux. Lisez chacune de ces histoires pour en savoir plus.

### Save the Children Secoué Par Le Harcèlement Sexuel

Le PDG et le directeur de la politique et du plaidoyer de Save the Children RU ont tous deux été accusés d'avoir harcelé sexuellement un certain nombre de collègues de sexe féminin en 2015. En réponse, les deux cadres ont ensuite quitté l'organisation. Pourtant, l'un des cadres a par la suite occupé un poste de direction à l'UNICEF, une organisation du même secteur. Lors de l'enquête en 2018, la Charity Commission a exprimé sa préoccupation quant à savoir si Save the Children « a correctement rapporté l'étendue et la nature » des allégations d'inconduite sexuelle et a autorisé ce comportement sans autre enquête.

Il s'agit d'un cas de dissimulation de harcèlement sexuel grave à l'encontre du personnel par une organisation humanitaire Save the Children a été affectée par de nombreuses conséquences, notamment une enquête sur leurs actions et le retrait volontaire des demandes de nouveau financement du Ministère du développement international (DFID) en 2018.

Lire la suite sur: <https://www.devex.com/news/save-the-children-suspends-dfid-bidding-amid-sexual-misconduct-scandal-92634>

### À Oxfam, Les Inconduites Sexuelles Suscitent Plus de Questions

Le scandale d'inconduite sexuelle par Oxfam a ébranlé le secteur de l'aide ces dernières années. En 2011, Oxfam a créé un rapport interne qui montrait qu'il avait enquêté sur des cadres supérieurs, dont le directeur d'Haïti de l'époque, pour des allégations d'exploitation sexuelle et d'intimidation. Il y a eu de nombreuses allégations, notamment le personnel d'Oxfam ayant payé des femmes haïtiennes pour des relations sexuelles lors de la réponse de l'aide humanitaire au tremblement de terre de 2010 en Haïti. Selon un manuel de formation d'Oxfam de 2006, ils n'ont pas interdit au personnel d'utiliser des prostituées car cela « porterait atteinte à leurs libertés civiles ». Oxfam a déjà déclaré que selon son code de conduite mis à jour, il est interdit de payer pour des rapports sexuels.

Bien qu'Oxfam ait présenté ses excuses de manière proactive et ait pris des mesures pour modifier ses politiques, de nombreuses personnes ont estimé qu'il ne s'agissait pas d'une réponse rapide et globale. En fait, l'incident a déclenché une enquête de la Charity Commission du Royaume-Uni (RU) et de l'International Development Committee, le groupe parlementaire qui examine l'aide britannique.

Lire la suite sur: <https://www.devex.com/news/exclusive-oxfam-did-not-ban-staff-from-paying-for-sex-until-last-year-93220>

## Où Ira Le Mouvement #MeToo Par La Suite ?

Saviez-vous que le mouvement #MeToo a plus d'une décennie - est-il temps de réfléchir à la prochaine étape? Le slogan des médias sociaux #MeToo a été créé par la militante américaine Tarana Burke en 2006 pour montrer sa solidarité avec les victimes d'agression sexuelle. En 2017, le slogan est devenu viral, avec plus de 12 millions de publications sur Facebook en une seule journée, lorsque des célébrités de l'industrie cinématographique hollywoodienne ont été accusées d'inconduite sexuelle. Il a depuis été partagé dans plus de 80 pays à travers le monde.

Bien que souvent associé à des femmes blanches aisées à Hollywood, #MeToo a grandi au fil des ans pour inclure de nombreuses histoires de femmes provenant de nombreuses cultures et régions du monde. Cependant, les militantes des droits des femmes disent qu'il reste encore beaucoup à faire. Ranjana Kumari, directrice du Center for Social Research à New Delhi, dit que le mouvement « doit revenir au niveau d'une femme du village qui travaille les terres de quelqu'un... à une travailleuse qui essaie de travailler dans l'industrie de la construction ou la construction de la route, et qui est exploitée par l'entrepreneur. » Cette exploitation peut prendre la forme d'attouchements, d'abus verbaux, d'avances sexuelles non désirées, etc.

**FAIT INTERRESSANT:** En 1964, le Civil Rights Act a rendu la discrimination illégale aux États-Unis. Plus de deux décennies plus tard, en 1986, la Cour suprême des États-Unis a encore protégé les personnes en reconnaissant pour la première fois le harcèlement dans un environnement de travail hostile. Chez Meritor Savings Bank v. Vinson, une femme a entretenu une relation sexuelle avec son patron de peur de perdre son emploi. Dans ce cas, la Cour a déclaré que si l'employeur à Meritor Savings Bank, sait que des avances sexuelles non désirées sont faites par un employé, il se charge de prendre des mesures.

## Travaillez-vous dans un environnement hostile ?

Saviez-vous que des commentaires inappropriés entendus peuvent suffire à créer un environnement de travail hostile ? Considerer les situations comme celles-ci:

- Un collègue fait un commentaire sexuellement suggestif à votre sujet à un autre collègue
- Un directeur fait une blague sexiste à un autre
- Un collègue regarde fixement et fait des gestes faciaux grossiers à un autre

## Une Conversation Nécessaire

Comme vous venez de le voir dans les reportages du monde entier, le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels sont devenus un sujet mondial.

Il est plus facile de traiter ce sujet lorsqu'il sévit dans un endroit éloigné, mais il peut devenir difficile lorsqu'il est proche de vous, que ce soit dans votre communauté, votre lieu de travail, votre région ou sur vos réseaux sociaux.

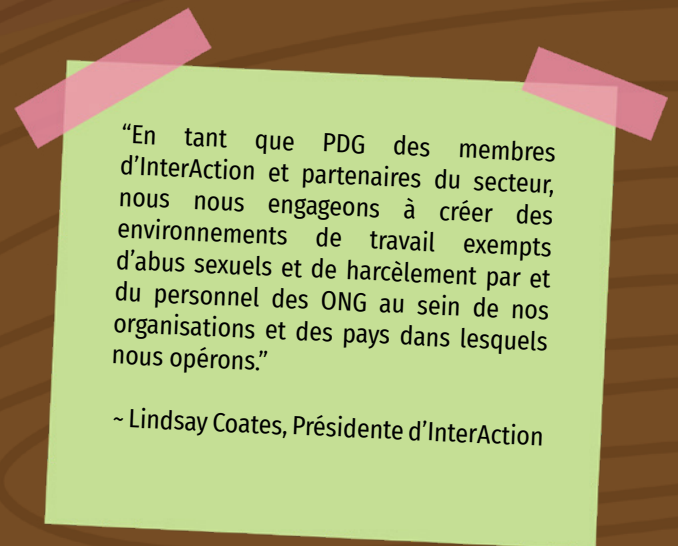
**Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels peuvent se produire n'importe où et chez n'importe qui. De nouveaux cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels sont signalés.**

**VOYONS COMMENT D'AUTRES ONT ABORDÉ CE SUJET.**

# Une Conversation Avec Une Organisation Non Gouvernementale Internationale (ONGI)

Cette conversation a été priorisée récemment par les ONGI en raison de certains cas majeurs qui ont été révélés dans le secteur, ce qui a déclenché une enquête approfondie du gouvernement britannique. Un rapport gouvernemental majeur, publié à la suite du scandale d'Oxfam qui s'est produit en Haïti, a révélé que le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels sont endémiques dans le secteur de l'aide internationale. Il a mis en évidence une culture établie de complaisance parmi les dirigeants de ces organisations. La réalité de

cette découverte a déclenché un appel à l'action. Plus de 100 organisations ont signé l'engagement d'InterAction en 2018 pour éliminer les abus sexuels au sein de leurs organisations et zones d'opération. Face à une vilaine vérité, ils ont su relever le défi par l'action. Cette action démontre leur engagement à renforcer les pratiques et politiques existantes et à en mettre en œuvre de nouvelles pour protéger à la fois leur personnel et les personnes qu'elles servent.



# Une Conversation de CARE

Ceci est également une conversation de CARE. Nous sommes connus pour notre engagement indéfectible envers la dignité des personnes ; par conséquent, nous ne pouvons pas faire preuve de complaisance dans notre réponse à ce problème sectoriel.

Les personnes qui travaillent chez CARE, ou qui sont dans des communautés où CARE est impliquée, s'attendent à être exemptes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. C'est pourquoi nous devons répondre à notre appel à l'action en accordant la priorité aux besoins des survivants.

## CECI COMMENCE AVEC NOUS !

Nous commençons par aligner notre travail sur notre mission, notre vision, notre concentration et nos valeurs. Nous maintenons notre engagement à vivre nos valeurs

fondamentales. Nous travaillons sans relâche pour atteindre ces objectifs et protéger les populations vulnérables que nous servons, mais CARE n'est pas à l'abri du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels. Nous encourageons les rapports et nous répondons aux rapports. Nous devons rester vigilants et conscients pour nous assurer de protéger les personnes que nous servons.

Cela nous concerne tous et nous avons tous le pouvoir d'agir. Nous devons nous assurer que notre lieu de travail est sûr pour le personnel et le personnel connexe, les communautés que nous desservons et nos participants au programme.



**Harcèlement Sexuel**

**Exploitation**

**Abus**



**Sans danger pour  
le personnel, Les  
communautés que  
nous servons et Les  
participants à notre  
programme**

# Une Conversation Personnelle

Il vous reste à apporter votre contribution. Ceci est également une conversation personnelle. Avez-vous un lien avec ce sujet ? Qu'est-ce que cela signifie pour vous lorsque vous apprenez que vous avez le pouvoir d'agir et l'obligation de signaler ? Réfléchissez à ces invites, puis cochez la case correspondant à la réponse qui représente le mieux votre point de vue.

Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Neutre	Tout à fait d'accord	D'accord
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>La prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA) est importante pour moi.</b>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>La prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA) exige que tout le monde soit impliqué.</b>				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>J'ai la responsabilité de signaler les incidents de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels dont je suis témoin, dont j'entends parler ou dont je fais l'expérience.</b>				

# Conclusion

Au début de ce module, nous avons regardé ce qui est arrivé à Mary. Explorons un autre scénario hypothétique. Alors que nous explorons ce que nous pouvons faire pour mettre fin au harcèlement sexuel, gardez ce scénario à l'esprit. À la fin du cours, nous allons le revisiter sous un nouvel angle.

## L'histoire de Trevor

Trevor est directeur national depuis 11 ans et est bien connu pour son charme et sa contribution dans le secteur. Il est assez bien connu, mais pas ouvertement dit, qu'il a eu de nombreuses relations sexuelles avec du personnel féminin dans son bureau. Beaucoup estiment que ces membres du personnel sont sensiblement mieux traités que les autres femmes de l'équipe qui n'entretiennent pas des relations intimes avec lui.

### S'AGIT-IL D'UN CAS POTENTIEL D'INCONDUITE SEXUELLE ?

Dans le reste de ce cours, vous explorerez ce sujet, quand et comment le signaler, et votre rôle dans la prévention.



# Module 2: C'est Quoi la PSHEA ?



## Commençons par une autre histoire.

### L'histoire de Ziya

Ziya is sharing what's been happening with their Country Director and program participants recently.



Ziya sait que Kato travaille chez CARE depuis cinq ans et est devenu bien connu pour son travail acharné, son engagement envers la mission de l'organisation et sa capacité à faire avancer les choses. Kato est un ressortissant du pays et ceci lui a valu un grand respect dans la communauté.



Bien que cela n'ait pas été discuté ouvertement, de nombreux membres du personnel ont vu Kato faire des commentaires aux participants au programme de moins de 18 ans au sujet de leur apparence.



Ziya a même surpris Kato à se frotter « accidentellement » contre des participantes au programme et les reluquer plus tard.



Ziya a entendu que certains des participants au programme se sentent mal à l'aise lors des réunions communautaires et ont peur de parler.



Dans ce module, nous allons explorer le langage utilisé par CARE pour parler de la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA).

# Définitions Clés

---

## Protection et PSHEA

Nous avons une responsabilité de protection pour nous assurer que notre personnel, nos opérations et nos programmes ne nuisent pas. Cela signifie protéger les populations vulnérables du personnel, des participants au programme<sup>1</sup> (y compris les enfants<sup>2</sup>) et du personnel connexe contre les risques et l'exposition au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels. **La Prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels** ou **PSHEA** (également connue sous le nom de PSEA) et la protection de l'enfance (CP) sont des formes de protection

---

## Harcèlement Sexuel

Le harcèlement sexuel est toute avance, commentaire, demande sexuelle exprimée ou implicite, toucher, blague, geste ou toute autre communication ou conduite de nature sexuelle, qu'elle soit verbale, écrite ou visuelle, par toute personne à une autre personne. Cela comprend le harcèlement sexuel visant des membres du même sexe ou de sexe opposé et le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle.

