

# Étude de cas :

## GUIDE D'ANIMATION POUR FORMATION EN PEAS

JANVIER 2022



# AVANT-PROPOS

Ce document a été créé pour aider les organisations à donner à leur personnel, à leurs bénévoles et à leurs partenaires l'occasion de discuter de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS) pour mieux le comprendre en utilisant les scénarios d'études de cas comme outil de formation.

L'objectif général de Digna est de soutenir les organisations canadiennes dans les secteurs du développement international et de l'humanitaire afin d'améliorer leur capacité à prévenir l'exploitation et les abus sexuels au sein de leurs organisations et à intervenir si elles reçoivent des signalements. Ce travail se fait en coordination avec les organisations, leurs partenaires institutionnels et les participant-e-s aux programmes, en particulier les femmes et les filles. Hébergé par Coopération Canada, Digna fournit des conseils aux organisations canadiennes pour qu'elles respectent et mettent en œuvre l'engagement des leaders à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle.

Afin de renforcer son rôle pour offrir son expertise en prévention de l'exploitation et des abus sexuels, Digna a chargé son groupe de travail sur la formation de créer un guide de formation sur l'utilisation de scénarios d'études de cas pour les organisations canadiennes dans les secteurs du développement international et de l'humanitaire.

Ce guide ne fournit pas toutes les réponses. Il cherche plutôt à aider les formateur-trice-s, les dirigeant-e-s d'organisations et les points focaux PEAS à mener des discussions pour promouvoir la compréhension du rôle de chacun dans l'équilibre des pouvoirs :

- entre les participant-e-s au programme et les personnes qui prennent les décisions concernant la prestation de l'aide et des services;
- entre les personnes employées par les organisations et les personnes qui prennent les décisions en matière d'emploi;
- entre les personnes marginalisées et les personnes qui détiennent des privilèges systémiques.

Nous espérons qu'il suscitera des conversations profondes et significatives qui permettront aux organisations de cerner ce qu'elles font bien et de repérer les améliorations à apporter à leurs méthodes de travail pour prévenir les préjudices. Nous espérons également que ce document donnera au personnel des organisations les moyens de s'exprimer au sein de leurs structures et de plaider pour des politiques et des procédures renforcées qui fournissent des mesures de contrôle et un équilibre judicieux en ce qui concerne le pouvoir inhérent à la prise de décisions organisationnelles.

Pour renforcer ces objectifs, le groupe de travail sur la formation lance un appel à une prise en compte intentionnelle de la protection des groupes traditionnellement en quête d'équité, notamment les personnes LGBTQ2I, les personnes autochtones, les minorités ethniques et religieuses et les personnes handicapées, entre autres.

## Crédits

*Ce guide a été élaboré par Tracey Foster, avec le soutien des membres du groupe de travail Formation de Digna : Brianna Parent Long, Martin Parent-Roy, Marie-Eve Rheault, Valérie Savaria, et la contribution du comité consultatif de Digna.*

# CONTENU

---

Objet du présent document	4
Pourquoi utiliser des études de cas?	4
Considérations au sujet de la décision d'utiliser des études de cas	5
Précautions à prendre lors de l'utilisation d'études de cas	5
Lignes directrices pour l'utilisation des études de cas à des fins de formation	6
Utilisation de lectures d'accompagnement	7
Autres façons de travailler avec les études de cas	7
Animer la discussion sur l'étude de cas	8
Compétences des formateurs	8
Exemple de plan de séance	9
Exemples d'études de cas	10
Prise en compte des besoins des groupes en quête d'équité et de l'intersectionnalité	18
Ressources et informations générales	19
Principes du Comité Permanent Inter-organisations (CPI) sur l'exploitation et les abus sexuels	19
Liste des ressources	20

---

# OBJET DU PRÉSENT DOCUMENT

Ce guide expose les facteurs à prendre en compte pour utiliser des études de cas comme outil de formation et décrit dans quelles situations les études de cas peuvent servir de méthode. Le guide précise également les forces et les limites de la méthode et propose des lignes

directrices pour utiliser l'outil efficacement afin de promouvoir l'apprentissage et de créer un environnement éducatif où la sécurité des participant-e-s est établie et maintenue efficacement.

## POURQUOI UTILISER DES ÉTUDES DE CAS?

La prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS) implique une série de mesures différentes, notamment des politiques et des procédures, des formations, ainsi que le soutien et la compréhension des dirigeant-e-s. La promotion d'une discussion approfondie sur l'EAS et les facteurs qui permettent qu'elle se produise est essentielle à la prévention. Les études de cas peuvent être un outil utile pour promouvoir la discussion, faciliter l'apprentissage et accroître la capacité d'une organisation à identifier les besoins en matière de développement du cadre de la PEAS et à cerner les actions qui peuvent renforcer la capacité à prévenir l'exploitation et les abus.