Le harcèlement sexuel est inacceptable et devient illégal lorsque :

- la soumission à une telle conduite devient une condition ou une condition d'emploi implicite ou explicite;
- la soumission ou le rejet de la conduite est utilisé comme base pour toute décision d'embauche;
- ou la conduite a pour objet ou pour effet d'interférer de manière déraisonnable avec le rendement au travail d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

---

## Exploitation Sexuelle

L'exploitation sexuelle est tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles. Cela inclut un échange quelconque, tel que le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'acte sexuel. Cela pourrait également être appelé « contrepartie ». Par exemple, un gestionnaire de programme qui ne fournit pas d'aide alimentaire à un participant au programme à moins qu'il ne se livre à un acte sexuel.

---

<sup>1</sup>PARTICIPANT AU PROGRAMME: Un participant au programme est une personne qui reçoit de l'aide des programmes de secours d'urgence ou de développement de CARE. Les participants au programme sont généralement considérés comme faisant partie d'une population vulnérable.

<sup>2</sup>ENFANT: CARE définit un enfant comme toute personne de moins de 18 ans, quelle que soit la définition du pays local du moment où un « enfant » devient un « adulte ». Un enfant ne peut pas consentir à un acte sexuel. Cette définition est basée sur l'âge spécifié dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CNUDE) et est largement acceptée dans l'ensemble du secteur.

---

## Abus Sexuels

L'abus sexuel est l'intrusion physique réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. L'abus sexuel sur un enfant est la participation d'un enfant à une activité sexuelle qu'il ne comprend pas pleinement, pour laquelle il n'est pas préparé au développement et ne peut pas donner son consentement, ou qui viole les lois ou les tabous sociaux de la société. Cela comprend la contrainte exercée sur un enfant pour qu'il se livre à une activité sexuelle illégale, l'utilisation abusive d'un enfant à des fins de prostitution ou d'autres pratiques sexuelles licites ou l'utilisation abusive de performances et de matériel pornographiques. Les enfants peuvent être sexuellement abusés par d'autres enfants.

Les autres formes de violence sont la violence émotionnelle<sup>3</sup>, la négligence<sup>4</sup> et la violence physique<sup>5</sup>.

---

## Point Focal de la PSHEA

Un point focal (PF) de la PSHEA est la personne désignée pour aider le personnel à signaler le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. Le PF de la PSHEA s'assure que les rapports sont correctement rédigés, gérés de manière appropriée et sensible et que les survivants restent informés. Le PF de la PSHEA ne fait pas d'enquête sur les rapports de la PSHEA, tous les rapports sont dirigés par un enquêteur impartial et formé de la PSHEA<sup>6</sup>.

Le PF de la PSHEA sensibilise sur la PSHEA au niveau du bureau du pays. En outre, ils soutiennent le directeur national (CD) et l'équipe de protection et de la PSHEA dans tous les aspects de la PSHEA. Cependant, la responsabilité de la gestion de la PSHEA au bureau du pays (CO) incombe toujours au CD.

---

<sup>3</sup>L'abus émotionnel peut être difficile à identifier car il n'y a aucun signe extérieur d'abus. La violence émotionnelle est généralement une expression verbale telle que des cris, des critiques constantes ou l'utilisation d'un langage menaçant. La violence émotionnelle peut nuire à l'estime de soi et aux sentiments d'estime de soi.

<sup>4</sup>La négligence est difficile à identifier. La négligence survient lorsqu'un enfant ou un adulte n'a pas suffisamment de nourriture, de logement, de vêtements ou de soins médicaux. La négligence émotionnelle se produit lorsqu'un parent ne fournit pas suffisamment de soutien émotionnel ou accorde peu d'attention à un enfant.

<sup>5</sup>La violence physique est la forme de violence la plus facilement reconnaissable. La violence physique peut être tout type de coups, de secousses, de brûlures, de pincements, de morsures, d'étouffements, de lancers, de coups et d'autres actions qui causent des blessures physiques, laissent des marques ou provoquent des douleurs.

<sup>6</sup>Un enquêteur de la PSHEA est un membre du personnel de CARE, qui a reçu une formation intensive sur la façon d'enquêter de manière sensible sur les rapports de SHEA, tout en préservant la confidentialité et en se concentrant sur les survivants.

---

## Survivant

Un survivant est une personne qui est ou a été harcelée, exploitée ou maltraitée sexuellement (SHEA). Le terme « survivant » implique la force, la résilience et la capacité de survivre. Vous pouvez voir le terme « victime », pour désigner la victime des actes de l'auteur présumé. Cependant, cela ne vise pas à nier la dignité et le libre arbitre de cette personne en tant qu'individu.

Nous nous engageons à faire en sorte que notre réponse au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels soit centrée sur les survivants. Être centré sur le survivant signifie que les besoins, les désirs et les souhaits du survivant<sup>7</sup> guident le processus et les mesures prises pour gérer la plainte. Lorsque nous répondons à un rapport<sup>8</sup> en utilisant notre approche centrée sur les survivants, la réponse est sans jugement et sans directive. La confidentialité<sup>9</sup> et le consentement éclairé sont prioritaires à chaque étape du processus.

---

<sup>7</sup>Si le survivant est âgé de moins de 18 ans, ceci est considéré comme une maltraitance à enfant<sup>10</sup> et doit être signalé aux autorités.

<sup>8</sup>RAPPORT: Un rapport est quelque chose qu'un survivant de SHEA ou quelqu'un qui est témoin de SHEA soumet pour arrêter SHEA et soutenir un environnement sûr pour tous.

<sup>9</sup>CONFIDENTIALITÉ: Nous veillons à maintenir la confidentialité tout au long du processus d'enquête. Les informations ne sont disponibles que pour un petit nombre de personnes autorisées.

<sup>10</sup>ENFANT: CARE définit un enfant comme toute personne de moins de 18 ans, quelle que soit la définition du pays local du moment où un « enfant » devient un « adulte ». Un enfant ne peut pas consentir à un acte sexuel. Cette définition est basée sur l'âge spécifié dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CNUDE) et est largement acceptée dans l'ensemble du secteur.

## Définitions en Contexte

Maintenant que vous comprenez certains termes, essayons d'utiliser certains d'entre eux dans la langue que vous utiliseriez au travail. Remplissez les espaces avec les mots ou les phrases corrects.

### Banque de Mots:

Protection et PSHEA

Harcèlement Sexuel

Exploitation Sexuelle

Abus Sexuels

Point Focal de la PSHEA

Survivant

Nous avons \_\_\_\_\_ responsabilité de veiller à ce que notre personnel, nos opérations et nos programmes ne nuisent pas.

\_\_\_\_\_ désigne toute avance sexuelle, commentaire, demande sexuelle, toucher, plaisanterie, geste ou toute autre communication ou conduite à caractère sexuel importune ou implicite.

\_\_\_\_\_ désignent tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles.

\_\_\_\_\_ iest l'intrusion ou menace physique réelle de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

\_\_\_\_\_ garantit que les rapports sont correctement rédigés, gérés de manière appropriée et sensible et que les survivants restent informés.

Nous nous engageons à faire en sorte que notre réponse au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels soit \_\_\_\_\_ -centrée.

Lorsque vous savez comment utiliser ces termes de manière appropriée, vous contribuez à vous autonomiser ainsi que ceux près de vous.

# Définitions Plus Importantes

Plus de termes utilisés pour parler de protection. Prenez votre temps pour les passer en revue, car vous utiliserez ces définitions dans l'activité suivante.

---

## Préparation

La préparation est un processus utilisé le plus souvent par les personnes ayant un intérêt sexuel chez les enfants<sup>11</sup> pour préparer un enfant aux abus sexuels. Il est souvent très soigneusement planifié et peut se dérouler sur des semaines, des mois, voire des années. La préparation consiste à faire croire à la victime que les relations sexuelles avec le délinquant sont normales ou qu'elle n'a pas le choix. Les délinquants le font en établissant une relation et un lien affectif, et travaillent souvent dans des carrières où ils ont accès à des populations vulnérables.

L'un des aspects les plus négatifs de la préparation est la façon dont elle imite les relations véritablement positives. Cela peut laisser ses victimes très incertaines à qui faire confiance, en supposant parfois qu'elles ne peuvent faire confiance à personne, même aux personnes qui semblent être gentilles et attentionnées.

La préparation peut se produire en personne et en ligne. Les adultes peuvent aussi subir la préparation.

---

## Droits Conjugaux et Consentement Des Époux

Dans certains pays, la loi stipule qu'une fois mariés, les personnes ont le droit d'avoir des relations sexuelles avec leur partenaire marié même lorsque le partenaire ne donne pas son consentement. Il s'agit du droit conjugal, qui est considéré comme pouvant être exercé en Droit.

Cependant, CARE pense que le consentement est toujours requis avant tout contact sexuel. Si le consentement n'est pas donné ou ne peut pas être donné<sup>12</sup> et qu'un contact sexuel se produit, l'acte est une agression sexuelle ou un viol. Ce sont des actes criminels graves.

Le consentement ne peut être présumé. L'absence du mot « non » n'est pas un consentement. Une communication ouverte est essentielle, et en cas de doute, posez des questions.

---

<sup>11</sup>ENFANT: CARE définit un enfant comme toute personne de moins de 18 ans, quelle que soit la définition du pays local du moment où un « enfant » devient un « adulte ». Un enfant ne peut pas consentir à un acte sexuel. Cette définition est basée sur l'âge spécifié dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CNUDE) et est largement acceptée dans l'ensemble du secteur.

<sup>12</sup>Le consentement ne peut être donné par un enfant.

---

## Images D'abus Sexuels Sur les Enfants

Les images d'abus sexuels sur des enfants sont des représentations visuelles ou des affichages sexuellement explicites d'un enfant. Regarder des images d'abus sexuels sur des enfants n'est pas un crime sans victime, c'est un acte d'abus sexuel sur les enfants. Si vous regardez ces images, vous commettez un crime. Ceci est strictement interdit et sera signalé aux autorités.

Nous n'utilisons pas le terme de pornographie juvénile, car il s'agit d'une fausse représentation des circonstances de l'image visualisée. Les images sexuellement explicites d'enfants sont des images d'abus sexuels sur des enfants, car un enfant n'est pas en mesure de consentir.

La pornographie est interdite sur les appareils de CARE, les réseaux et au travail.

---

## Travailleurs du Sexe

Les travailleurs du sexe sont des personnes qui reçoivent de l'argent ou des biens en échange de services sexuels et qui définissent consciemment ces activités comme génératrices de revenus même si elles ne considèrent pas le travail du sexe comme leur profession.

Certaines populations vulnérables peuvent être forcées d'avoir des relations sexuelles transactionnelles (nourriture ou abri en échange de relations sexuelles) pour survivre et protéger leur famille. C'est ce qu'on appelle le sexe de survie. Ces personnes ne s'engagent pas dans le travail du sexe par désespoir, pas un choix ; certaines peuvent être forcées de se prostituer à travers la traite des êtres humains ou l'esclavage.

CARE ne tolère pas l'embauche de professionnel (le) s du sexe (payer pour le sexe) ou tout type de relations sexuelles transactionnelles par le personnel ou le personnel connexe. Embaucher des professionnel (le) s du sexe ou exploiter des personnes vulnérables par le biais de « rapports sexuels de survie » est une faute grave.

---

## Polygamie

La polygamie est la pratique ou la coutume d'avoir plus d'une femme ou d'un mari en même temps. Nous reconnaissons que la polygamie est pratiquée dans certains des pays dans lesquels nous travaillons.

---

## Témoïn

Un Témoïn est une personne qui est présente lors d'un événement mais qui n'est pas directement impliquée. Des témoins peuvent être présents en cas de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels - ou ils peuvent être témoins des circonstances qui ont conduit à ces crimes.

Vous avez peut-être entendu le terme « intervention de témoin » pour décrire une situation où une personne qui n'est pas directement impliquée intervient pour changer le résultat. Intervenir peut donner à la personne qui vous inquiète une chance de se rendre dans un endroit sûr ou de se sortir de la situation.



**Nous nous engageons à assurer que notre réponse au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels soit centrée sur les survivants.**

Être centré sur le survivant signifie que les besoins, les désirs et les souhaits du survivant \* guident le processus et les mesures prises pour gérer la plainte. Lorsque nous répondons à un rapport en utilisant notre approche centrée sur les survivants, la réponse est sans jugement et non directive. La confidentialité et le consentement éclairé sont prioritaires à chaque étape du processus.



---

\* Un survivant est une personne qui est ou a été harcelée, exploitée ou maltraitée sexuellement (SHEA). Le terme « survivant » implique la force, la résilience et la capacité de survivre. Vous pouvez voir le terme « victime », pour désigner la victime des actes de l'auteur présumé. Cependant, cela ne vise pas à nier la dignité et le libre arbitre de cette personne en tant qu'individu.

## Définitions en Contexte

Maintenant que vous comprenez certains termes, essayons d'utiliser certains d'entre eux dans la langue que vous utiliseriez au travail. Remplissez les espaces avec les mots ou les phrases corrects.

### Banque de Mots:

Préparation

Droits Conjugaux et

Consentement des

Époux

Consentement

Images D'abus Sexuels sur

les Enfants

Travailleurs du Sexe

Polygamie

Témoin

La \_\_\_\_\_ est la pratique ou la coutume d'avoir plus d'une femme ou d'un mari en même temps. Nous reconnaissons que la polygamie est pratiquée dans certains des pays où nous travaillons.

CARE ne tolère pas l'embauche \_\_\_\_\_ (payer pour le sexe) ou tout type de sexe transactionnel par le personnel ou le personnel connexe.

Le visionnage \_\_\_\_\_ est un acte d'abus sexuel d'enfant et sera signalé aux autorités.

Un \_\_\_\_\_ est une personne qui est présente lors d'un événement mais qui n'est pas directement impliquée.

S'il \_\_\_\_\_ n'est pas consentant, l'acte peut être une agression sexuelle ou un viol.

\_\_\_\_\_ iest un processus utilisé par les personnes ayant un intérêt sexuel chez les enfants pour préparer un enfant à des abus sexuels. Les adultes peuvent aussi subir la préparation.

Lorsque vous savez comment utiliser ces termes de manière appropriée, vous contribuez à vous autonomiser ainsi que ceux près de vous.

## Se Souvenir de Ziya - Critique

En analysant l'histoire que vous avez entendue plus tôt, qu'est-ce que Ziya a vu Kato faire?



**Harcèlement Sexuel d'un Participant au Programme**

**Exploitation Sexuelle**

**Préparation**

**Polygamie**

Encerclez votre choix, puis passez à la page suivante pour voir la réponse.

## Se Souvenir de Ziya - Explication

En analysant l'histoire que vous avez entendue plus tôt, qu'est-ce que Ziya a vu Kato faire?



### Harcèlement Sexuel d'un Participant au Programme

Le harcèlement sexuel est toute avance, commentaire, demande sexuelle exprimée ou implicite, toucher, blague, geste ou toute autre communication ou conduite de nature sexuelle, qu'elle soit verbale, écrite ou visuelle, par toute personne à une autre personne. Les comportements répétés de Kato notamment le regard fixe et les contacts indésirables sont des formes de harcèlement sexuel. En raison de sa position de pouvoir, cela pourrait éventuellement se transformer en exploitation sexuelle.

**Nous étudierons la distinction entre le harcèlement sexuel et l'exploitation dans le prochain module.**

### Préparation

Bien que les comportements répétés de Kato visent les enfants, il ne les soigne pas. La préparation est le processus de construction d'une relation et d'un lien émotionnel, où la victime pense que la violence sexuelle est normale ou se sent comme si elle n'avait pas le choix. Les participants au programme sont très clairs sur le fait que leurs interactions avec Kato sont gênants et étranges.

### Exploitation Sexuelle

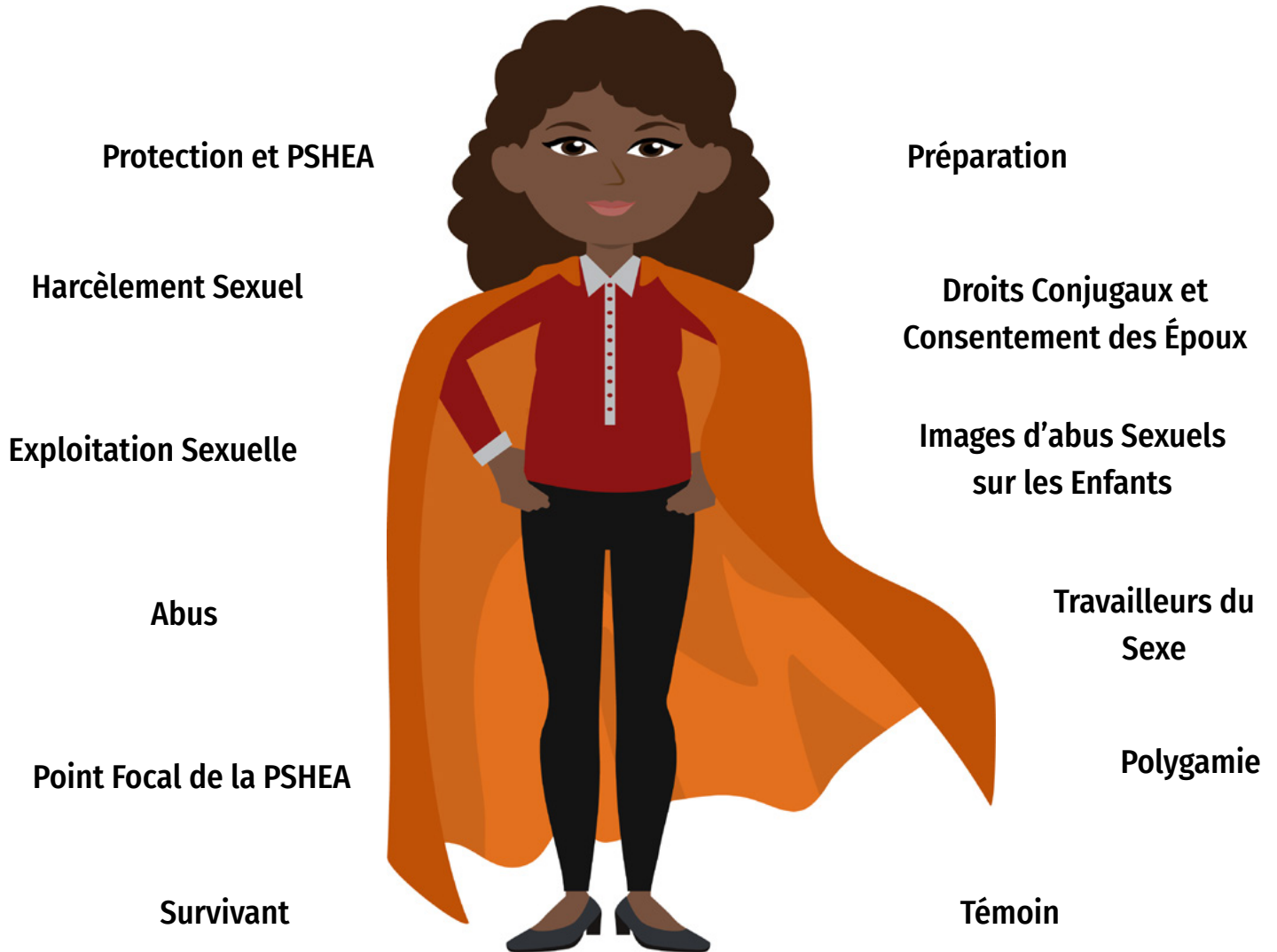
Il y a une dynamique de pouvoir en jeu ici, et le comportement de Kato pourrait éventuellement se transformer en exploitation sexuelle. Cependant, l'exploitation sexuelle implique un échange. Kato ne refuse ou ne fournit rien aux filles si elles ne se conforment pas aux demandes sexuelles.

### Polygamie

Les comportements répétés de Kato notamment le regard fixe et les contacts indésirables ne constituent pas la polygamie. La polygamie est la pratique ou la coutume d'avoir plus d'une femme ou d'un mari en même temps.

# Conclusion

Vous comprenez maintenant mieux les termes utilisés pour décrire l'inconduite sexuelle. La connaissance est le pouvoir et mieux vous comprenez ces concepts, plus vous êtes en mesure de vous protéger, vous et ceux qui vous entourent, du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels.



# Module 3: Un Continuum de Comportements

# Un Continuum de Comportements



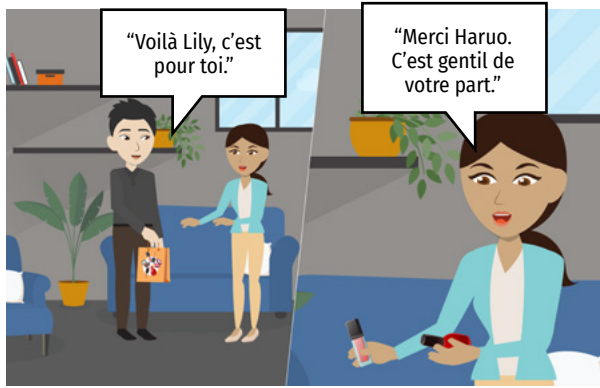
Commençons par une autre histoire.

Haruo, un employé senior de CARE, partage ce qui s'est passé avec Eva, une domestique qui s'occupe de sa maison. Eva était auparavant une participante au programme CARE.

## L'histoire de Lily

Elle travaille pour Haruo depuis trois ans et Haruo est devenu ami avec elle et sa famille. Mais alors, quelque chose lui est arrivé.





Après que Lily ait travaillé pour Haruo pendant quelques jours, il a commencé à lui faire de petits cadeaux.

Très vite, Haruo a commencé à lui offrir des cadeaux plus chers comme des bijoux et des vêtements



Plus tard, lorsque Lily portait ce qu'il lui avait donné, il lui posait une question.



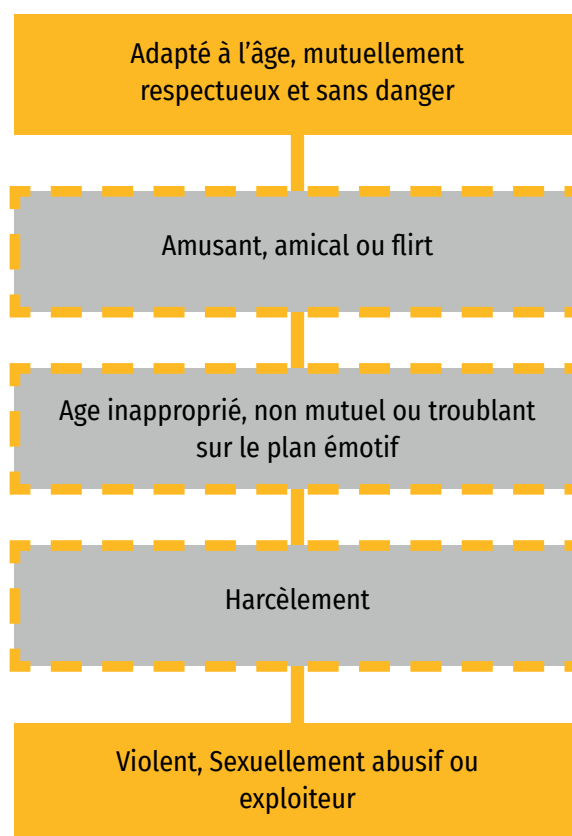
**Dans ce module, nous explorerons plusieurs scénarios et questions comme ceux-ci relatifs au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels.**



## Comme c'est souvent le cas, il peut être difficile de catégoriser le comportement de Haruo. Ce n'était pas approprié, mais ce n'était pas violent non plus.

Toutes nos interactions personnelles existent sur un continuum, ou une gamme de comportements qui peuvent être divisés en catégories. Il est important de noter que ces catégories ne sont pas totalement séparées et distinctes. En effet, les situations peuvent souvent être délicates, susceptibles d'interprétation et comporter de nombreuses zones grises. Cependant, lors de la première découverte du continuum, les catégories facilitent la compréhension.

À une extrémité du continuum, il y a un comportement approprié à l'âge, mutuellement respectueux et sans danger. Un exemple est la fréquentation consensuelle entre deux adultes.



À l'autre extrémité du continuum se trouve un comportement violent, sexuellement abusif ou exploiteur. Les exemples incluent l'exploitation sexuelle et le viol. Le plus souvent, les signalements de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels aux organisations se situent quelque part entre les deux.