Les études de cas permettent aux participant-e-s de comprendre les sentiments des personnages qui vivent personnellement les situations ou les événements. Cette méthode leur permet d'éprouver de l'empathie pour les personnages et de se mettre dans la peau des autres. Les études de cas peuvent également permettre aux participant-e-s de voir une situation du point de vue d'une autre personne ou de faire l'expérience d'un dilemme qu'ils n'ont pas encore vécu personnellement. Elles favorisent l'apprentissage en s'appuyant sur l'expérience, les idées personnelles et les découvertes pour guider la compréhension. Comparées à d'autres outils de formation, les études de cas peuvent permettre aux participant-e-s de mieux intégrer ce qui a été enseigné, car les informations sont plus réalistes et pertinentes lorsqu'elles sont appliquées à une situation spécifique.

Les études de cas peuvent être utilisées dans n'importe quelle discipline lorsque les formateur-trice-s souhaitent que les participant-e-s examinent comment ce qu'ils ont

appris ou ce qu'ils savent pourrait s'appliquer dans des situations réelles. Les études de cas peuvent également être utilisées pour explorer ou illustrer une perspective féministe lorsqu'elles mettent en évidence l'inégalité entre les genres ainsi que les questions, les préoccupations et les perspectives des femmes, les aspects de la masculinité et la croyance en la connaissance comme émancipation.<sup>1</sup>

Les cas se présentent sous de nombreux formats, allant du bref aperçu d'un scénario accompagné d'une simple question comme « Que feriez-vous dans cette situation? » à la description détaillée d'une situation complexe accompagnée de données à analyser. La décision d'utiliser un scénario simple ou un scénario complexe et détaillé dépendra des objectifs spécifiques de la formation et du public visé.

La plupart des études de cas demandent aux participant-e-s de répondre à une question ouverte ou de développer une solution à un problème ouvert comportant plusieurs solutions potentielles. Ce format offre aux participant-e-s la possibilité d'examiner les aspects de la situation et de déterminer un plan d'action ou de prendre des décisions. L'objectif de cette méthode est d'aider les participant-e-s à appliquer ce qu'il-elle-s savent et à trouver de nouvelles idées pour gérer une situation ou résoudre un problème particulier. L'exercice peut porter sur :

- l'approche utilisée par les participant-e-s
- les facteurs en jeu pour prendre une décision
- l'évaluation d'une solution proposée
- l'établissement d'un plan d'action approprié.

1. Tickner, J. A. « What is your research program? Some feminist answers to international relations methodological questions », *International Studies Quarterly*, vol. 49, no 1, p. 1-21, 2005. Brisolara, S., D.M. Seigart et S. SenGupta (dir.). « Feminist evaluation and research: theory and practice », Guilford Press, 2014.

# CONSIDÉRATIONS AU SUJET DE LA DÉCISION D'UTILISER DES ÉTUDES DE CAS

Avant qu'un-e formateur-trice décide d'utiliser une étude de cas, il-elle doit se poser les questions suivantes :

- Est-il possible que le contenu de l'étude de cas soit déclencheur des réactions ou des émotions chez certain-e-s participant-e-s? Comment allez-vous assurer la sécurité pendant et après la séance des participant-e-s qui pourraient être touché-e-s?
- Les participant-e-s seront-ils à l'aise avec l'ambiguïté de la situation et la nécessité de participer activement?
- La technique cadre-t-elle avec les objectifs de la formation? La méthode convient-elle pour atteindre les résultats escomptés et pour communiquer avec le public visé?
- Le/la formateur-trice possède-t-il-elle les compétences nécessaires pour animer de façon sécuritaire une discussion délicate qui pourrait déclencher des réactions chez certain-e-s participant-e-s?
- La méthode est-elle adaptée à la taille du groupe de participant-e-s?
- La méthode exige-t-elle que les participant-e-s possèdent déjà un certain niveau de connaissances ou de compétences? Si tel est le cas, comment pouvez-vous déterminer si les participant-e-s possèdent les connaissances de base requises ou les leur fournir à l'avance?
- La méthode semble-t-elle appropriée compte tenu du temps imparti pour l'ensemble de la séance? Combien de temps faudra-t-il au/à la formateur-trice pour expliquer l'activité et combien de temps faudra-t-il pour l'activité de l'étude de cas proprement dite, y compris le temps pour lire l'étude de cas, le temps pour discuter, le temps pour présenter un résumé de la discussion en grand groupe et le temps pour clarifier, discuter davantage, tirer des enseignements supplémentaires et répondre aux questions connexes?
- Le type d'étude de cas doit-il être un scénario simple avec la question « que feriez-vous? » ou une étude de cas plus détaillée nécessitant une analyse plus approfondie et un plan d'action plus détaillé?