## Une « zone grise » est une situation qui serait difficile à juger ou ouverte à interprétation.

### Font partie des exemples parmi les zones grises du continuum

**Amusant, amical ou flirt :**  
Platonique (non sexuel), flirt amical entre deux adultes consentants

**Inapproprié à l'âge, non mutuel ou troublant sur le plan émotif :**  
Faire des remarques sexuellement désobligeantes

**Harcèlement :**  
Faire des attouchements de façon inappropriée sur les autres



## A votre avis, où se situe le comportement de Haruo dans ce continuum de comportements ?

**Amusant, amical ou flirt :**  
Platonique (non sexuel), flirt amical  
entre deux adultes consentants

**Inapproprié à l'âge, non mutuel ou  
troublant sur le plan émotif :**  
Faire des remarques  
sexuellement désobligeantes

**Harcèlement :**  
Faire des attouchements de façon  
inappropriée sur les autres

**Le comportement de  
Haruo était clairement  
inapproprié**

l'âge car il était un adulte et Lily était un enfant (de moins de 18 ans). Ce n'était pas réciproque, car Lily n'encourageait aucun des comportements de Haruo. Enfin, c'était troublant sur le plan émotif pour Lily car elle était gênée d'accepter les cadeaux. Ce que Haruo fait est **inapproprié à l'âge, Non mutuel et troublant sur le plan émotif** pour Lily. Il s'agit également d'une forme d'attouchement.

# Autres Scénarios



## Imani et Santiago

Imani et Santiago sont des diplômés récents de la vingtaine. Ils viennent tout juste de commencer à travailler comme représentants sur le terrain pour la même Organisation non gouvernementale (ONGI). Passant leur temps ensemble au travail, ils sont devenus attirés l'un par l'autre. Santiago décide d'inviter Imani à dîner. Imani accepte. Ils sortent et passent un bon moment. Ils décident donc de passer plus de temps ensemble. Bien qu'il ne s'agisse pas encore d'une relation sérieuse, ils décident de faire savoir au responsable des ressources humaines du bureau national (CO) qu'ils sortent ensemble. Ils veulent que cela reste confidentiel, mais ils reconnaissent que leur relation pourrait créer un conflit d'intérêts.

### À quel niveau se situe ce scénario dans le continuum des comportements ?

Adapté à l'âge, mutuellement respectueux et sans danger

Amusant, amical ou flirt

Age inapproprié, non mutuel ou troublant sur le plan émotif

Harcèlement

Violent, Sexuellement abusif ou exploiteur



## Amir et Andrea

Amir est un haut fonctionnaire de niveau national au sein d'une équipe de programme chargée de répondre à la crise de la sécheresse. L'équipe vient de demander du personnel supplémentaire afin d'intensifier la réponse. Quand Amir a rencontré pour la première fois Andrea, leur nouvelle employée de la distribution, il a senti qu'ils étaient rapidement devenus de bons amis et avaient beaucoup de choses en commun. Amir l'a invité à sortir avec lui. Invitation qu'elle a poliment déclinée avant de retourner travailler. Amir pensait qu'elle devrait juste être préoccupée du fait de sortir avec un collègue et qu'elle avait besoin d'être convaincue pour savoir que c'est OK. Il a tenté à plusieurs reprises de la persuader et de lui demander de sortir avec lui. Andrea se sentait tellement mal à l'aise avec ces interactions, qu'elle a commencé à éviter de travailler avec Amir.

### À quel niveau se situe ce scénario dans le continuum des comportements ?

Adapté à l'âge, mutuellement respectueux et sans danger

Amusant, amical ou flirt

Age inapproprié, non mutuel ou troublant sur le plan émotif

Harcèlement

Violent, Sexuellement abusif ou exploiteur



## Daniel and Lourdes

Daniel et Lourdes sont des stagiaires du programme de la même école et ont récemment commencé à travailler pour CARE. Ils se connaissent depuis un moment. Ils aiment partager des rires, des blagues appropriées, et parfois se moquer l'un de l'autre et flirter. Cependant, leur relation est purement platonique (non sexuelle) et ils sont soucieux de rester professionnels avec leurs collègues.

### À quel niveau se situe ce scénario dans le continuum des comportements ?

Adapté à l'âge, mutuellement respectueux et sans danger

Amusant, amical ou flirt

Age inapproprié, non mutuel ou troublant sur le plan émotif

Harcèlement

Violent, Sexuellement abusif ou exploiteur



## Victor and Isabella

Victor est un directeur de programme d'urgence. Il est responsable de la distribution alimentaire. Isabella, une participante au programme, et sa fille de 12 ans ont parlé à Victor sur leur site de distribution de nourriture. Elle lui a confié qu'elles avaient également besoin d'autres services de santé, notamment des conseils. Victor a répondu qu'il pourrait les aider à recevoir ces services, si Isabella lui permettait d'avoir des relations sexuelles avec sa fille.

### À quel niveau se situe ce scénario dans le continuum des comportements ?

Adapté à l'âge, mutuellement respectueux et sans danger

Amusant, amical ou flirt

Age inapproprié, non mutuel ou troublant sur le plan émotif

Harcèlement

Violent, Sexuellement abusif ou exploiteur

## Continuum des Comportements - Réponses

### **Imani et Santiago**

Age-Appropriate,  
Mutually Respectful, and Safe

Imani et Santiago adoptent un comportement adapté à leur âge, mutuellement respectueux et sans danger. Ils sont tous les deux âgés de plus de 18 ans. Ils sont conscients du conflit d'intérêts possible que leur relation pourrait créer. Ils l'ont signalé pour s'assurer qu'ils sont transparents et que toute modification des pratiques de travail peut être envisagée par les RH.

### **Amir et Andrea**

Harcèlement

Amir harcèle sexuellement Andrea. Quand il a continué à essayer de la persuader, non seulement cela la mettait mal à l'aise, mais cela affectait négativement sa performance au travail.

### **Daniel et Lourdes**

Amusant, amical ou flirt

Daniel et Lourdes font preuve d'un comportement ludique et amical. Ils flirtent tous les deux d'une manière qui ne viole pas la politique et de façon respectueuse et confortable pour les deux.

### **Victor et Isabella**

Violent, Sexuellement abusif ou exploiteur

Victor exploite sexuellement Isabella et sa fille. Suggérer que tout soutien supplémentaire ou de base dépend de tout acte sexuel (que ce soit de sa part ou de sa fille) est ouvertement exploiteur, contraire à la politique de CARE et illégal.

# Classification des Comportements Gris

Maintenant que vous avez étudié cinq types de comportements le long du continuum, y compris l'histoire de Lily, examinons quelques exemples qui ne rentrent pas facilement dans l'une des catégories.

**C'est ce que nous appelons les « zones grises », c'est-à-dire lorsque les règles ne sont pas claires ou que vous ne savez pas ce qui est juste ou pas. Ceci peut être difficile à classer.**

Lorsqu'une situation est considérée comme une zone grise, c'est lorsque de petits détails peuvent faire une grande différence sur l'endroit où des comportements particuliers se situent dans le continuum.



**Par exemple,**

si le comportement de flirt de Daniel et de Lourdes était excessif et mettait certains de leurs collègues au bureau mal à l'aise, cela pourrait changer la catégorie de flirt vers la création potentielle d'un environnement de travail hostile pour leurs collègues.

**Dans d'autres cas, des détails importants peuvent changer, mais le comportement sous-jacent sur le continuum reste le même.**



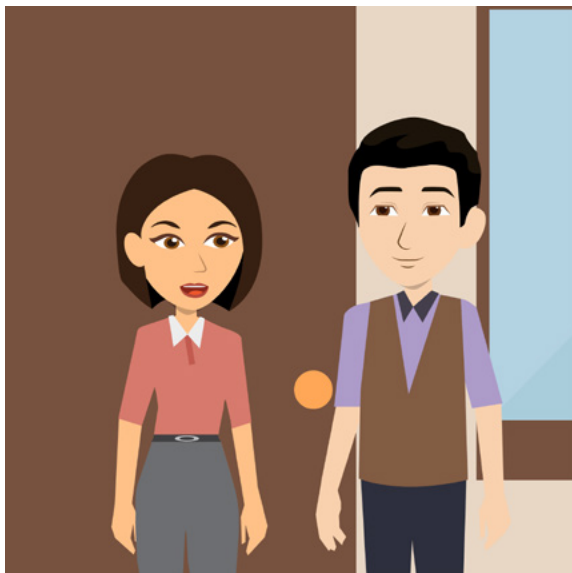
**Par exemple,**

si Victor offrait à Isabella plus de nourriture et un soutien continu ; s'il avait des relations sexuelles avec elle, au lieu de sa fille de 12 ans, son comportement serait toujours ouvertement exploiteur, contraire à la politique de CARE, et illégal.



# Classification des Zones Grises

Voici deux autres exemples de zones grises. Lisez chaque scénario, puis découvrez la zone grise.



Lors d'un événement communautaire, vous voyez un membre du personnel supérieur et un participant au programme partager une blague et éventuellement flirter. Votre instinct est qu'il se passe quelque chose de sexuel entre eux, mais vous ne savez pas ce que c'est et vous n'avez aucune preuve.

## Zone Grise:

Cela pourrait être un échange innocent entre eux. Bien que vous n'ayez aucune preuve que quelque chose d'inapproprié se produise, votre réaction instinctive vous dit quelque chose de différent. Voilà pourquoi il s'agit d'une zone grise. Vous devez signaler vos soupçons afin que les faits puissent être établis et que nous puissions nous assurer qu'aucun préjudice ne soit causé au participant au programme.



Dans le camp, vous voyez un agent de programme qui semble passer du temps avec les mêmes enfants chaque jour. Il joue avec eux et a développé une relation étroite avec certains d'entre eux.

## Zone Grise:

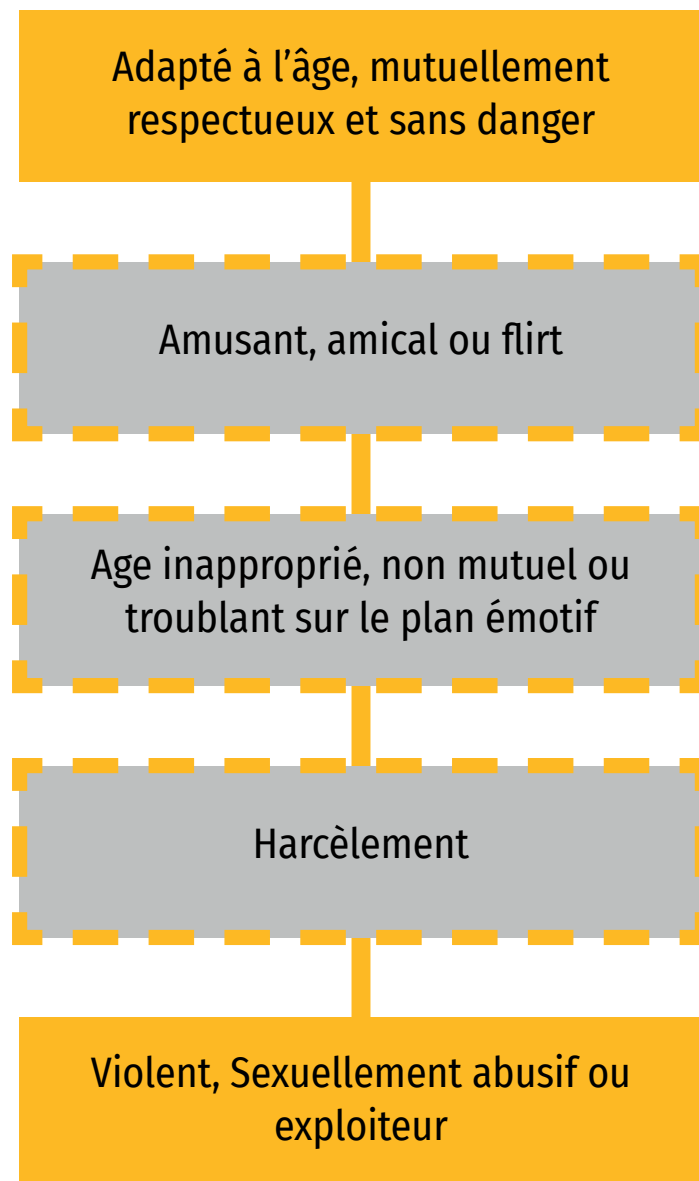
Vous n'avez vu aucun comportement manifestement inapproprié de sa part auprès des enfants. Cependant, vous vous interrogez sur son intérêt pour les enfants. Son comportement pourrait être innocent, ou il pourrait faire des attouchements. Voilà pourquoi il s'agit d'une zone grise. Vous devez signaler vos soupçons afin que les faits puissent être établis et que nous puissions nous assurer qu'aucun mal ne soit fait aux enfants.

# Conclusion

Dans ce module, vous avez exploré comment toutes les interactions et tous les comportements personnels existent dans un continuum. Vous comprenez maintenant comment une interaction adaptée à l'âge, mutuellement respectueuse et sans danger peut dégénérer en une interaction violente, sexuellement abusive ou exploitante.

Sachant cela, il devrait être plus facile de reconnaître quand une interaction est un problème ou a le potentiel de le devenir. Cela vous aide également à réfléchir à l'endroit où vos interactions pourraient se situer dans le continuum.

Dans le module suivant, vous en apprendrez plus sur votre obligation de rapporter

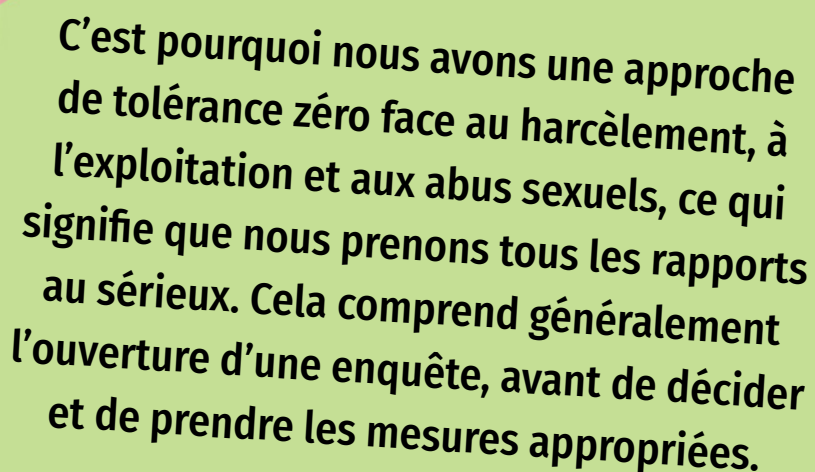


# Module 4: Quand Signaler PSHEA

# Introduction

Maintenant que vous comprenez le langage utilisé pour parler de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, examinons quand et comment le signaler.

En repensant au continuum de comportements, si des comportements malsains comme des commentaires offensants ou des blagues sont tolérés, ils peuvent dégénérer en actes plus graves de comportements malsains ou inacceptables. Plus les comportements malsains ou inacceptables se produisent et ne sont pas remis en cause, plus les gens risquent d'être victimes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels.



**C'est pourquoi nous avons une approche de tolérance zéro face au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels, ce qui signifie que nous prenons tous les rapports au sérieux. Cela comprend généralement l'ouverture d'une enquête, avant de décider et de prendre les mesures appropriées.**

## Si vous faites un constat dites quelque chose.

Si vous faites un constat dites quelque chose. Cela signifie que si vous êtes témoin / voyez, entendez ou soupçonnez quelque chose qui pourrait être du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels, signalez-le.

Le plus tôt vous signalez ce que vous soupçonnez, le plus tôt le problème sera traité et des mesures appropriées seront prises pour protéger ou empêcher notre personnel et les personnes que nous servons de subir un préjudice.

Lorsque vous soumettez un rapport, vous n'avez pas besoin d'avoir tous les détails. Si vous avez été témoin d'une interaction inconfortable entre deux personnes dans la cuisine, signalez-le. Si vous avez entendu une rumeur à propos d'une rencontre de hauts dirigeants avec un participant au programme à un moment inhabituel, signalez-le. Il est normal de compter sur votre « intuition » ou « instinct ».

**Il n'est pas important pour vous d'avoir tous les faits, mais il est important que vous signaliez vos soupçons.**

## Lourdes et Daniel

### Vous rappelez-vous le scénario avec Lourdes et Daniel du module précédent ?

Leur comportement de flirt devenait excessif et commençait à mettre leurs collègues mal à l'aise. Cependant, Lourdes et Daniel pensaient que leur comportement était approprié et inoffensif. Leurs collègues hésitaient à faire un rapport car ils ne savaient pas s'ils « violaient » la politique de CARE. Cependant, parce qu'ils se sentaient mal à l'aise, ils auraient dû le signaler.

C'est ce que nous appelons une « zone grise », c'est-à-dire lorsque les règles ne sont pas claires ou que vous ne savez pas ce qui est bien ou mal. Dans ces situations, votre « intuition » ou « instinct » vous dit que quelque chose ne va pas. Vous vous sentez généralement mal à l'aise. Dans ces situations, vous devez écouter votre instinct et faire un rapport.



## Nancy, Santiago, et Imani

Étudions un autre scénario hypothétique impliquant Imani et Santiago du module précédent, ainsi que Nancy, une employée de CARE qui constate un fait qu'elle soupçonne de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.



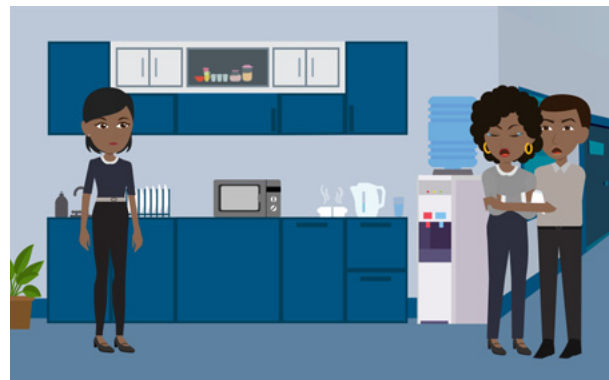
Nancy est dans la cuisine du personnel lorsqu'elle voit Imani se nettoyer les yeux avec un mouchoir. Elle a l'air d'avoir pleuré.



Nancy voit alors Santiago marcher vers Imani et ils entament une conversation intense. Ils ont toujours semblé avoir une bonne relation, alors Nancy est surprise de voir Imani de plus en plus contrarié. Ils parlent à voix basses et Nancy ne peut pas entendre de quoi ils parlent.

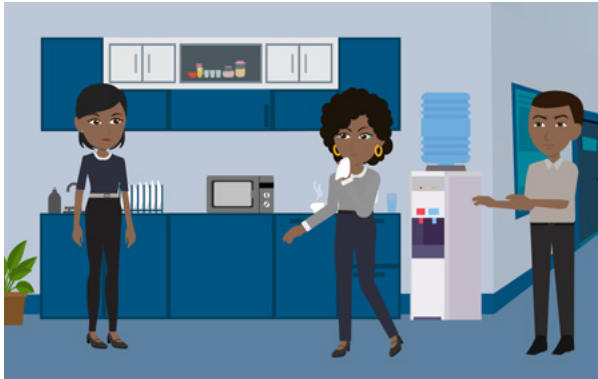


Santiago pose ensuite doucement ses mains sur le haut des bras d'Imani et continue de lui parler. Il avance sa tête et on dirait qu'il va l'embrasser.



Imani éloigne sa tête. Il commence alors à lui pincer les bras et lui fait clairement du mal. Santiago a l'air en colère.

## Nancy, Santiago, et Imani



Imani lui retire les mains et s'éloigne de lui. Elle se tourne et s'éloigne très rapidement, vers la cuisine.



Nancy voit qu'Imani est visiblement contrariée et demande si elle va bien. Imani dit qu'elle va bien et qu'elle ne veut pas parler. Nancy dit à Imani que si elle change d'avis, elle est là pour parler. Elle lui rappelle également que le point focal de la PSHEA est également disponible pour parler si elle s'y sent plus à l'aise.



Imani a l'air alarmé et dit non fermement. Elle prend un verre d'eau et quitte rapidement la cuisine. Nancy s'inquiète pour Imani. Elle était clairement émotive et fermée sur la situation et son interaction avec Santiago était inconfortable et suspecte. Elle sait qu'elle est tenue de signaler les incidents ou les soupçons de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, mais elle s'inquiète des conséquences du signalement de cet incident.



Nancy est restée seule dans la cuisine. Elle est préoccupée par le bien-être d'Imani mais n'est pas sûre de beaucoup de choses. Nancy sait qu'elle doit signaler tout soupçon de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuel, d'autant plus qu'ils sont tous deux membres du personnel de CARE. Elle se souvient que cela se trouve dans la politique de CARE qu'elle a revue et signée.

**Cependant, cette politique ne répond pas à ses préoccupations et à ses craintes face à cette situation.**

## Que Pense Nancy ?

Nancy a plus de questions qu'elle n'en a de réponses. Lisez pour découvrir ce qui se passe dans son esprit.

### Je dois signaler cette situation.

Politique de protection internationale de CARE sur la PSHEA : 5.1 Tous les employés de CARE et le personnel connexe

Tous les employés de CARE et le personnel connexe ont pour obligation de prévenir, de signaler et de répondre au harcèlement sexuel, à l'exploitation et aux abus et à la maltraitance des enfants. Il est de la responsabilité de tous les employés de CARE et du personnel associé de respecter la politique de protection et le code de conduite de CARE. Tous les employés et le personnel connexe de CARE doivent lire cette politique et signer le code de conduite de protection ou signer un code de conduite conforme à la présente politique et au code de conduite de protection ou y faisant référence.

### Qu'arrivera-t-il à Imani ?

- Imani sera-t-elle en danger face à Santiago ?
- Il lui a serré les bras et il avait l'air très en colère – que peut-il faire d'autre ?
- Et si Imani est mariée - que diront ou feront son mari et la communauté ?
- Je ne veux pas que quelqu'un ait des ennuis.
- Une plainte pourrait-elle aggraver la situation de Imani ?



### Que m'arrivera-t-il si je signale la situation ?

- Suis-je en train de me mettre en danger ?
- Et si Imani et Santiago découvrent que j'ai signalé ? Il n'y avait personne d'autre autour, et Imani savait que j'avais vu ce qui s'était passé.
- Et si personne ne me croit ?
- Et si j'ai mal interprété la situation ?

### Que se passera-t-il si je ne fais rien ?

- Santiago va-t-il nuire à d'autres femmes ?
- Suis-je en train de mettre d'autres personnes, d'autres femmes et filles en danger ?
- Est-ce que Santiago fait déjà ça à d'autres femmes ?



## Que Se Passe-t-il Lorsque Vous Signalez ?

Même si Nancy n'a pas tous les faits sur Imani et Santiago, elle sait qu'elle doit le signaler. Elle sait que si elle le signale, un enquêteur qualifié de la PSHEA découvrira les faits. Lisez pour explorer la différence entre le signalement et l'enquête.



### Signalement

Le signalement est lorsqu'un individu signale une préoccupation concernant le harcèlement, l'exploitation ou les abus sexuels. Cela peut être quelque chose dont vous êtes témoin, avez entendu ou dont vous êtes suspect. Vous n'avez pas besoin de connaître les détails pour faire un rapport. Tous les rapports sont pris au sérieux en raison de notre politique de tolérance zéro. La tolérance zéro signifie que nous reconnaissons et prenons des mesures appropriées pour tous les rapports. Le signalement est la responsabilité de chacun. si vous faites un constat, dites quelque chose.



### Enquête

Une enquête est le processus utilisé pour déterminer si l'incident signalé est susceptible d'être réel ou non. Les résultats de l'enquête détermineront si la politique de CARE a été violée ou non. Les enquêtes sont menées par des enquêteurs qualifiés de la PSHEA qui suivent un processus strict mais sensible pour identifier la vérité. Les enquêtes sont respectueuses de la personne qui a fait le signalement, du ou des survivants, de l'objet de la plainte et du ou des témoins.

Tous les efforts pour mener une enquête discrète et confidentielle sont faits. Cela inclut la confidentialité du sujet de la plainte.

## Où Signaler

Nancy décide de signaler Elle va en ligne à CARELine sur care.ethicspoint.com pour signaler. Elle ne sait que ce qu'elle a vu dans la cuisine, elle ne répond donc qu'aux questions dont elle connaît les réponses.

The screenshot shows the CARE website interface. At the top, there is a navigation bar with the CARE logo and menu items: ACCUEIL, CODE DE CONDUITE, and FAQ. Language options are listed in the top right: العربية, English, Español, Français, and Português. Below the navigation bar, a warning message states: "ATTENTION! Cette page Internet est hébergée sur les serveurs sécurisés d'EthicsPoint et ne fait pas partie du site Web ou réseau Intranet de CARE." The main content area is titled "Notre engagement" and contains several paragraphs of text detailing CARE's commitment to preventing and correcting fraudulent practices, discrimination, sexual harassment, exploitation, and terrorism. It also outlines the reporting process, including the use of the EthicsPoint service and the confidentiality of reports. On the right side of the page, there are three prominent buttons: "SIGNALER EN LIGNE UNE SOURCE D'INQUIÉTUDE" (purple), "SIGNALER PAR TÉLÉPHONE UNE SOURCE D'INQUIÉTUDE" (orange), and "ASSURER LE SUIVI D'UN SIGNALEMENT" (green). At the bottom of the page, there is a disclaimer: "EthicsPoint is NOT a 911 or Emergency Service: Do not use this site to report events presenting an immediate threat to life or property. Reports submitted through this service may not receive an immediate response. If you require emergency assistance, please contact your local authorities." and a copyright notice: "Copyright © 2000-2021 NAVEX Global, Inc. All Rights Reserved."

## Le Processus d'enquête

Nancy a fait ce qu'il fallait en signalant. Elle se sent confiante dans sa décision et sait que son rapport protégera Imani. Cliquez sur chaque étape pour découvrir ce qui va se passer avec le rapport de Nancy.

---

### Plaignant

Une personne qui subit (un survivant présumé) du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels **Ou** Une personne qui est témoin, entend ou soupçonne un incident de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels.

---

### Signalement Fait

Le plaignant visite CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)) et appelle ou remplit un formulaire en ligne pour faire un rapport.

---

### Allégation

Le rapport du plaignant devient une allégation, qui est une affirmation de faits.

---

### Enquête

Une enquête est le processus utilisé pour déterminer si l'incident signalé est réel ou non. Les résultats de l'enquête détermineront si la politique de CARE a été violée ou non. Les enquêtes sont menées par des enquêteurs qualifiés de la PSHEA qui suivent un processus strict mais sensible pour identifier la vérité.

Les enquêtes sont respectueuses de la personne qui a fait le signalement, du ou des survivants, de l'objet de la plainte et du ou des témoins.

Tous les efforts pour mener une enquête discrète et confidentielle sont faits. Cela comprend la confidentialité de l'accusé.

---

### Mesure Appropriée

« Mesure appropriée » est l'action de gestion prise sur la base des résultats de l'enquête.

## Après le Signalement

Un enquêteur de la PSHEA a répondu au rapport de Nancy et a commencé à recueillir plus de faits sur la situation et a lancé une enquête sensible. L'enquête a révélé qu'Imani subissait en fait une forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels de la part de Santiago. Santiago a été licencié de son travail en raison de son comportement, ce qui l'a empêché de pouvoir harceler, exploiter et abuser sexuellement d'autres personnes.

Parce que Nancy a rapporté l'incident qu'elle a vu, elle a pu aider Imani et protéger les autres. Imani a reçu le soutien de son point focal PSHEA, qui a pu lui fournir des ressources et des services externes. Imani a décidé de demander de l'aide à notre service de soutien psychosocial.





## Conclusion

Maintenant vous savez quand et comment signaler le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. Vous avez également une meilleure compréhension de ce qui se passe quand et après avoir fait un rapport.

Le scénario que vous avez vu aujourd'hui vous a montré comment sont perçus le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels par un témoin. N'oubliez pas que vous n'avez pas besoin d'avoir tous les détails lorsque vous faites un rapport. Si vous êtes témoin d'une situation gênante ou vous entendez une rumeur, signalez-la. Il est normal de compter sur votre « intuition » ou « instinct ». Si vous faites un constat, dites quelque chose.

# Module 5: Votre Rôle Dans la PSHEA



Commençons par une autre histoire. C'est vers la fin de la journée sur le terrain pour un projet éducatif. Daisy, une collègue de CARE, remarque que Victor, membre du personnel de suivi et d'évaluation, a passé beaucoup de temps avec un groupe d'adolescentes. Daisy a également remarqué que Sophia, une des adolescentes, portait récemment de nouveaux vêtements.

## Que fait vraiment Victor ?



Victor s'approche du groupe d'adolescentes et commence à parler. Il adresse immédiatement un compliment à Sophia. Daisy peut dire que cela met Sophia et Danika mal à l'aise. Daisy trouve également son comportement gênant.



Victor demande à Sophia et Danika si elles aimeraient rester et sortir après le départ de tout le monde. Sophia et Danika acceptent. Daisy trouve étrange qu'il n'ait invité personne d'autre.



Quelques jours plus tard, Daisy aperçoit Victor tenant la main de Sophia et le surprend à lui proposer de l'aider à étudier en privé. Daisy a l'impression que c'est mal.



Le lendemain, Victor demande à Sophia de rester et de l'aider à classer les livres après le départ de tous les autres. Ce que Sophia fait. Daisy sait que quelque chose ne va pas car elle a déjà classé les livres et il n'a pas invité Danika à rester et à aider. Daisy s'inquiète pour Sophia.



Dans ce module, nous étudierons plus de scénarios comme celui-ci et examinerons le rôle que vous jouez dans la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA).



# La Réalité



La réalité est que des situations comme celle avec Victor se produisent. Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels se produisent partout et nous ne pouvons pas être complaisants. Nous avons besoin de gens comme Daisy pour comprendre leur rôle dans la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et savoir quand le signaler.



## Les Gens Chez CARE

Nous sommes connus partout pour notre engagement indéfectible envers la dignité des personnes. Les personnes qui travaillent chez CARE, ou qui vivent dans des communautés où CARE est impliqué, s'attendent à être exemptes de tout danger et sont confiantes.

La prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA) nous concerne tous. Nous devons nous assurer que notre bureau, nos communautés et les personnes que nous servons sont en sécurité. Nous avons tous le pouvoir d'agir et de signaler le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.



## Déséquilibres de Pouvoir

En tant qu'organisation ayant pour mission de réaliser la justice sociale, nous connaissons la réalité des déséquilibres de pouvoir qui existent, c'est pourquoi nous ne pouvons pas attribuer la responsabilité de signaler un comportement nuisible ou inapproprié uniquement au survivant/ à la survivante. Nous devons tous rester vigilants et conscients pour nous assurer que nous contribuons tous quotidiennement à **la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA)**.

En plus d'être attentif au comportement des autres, nous devons prendre conscience de nos propres comportements et de l'impact qu'il a sur ceux qui nous entourent, en particulier lorsqu'il existe des déséquilibres de pouvoir. En repensant au continuum introduit dans un module précédent, nous savons que tous nos comportements existent sur ce continuum. Nous savons également que les comportements amicaux peuvent rapidement devenir malsains. Par exemple, pensez à Victor, Sophia et Daisy. Victor a beaucoup de pouvoir dans cette situation, c'est pourquoi ses comportements « amicaux » sont considérés comme malsains.

Non seulement il est important pour vous de signaler le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, mais il est également important pour vous de vous assurer que votre comportement ne contribue pas à une culture qui autorise le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.

## Ceci Commence Par Vous !

La **prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA)** est un engagement organisationnel mais est la responsabilité de chacun. Ceci commence par vous!

Si vous voyez, entendez ou soupçonnez ce comportement, vous devez le signaler dès que possible. Plus tôt vous signalez ce que vous suspectez, plus tôt ce problème sera traité et des mesures appropriées seront prises pour protéger et soutenir notre personnel et les personnes que nous servons.

N'oubliez pas que lorsque vous signalez, vous n'avez pas besoin d'avoir tous les détails. Si vous avez été témoin d'une interaction inconfortable entre deux personnes, signalez-le. Si vous avez entendu une rumeur à propos d'une rencontre de hauts dirigeants avec un participant au programme à un moment inhabituel, signalez-le. Il est normal de compter sur votre « intuition » ou « instinct ». Il n'est pas important pour vous d'avoir tous les faits, mais il est important que vous signaliez vos soupçons. « Si vous faites un constat, dites quelque chose ».



## Responsabilité Personnelle

Lorsque vous travaillez pour ou avec CARE, vous acceptez la responsabilité personnelle de défendre nos valeurs, de respecter nos politiques et de partager la responsabilité afin de renforcer notre engagement envers la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA). Vous devez vous assurer que votre comportement ne contribue pas à une culture qui permet le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels.

N'oubliez pas que la question n'est pas de savoir si vous trouvez votre comportement approprié, mais si quelqu'un d'autre pourrait le trouver inapproprié. Tout le monde ne partage pas votre opinion sur ce que vous jugez approprié. De plus, vous devez également contribuer positivement à une culture sûre et solidaire, en dénonçant les comportements inappropriés qui l'affectent négativement.

## Qu'aurait pu Faire Daisy ?



**Revenons à l'histoire de Victor, Sophia et Daisy. Daisy a connu et observé 3 incidents suspects, où elle aurait pu prendre des mesures immédiates.**

**“Voulez-vous rester et sortir après le départ de tout le monde ? J'ai apporté ma guitare.”**

Daisy aurait pu demander à Sophia et Danika si elles avaient la permission de leurs parents de rester plus tard. Elle aurait également pu demander si elles se sentaient à l'aise à l'idée de rester plus tard avec Victor. Daisy aurait également pu rester tard, afin qu'elle puisse vérifier. Immédiatement après cela, elle aurait dû signaler l'incident à CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

**“J'ai eu du plaisir à passer du temps avec vous l'autre jour. J'ai remarqué que vous aviez besoin d'aide pour vos études. Je vais vous aider.”**

Daisy aurait pu profiter de cette occasion pour permettre aux participants au programme d'étudier ensemble. Elle aurait pu suggérer à Sophia d'étudier avec quelqu'un comme Ana, une autre participante au programme qui excelle dans ce domaine, plutôt que de compter sur Victor. Immédiatement après cela, elle aurait dû signaler l'incident à CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

**“Sophia, pouvez-vous m'aider à classer les livres en stock après le programme d'aujourd'hui ?”**

Daisy aurait pu demander à Sophia si elle se sentait à l'aise de rester ou si Sophia se sentirait plus à l'aise si elle restait avec elle. Elle savait que Victor n'avait pas besoin d'aide. Immédiatement après cela, elle aurait dû signaler l'incident à CARELine ([care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com)).

## Approche Axée sur le Survivant/la Survivante

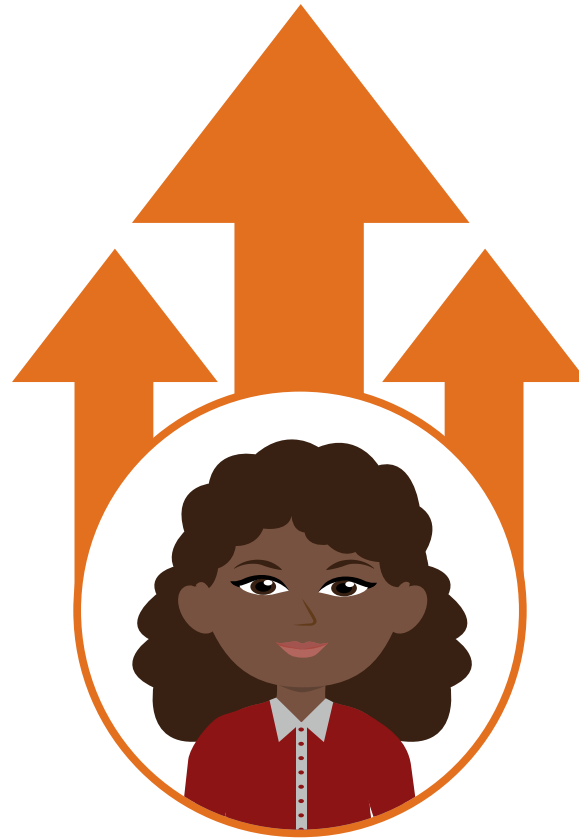
Que le comportement de Victor soit signalé par Daisy, Sophia, Danika ou tout autre témoin, notre approche axée sur les survivants/survivantes demeure et tous les efforts pour mener une enquête discrète et confidentielle sont consentis. Les souhaits du survivant/de la survivante et la sûreté et la sécurité du survivant/de la survivante et de la personne qui a fait le rapport sont la première considération dans chaque réponse.



Si vous êtes un(e) survivant(e), vous aurez :

- une voix dans la ligne de conduite.
- le soutien de votre point focal de la PSHEA.
- accès à un soutien psychosocial et médical.

Vous n'êtes pas seul en tant que survivant.



## Transformez la PSHEA en Action

La prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA) est un engagement organisationnel qui commence avec vous. CARE n'est pas à l'abri du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels. Dans tous les secteurs et lieux de travail, c'est une réalité inconfortable que certaines personnes profitent de leurs positions de pouvoir et en exploitent d'autres. Vous devez rester éveillé et conscient de ce qui se passe autour de vous. Si vous voyez, entendez ou soupçonnez du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels, signalez-le. Signalez la situation et encouragez les autres à le faire. Le signalement est ce qui protégera et empêchera les personnes que nous servons d'être blessées. Notre approche de tolérance zéro nous permet de nous assurer que tous les rapports sont pris très au sérieux. Transformer notre engagement envers la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA) en action et en réalité plus sûre pour nos participants au programme et vos collègues commence avec vous.

## Conclusion

Dans ce module, vous avez exploré votre rôle dans la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA). Vous avez découvert qu'il existe de nombreuses mesures différentes que vous pouvez prendre pour assurer votre sécurité et celle des autres. N'oubliez pas que la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA) commence avec vous ! Le module suivant vous guidera à travers le « mode d'emploi » des rapports, des points de politique et des questions fréquemment posées.

# Module 6: Comment Faire et FAQ

# Comment Soumettre un Rapport



Dans les modules précédents, vous avez vu un certain nombre de scénarios où un employé de CARE a été témoin, a entendu ou a été soupçonné de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Revoyons quelques-unes de ces situations. Cliquez sur chacun des scénarios pour revoir.



## Daisy fait un constat douteux

Daisy voit Victor toucher de manière inappropriée Sophia et s'organiser pour se retrouver seul avec elle.



## Nancy parle d'un incident à Imani

Nancy voit Santiago blesser le bras d'Imani et avoir l'air en colère lorsqu'il s'adresse à elle. Elle parle à Imani et soupçonne du harcèlement sexuel.



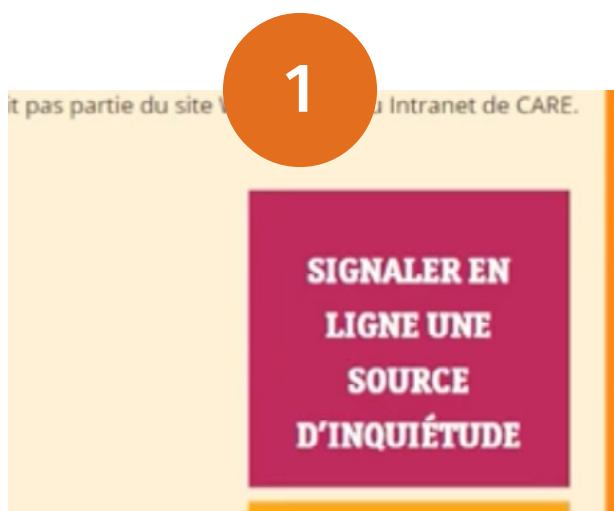
## Ziya a des soupçons sur quelque chose qu'elle a vu

Ziya constate que Kato regarde les corps des participants au programme âgés de moins de 18 ans et faisant des commentaires sur leur apparence.

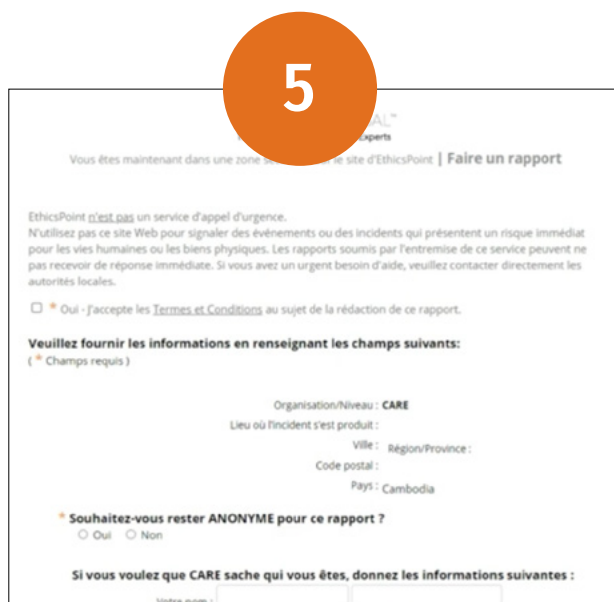


Dans chacun de ces scénarios, un employé de CARE devait signaler ce qu'il a vu, entendu ou soupçonné. Dans ce module, nous allons vous montrer comment faire un rapport en utilisant la CARELine. Nous passerons également en revue certaines parties de notre politique et répondrons à certaines questions fréquemment posées.

**Pour faire un rapport en ligne, vous utiliserez CARELine. Pour commencer : accédez à [care.ethicspoint.com](http://care.ethicspoint.com) sur un ordinateur ou un appareil mobile.**



1. Cliquez sur « Signaler en ligne une source d'inquiétude ».
2. Sélectionnez ensuite le pays dans lequel vous vous trouvez. Ensuite, sélectionnez le pays dans lequel l'incident que vous signalez a eu lieu. Il peut s'agir ou non du même emplacement. Cliquez sur le bouton Continuer.
3. Ensuite, sélectionnez le type d'incident que vous signalez. Si vous n'êtes pas sûr du type d'incident dont relève votre rapport, sélectionnez simplement « Autre ».



4. Une fois que vous avez sélectionné le type, vous serez redirigé vers une nouvelle page.
5. Cette page est l'endroit où vous entrez tous les détails que vous connaissez sur l'incident que vous signalez.
6. La première question du rapport vous demande de vérifier que l'incident que vous signalez ne nécessite pas un appel à un service d'urgence, comme le 911, la police ou une ambulance. Si l'incident nécessite un service d'urgence, contactez immédiatement les autorités locales et faites votre rapport une fois l'incident résolu.
7. La question suivante vous demande si vous souhaitez rester anonyme pendant votre signalement. Si vous êtes gêné de partager votre identité et souhaitez rester anonyme, sélectionnez « Oui ». En tant qu'anonyme, vous recevrez une clé

7

\* Souhaitez-vous rester ANONYME pour ce rapport ?  
 Oui  Non

Si vous voulez que CARE sache qui vous êtes, donnez les informations suivantes :

Votre nom : Sally Jones  
Prénom Nom de famille

Votre numéro de téléphone : +61 (02) 9876 5432

Votre adresse électronique : sally.jones@mail.com

Milleur moment pour vous contacter :

de sécurité après la soumission de votre rapport. Cela vous permettra d'être contacté par e-mail mais vous resterez anonyme pour la personne répondant à votre signalement. Il ne vous sera pas demandé de partager des informations d'identification lors de la déclaration. Cependant, si vous n'avez aucun problème à partager votre identité, sélectionnez « Non ». Vous serez contacté via les informations que vous fournissez dans le rapport.

8. Vous avez peut-être remarqué l'astérisque rouge à côté de cette question. Cela signifie que c'est une question obligatoire. Vous devez répondre à toutes les questions comportant un astérisque rouge. Cependant, toutes les questions sans astérisque sont facultatives.

8

> \* Veuillez identifier le ou les individus impliqués dans cette situation

#	Prénom	Nom de famille	Fonction	Par exemple :
#1				
#2				Jean Dupont, directeur interne
#3				Inconnu, inconnu, nuit

9. Si vous ne connaissez pas la réponse à une question sans astérisque rouge, sautez-la simplement. Fournissez autant d'informations et de détails que possible. Si vous n'êtes pas sûr de votre réponse à une question requise, répondez-y du mieux possible.

10. Maintenant, nous allons parcourir le formulaire et faire un rapport ensemble.

11. À la fin du rapport, il vous sera demandé de créer un mot de passe. Créez un mot de passe puis cliquez sur Soumettre.

12. Notre rapport sur Saam et Chaya a été soumis ! Voyons à présent ce qui se passe après avoir soumis un rapport.

9

\* Selon vous, depuis combien de temps ce problème existe-t-il ?

- En sélectionner un -

\* Depuis quand avez-vous eu connaissance de cette infraction ?

Une seule fois  
 Une semaine  
**De 1 à 3 mois**  
 De 3 mois à un an  
 Plus d'un an  
 Je l'ignore

Il y a environ un...  
 Veuillez préciser.

11

en 5-6 jour ouvrable. Par le renvoi en 5-6 jours, vous aurez l'occasion de passer en revue toutes les questions de suivi ou de soumettre plus d'informations sur cet incident.

Veuillez choisir un mot de passe pour ce rapport :

\* Mot de passe :  
 \* Saisissez de nouveau le mot de passe :

Les deux mots de passe saisis doivent être identiques et contenir au moins quatre caractères.

Soumettre le rapport

**Lorsqu'un rapport a été soumis, une procédure d'enquête standard commence. Lisez chaque étape pour voir comment un rapport devient une enquête.**

## **Le plaignant fait un rapport**

Une personne qui subit (un survivant présumé) ou qui est témoin, entend ou soupçonne un incident de harcèlement sexuel, d'exploitation ou d'abus fait un signalement en utilisant un canal de signalement établi, comme CARELine (care.ethicspoint.com).

## **La notification du rapport est reçue**

Le rapport de l'incident est enregistré dans le système et l'équipe de sauvegarde et de PSHEA est notifiée. Si le rapport contient une allégation de harcèlement sexuel, le généraliste RH (HRG) est également informé.

## **Le rapport est examiné**

L'équipe de sauvegarde et PSHEA et le représentant légal effectuent un examen initial et se connectent avec le point focal PSHEA du bureau de pays. Ensemble, ils effectuent une évaluation des risques et déterminent s'il existe des problèmes de sûreté et de sécurité pour le plaignant et les victimes.

L'équipe détermine ensuite quelle action est requise. Par exemple, si le rapport ne contient pas suffisamment d'informations, il est probable que quelqu'un communiquera avec la personne qui l'a rédigé pour en savoir plus avant de commencer une enquête. Si le rapport implique un partenaire membre de CARE (CMP) ou un donateur, ils sont informés qu'un rapport est en cours d'examen. Une enquête approfondie n'est pas toujours la réponse appropriée à un rapport. Il pourrait en résulter une simple enquête factuelle. Si tel est le cas, une fois suffisamment d'informations trouvées, un rapport est déposé et l'affaire est classée.

## L'enquête est menée

Cela permettra de déterminer si l'incident signalé est réel ou non. Les résultats de l'enquête déterminent si oui ou non la politique de CARE a été violée. Les enquêtes sont menées par des enquêteurs qualifiés de la PSHEA qui suivent un processus strict mais sensible pour identifier la vérité. Les enquêtes sont respectueuses de la personne qui a fait le signalement, du ou des survivants et du ou des témoins. Tous les efforts pour mener une enquête discrète et confidentielle sont faits. Cela inclut la confidentialité de l'objet de la plainte.

## Le rapport final est fait

Un rapport final d'enquête est établi et partagé avec le comité de décision ou le comité de discipline.

### Le rapport est jugé factuel ou vrai

S'il s'avère que le rapport est factuel ou vrai, le comité examinera les exigences légales et les mesures disciplinaires. Ils parleront avec le (s) survivant (s) et décideront des mesures de gestion appropriées à prendre. La mesure décidée sera alors prise. Le comité communiquera avec les parties concernées. Des ressources et des services externes de soutien seront offerts au(x) victime(s).

### Le rapport est jugé fictif ou faux

S'il s'avère que le rapport est fictif ou faux, le comité communiquera avec les parties concernées. S'il y a des raisons de croire qu'il s'agit d'une fausse allégation, une enquête plus approfondie sera envisagée.

## Le rapport est clos

Le rapport final est rempli. Des mesures ont été prises et documentées. L'affaire est officiellement close.

# Notre Politique sur la PSHEA

Notre politique sur la PSHEA a été établie pour protéger vos droits en tant qu'employé, participants au programme et partenaires. La politique de sauvegarde internationale de CARE sur la PSHEA est devenue un outil fondamental pour établir des limites, des lignes directrices et des meilleures pratiques afin de garantir que nous ne faisons aucun mal.

Bien que vous n'ayez pas besoin de connaître tous les détails de notre politique, vous devez en comprendre les éléments fondamentaux. Examinons quelques parties de la politique qui vous aideront à maintenir un environnement sûr pour tout le monde chez CARE. Nous examinons la politique actuelle et la décomposons en un langage plus informel pour vous faciliter la compréhension et la discussion.

## Tolérance Zéro

« CARE a une approche de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels et de la maltraitance des enfants. Nous examinerons attentivement les allégations, enquêterons et prendrons les mesures disciplinaires appropriées lorsque cela est nécessaire, en tenant compte des droits et intérêts du survivant, conformément à l'approche axée sur les survivants de CARE. Nous affirmons très clairement que le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants sous quelque forme que ce soit, perpétrés par notre personnel, nos partenaires ou tout autre personnel apparenté, envers quiconque, ne seront pas tolérés. »

EXPLICATION: La « tolérance zéro » signifie que nous prendrons des mesures lorsque nous recevons des rapports de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, nous examinerons attentivement les allégations et nous veillerons à ce que lorsque nous enquêtons sur de tels rapports, nous soyons rigoureux, équitables et impartiaux. Nous sommes très clairs sur ce que nous, en tant que représentants de CARE, pensons être juste et ce que nous pensons être faux. Nous croyons fermement que blesser autrui est une erreur et nous veillerons à ce que toute personne que nous croyons, après un processus rigoureux, équitable et impartial, a blessé autrui, qu'il s'agisse d'autres employés, de personnel apparenté ou de participants au programme, soit punie.

## Échange de faveurs ou de biens contre du sexe

« En tant qu'employé de CARE ou personnel connexe, je n'échangerai pas d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou exploiteur. Je comprends que cela signifie que je ne dois à aucun moment acheter du sexe à qui que ce soit, ni échanger une aide qui est due aux participants / bénéficiaires du programme pour le sexe »

EXPLICATION: Nous savons que certaines personnes peuvent être plus facilement intimidées ou contrôlées que d'autres si elles se trouvent dans des situations désespérées ou difficiles. Il peut s'agir d'enfants ou de familles ayant besoin d'argent, de nourriture, d'un abri, de vêtements et d'une protection. Quelqu'un ayant accès à des ressources peut offrir ces choses en échange de faveurs sexuelles de personnes désespérées. Nous pensons que c'est mal et nuisible. Notre personnel et les autres personnes qui travaillent avec nous ne doivent pas payer ou donner d'autres choses en échange de faveurs sexuelles. Cela comprend le paiement des services des professionnels (les) du sexe.

Certaines personnes peuvent penser que vendre du sexe est leur seule option car elles n'ont pas d'argent et sont désespérées. Ils ont besoin de gagner de l'argent pour survivre. Nous pensons que ces personnes devraient pouvoir vivre dans la dignité. Rien ne garantit que les professionnels (les) du sexe choisissent ce travail de leur plein gré. Les personnes désespérées peuvent penser que c'est leur seule option, et les gens peuvent être victimes de la traite et forcés de se prostituer. Protéger la dignité des personnes les plus vulnérables fait partie de la mission de CARE, et nous attendons de notre personnel et du personnel associé qu'il partage cette même conviction. Si un personnel de CARE décide de recourir aux services de travailleuses du sexe, il sera puni par CARE, renvoyé de l'organisation, et peut-être également dénoncé à la police. En conséquence, ils peuvent être condamnés au pénal.

## Relations intimes avec les participants au programme

« En tant qu'employé de CARE ou personnel apparenté, je ne m'engagerai dans aucune activité sexuelle ou relation sexuelle avec les participants / bénéficiaires du programme. Je suis conscient que de telles relations sont interdites. Je comprends que de telles relations sont basées sur une mauvaise utilisation de ma position et une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et peuvent miner la crédibilité et l'intégrité du travail de CARE. Je comprends que je dois déclarer toute relation existante avec les participants / bénéficiaires du programme à mon supérieur hiérarchique ou à mon responsable RH. Je demanderai des conseils sur cette interdiction à la direction appropriée ».

EXPLICATION: Lorsque vous travaillez pour CARE, vous devez être réfléchi et responsable. Cela signifie que vous avez du respect pour vous-même, l'organisation et les personnes avec lesquelles nous travaillons. Vous voudrez peut-être faire connaissance avec une personne aidée par CARE avec de la nourriture ou un abri, et vous voudrez peut-être avoir une relation avec elle. Cependant, cela pourrait donner l'impression qu'ils reçoivent de l'aide de CARE en raison de votre relation avec eux. Ce ne serait pas juste pour le participant au programme, car il pourrait penser qu'il doit avoir une relation avec vous pour obtenir les choses dont il a besoin. Si vous souhaitez avoir une relation avec quelqu'un que CARE aide, vous devriez d'abord en parler à votre gestionnaire, aux ressources humaines ou au point focal PSHEA.

## Signaler des préoccupations

« Tous les employés et le personnel connexe de CARE partagent l'obligation de prévenir, de signaler et de réagir au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels ainsi qu'aux mauvais traitements infligés aux enfants ».

EXPLICATION: Si vous pensez que quelqu'un a enfreint les règles et a blessé une autre personne au travail, y compris les personnes aidées par CARE, veuillez soumettre un rapport afin que nous sachions ce qui s'est passé. Vous pouvez soumettre un rapport en ligne sur [care.ethicspoint.com](https://care.ethicspoint.com) ou vous pouvez parler à un responsable, aux ressources humaines ou au point focal PSHEA pour obtenir de l'aide. Si vous vous sentez mal à l'aise ou en danger en utilisant votre nom et votre adresse e-mail, vous pouvez signaler de manière anonyme via la CARELine.

# Foire aux Questions (FAQ)

Ce cours a couvert beaucoup de choses pour vous aider à comprendre et à soutenir la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA). Cependant, en apprenant davantage, vous vous poserez probablement plus de questions sur ce qui est et n'est pas du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels. Voici les réponses aux questions les plus fréquemment posées.

## Q Comment savoir quand / quoi signaler ?

Signalez chaque fois que vous êtes témoin / constatez, entendez parler ou soupçonnez quelque chose qui pourrait être du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels. Plus tôt vous signalez vos soupçons, plus vite ils seront traités et des mesures appropriées seront prises pour protéger et empêcher les personnes que nous servons et notre personnel d'être victimes de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. N'oubliez pas que lorsque vous signalez, vous n'avez pas besoin d'avoir tous les détails. Si vous avez été témoin d'une interaction inconfortable entre deux personnes dans la cuisine, signalez-le. Si vous avez entendu une rumeur à propos d'une réunion de hauts dirigeants avec un participant au programme à un moment inhabituel, signalez-le. Il est normal de compter sur votre « intuition » ou « instinct ». Il n'est pas important pour vous d'avoir tous les faits, mais il est important que vous signaliez vos soupçons.

## Q Si je fais un signalement, je crains que tout le monde au travail le sache. Que puis-je faire ?

Les rapports faits sur CARELine sont envoyés directement au service juridique basé à Atlanta, Géorgie, États-Unis et sont vus par un petit nombre de personnes, dont le travail est de maintenir la confidentialité de ces rapports. Les rapports ne sont pas partagés avec votre service ou votre responsable. Si vous vous sentez mal à l'aise ou en danger en utilisant votre nom et votre adresse e-mail, vous pouvez le signaler de manière anonyme via CARELine. Les enquêtes sont menées par des enquêteurs qualifiés de la PSHEA qui suivent un processus strict mais sensible pour identifier les faits. Tous les efforts pour mener une enquête discrète et confidentielle sont faits. Cela inclut la confidentialité de l'objet de la plainte (SOC). Les enquêtes sont respectueuses de la personne qui a fait le signalement, du ou des survivants et du ou des témoins. Notre approche centrée sur les survivants est présente tout au long du processus, du rapport à la prise des mesures de gestion appropriées.

## Q Que puis-je faire si je suis victime de harcèlement sexuel ?

Il est vivement recommandé de le signaler à CARELine ([care.ethicspoint.com](https://care.ethicspoint.com)). Si vous vous sentez mal à l'aise ou en danger en utilisant votre nom et votre adresse e-mail, vous pouvez le signaler de manière anonyme via la CARELine. Vous pouvez également parler directement à un responsable, aux ressources humaines ou au point focal PSHEA pour obtenir de l'aide.



## **Q Le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ne sont-ils relatifs qu'aux hommes qui harcèlent les femmes ?**

Non, le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels peuvent se produire entre deux personnes du même sexe ou de sexe différent. Bien que les preuves suggèrent que les hommes sont plus susceptibles d'être des auteurs, les femmes peuvent également être des auteurs.

## **Q Puis-je sortir avec quelqu'un au travail ? Est-ce du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels si j'invite un collègue à sortir ?**

La politique de CARE n'interdit pas les relations amoureuses entre collègues. Les employés qui ne sont pas dans une relation hiérarchique ou au sein de la même équipe de projet ne peuvent poser aucun conflit d'intérêts. Cependant, si les deux employés relèvent du même gestionnaire ou s'il existe des dépendances dans leur relation de travail (par exemple, une dépendance d'approbation financière), un partenaire peut devoir être transféré dans une autre unité ou département. Dans les cas où il existe une relation hiérarchique ou un déséquilibre des pouvoirs, une attention supplémentaire sera nécessaire. Vous trouverez plus de détails à ce sujet dans la politique sur les conflits d'intérêts. Si vous demandez un rendez-vous à un collègue et que le collègue vous informe qu'il n'est pas intéressé, n'insistez pas. Des demandes répétées d'une demande à sortir peuvent constituer du harcèlement, alors qu'une seule demande polie ne le sera probablement pas. Si une relation commence, examinez la politique sur les conflits d'intérêts et contactez les RH (si la politique l'exige).

## **Q Est-ce du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels si j'embrasse mon (mes) collègue (s) ?**

Vous pouvez supposer que parce que vous avez toujours serré vos collègues dans vos bras, tout va bien. Cependant, vous devriez demander à vos collègues s'ils sont d'accord avec cela. Vous voulez les saluer d'une manière qui leur convienne parfaitement. Dans différentes cultures, les câlins peuvent ne pas être un moyen acceptable de saluer, tout comme une poignée de main ne l'est pas. Si vous n'êtes pas sûr, posez des questions. Les gens peuvent ne pas contester ce comportement car cela pourrait créer un conflit, mais lorsqu'ils seront interrogés, ils vous feront savoir ce qu'ils ressentent. Si vous êtes un manager ou un leader, il est important que vous soyez conscient de la dynamique du pouvoir présente dans chaque interaction. Le fait que vous étreigniez un subordonné est différent de deux collègues étreignant à la fin d'une réunion. Lorsque vous serrez quelqu'un dans vos bras, il pourrait être perçu que vous utilisez votre pouvoir pour ne pas respecter les limites d'une autre personne. Assurez-vous de faire attention au langage corporel, si quelqu'un ne semble pas ouvert à un câlin, ne l'étreignez pas. Si vous n'êtes pas sûr, posez des questions.

## **Q Si un collègue ou un superviseur fait des commentaires sur mes vêtements ou mon apparence, s'agit-il de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels ?**

Cela dépend de la nature du commentaire. Il est peu probable que conseiller à un employé de s'habiller de manière plus professionnelle soit considéré comme du harcèlement sexuel. Est considéré comme du harcèlement sexuel le fait de suggérer souvent à un employé qu'il porte des vêtements plus révélateurs pour impressionner le patron ou obtenir une promotion. De même, un compliment anodin, tel que « c'est un joli pull », ne serait pas du harcèlement ; mais s'il était suivi d'une référence sexuelle (« ça met vraiment en valeur votre corps »), ou d'un geste tel que le fait de reluquer, ce type de comportement serait inapproprié. La clé est de savoir si le comportement crée un environnement de travail hostile ou abusif.

## **Q Dernièrement, un collègue m'a raconté une blague à faible contenu sexuel. Je n'en ai pas été offensé et nous avons tous les deux trouvé la blague drôle. La plaisanterie est-elle du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels ?**

Même si une plaisanterie seule ne peut pas être du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels, elle pourrait créer un environnement de travail hostile. Rappelez-vous que la question n'est pas de savoir si vous le trouvez offensant, mais si quelqu'un pourrait en être offensé. Tout le monde ne partage pas votre opinion sur ce que vous trouvez offensant ou approprié pour le bureau. Vous devez être prudent et attentionné envers les autres avec ce que vous dites au travail.



## **Conclusion**

Dans ce module, vous avez exploré comment faire un rapport, ce qui se passe quand un rapport est fait, plus d'informations sur notre politique et passé en revue les questions et réponses les plus fréquemment posées.



# Félicitations !

**Vous avez suivi tous les modules de la formation de CARE sur la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels. Nous espérons que ce cours a fourni de nouvelles informations, clarifié toutes les questions et vous a donné les outils pour vous assurer de maintenir un environnement sûr et respectueux chez CARE.**

**Tapez ou écrivez votre nom ici:**

**N'oubliez pas de rester vigilant et conscient, et si vous faites un constat, dites quelque chose !**