## PRÉCAUTIONS À PRENDRE LORS DE L'UTILISATION D'ÉTUDES DE CAS

### SÉCURITÉ DES PARTICIPANT-E-S

L'exploitation et les abus sexuels (EAS) sont des sujets délicats pour la plupart des gens. Le/la formateur-trice doit être capable de créer un espace d'apprentissage sécuritaire<sup>2</sup> pour la séance de formation. Bien que les études de cas soient conçues pour fournir un exemple réel que les participant-e-s peuvent analyser et prendre en compte, le/la formateur-trice doit être conscient-e du fait que le contenu peut déclencher des réactions chez les participant-e-s. Dans la mesure du possible, des ressources de soutien telles qu'un numéro de ligne de crise ou les coordonnées d'un programme d'aide aux employé-e-s doivent être fournies. Le/la formateur-trice doit également fournir un avertissement sur le contenu avant d'utiliser les études de cas. Il peut s'agir d'un bref

aperçu de la séance qui clarifie le sujet et l'objectif de la formation et indique que des études de cas seront utilisées pour parler de situations délicates, notamment d'exploitation et d'abus sexuels. Il peut également être utile de demander aux participant-e-s leur avis sur les besoins d'apprentissage, les préoccupations et les considérations de sécurité avant la séance.

### CONFIDENTIALITÉ

Si les études de cas sont basées sur des exemples réels de l'organisation, il convient de porter une attention particulière pour s'assurer que les études de cas

2. Lien disponible en anglais seulement

n'identifient pas ou ne risquent pas d'identifier les personnes réellement impliquées. Le/la formateur-trice ne doit jamais utiliser sciemment une étude de cas proche de la propre expérience d'un-e participant-e. Il est préférable d'utiliser l'expérience de l'organisation comme base à partir de laquelle créer un exemple fictif qui ne compromettra pas la confidentialité.

---

## CONTENU

Le/la formateur-trice doit inviter les principales parties prenantes à examiner les études de cas pour s'assurer qu'elles ne créent ni ne renforcent pas de stéréotypes ou d'idées fausses sur l'exploitation et les abus sexuels ou sur les personnes survivantes. Idéalement, les études de cas devraient être élaborées avec la collaboration et la participation de collègues locaux dans les pays où se déroulent les opérations et avec des employé-e-s dont les postes sont axés sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion.

Les études de cas sur la PEAS peuvent soulever de nombreuses questions sur les politiques et procédures organisationnelles et les pratiques exemplaires en matière de PEAS. Le/la formateur-trice doit être en mesure de

répondre à ces questions ou, s'il-elle ne peut pas le faire, il-elle doit être honnête à ce sujet et s'engager à fournir une réponse après la séance ou fournir des suggestions de sites Web ou de ressources qui pourraient fournir les informations requises.

Lorsque l'on utilise des études de cas dans le but d'explorer la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et l'intervention en cas de signalement d'EAS, il est important d'avoir un niveau de base de compréhension des termes clés. Voici quelques ressources qui pourraient être utilisées pour atteindre ce niveau :

- [Exigences d'Affaires mondiales Canada](#) : comprend les définitions de l'exploitation sexuelle, de l'abus sexuel et du harcèlement sexuel.
- [Principes fondamentaux du IASC](#)
- [Essentiels de la sauvegarde](#) : cours en ligne d'une heure qui peut être utilisé comme prérequis.
- [Créer et véhiculer une culture de protection positive](#) : outil de discussion pour aider les dirigeants d'organisations à comprendre ce qu'est une culture de protection positive.
- [Dossier de communication du IASC sur la lutte contre l'inconduite sexuelle](#) : outil simple pour aider les cadres supérieurs à organiser une discussion d'une heure avec le personnel au sujet de l'EAS.

# LIGNES DIRECTRICES POUR L'UTILISATION DES ÉTUDES DE CAS À DES FINS DE FORMATION

---

Dans l'application la plus simple, la présentation de l'étude de cas établit un cadre pour l'analyse. Il est utile que la description du cas fournisse suffisamment d'informations pour permettre aux participant-e-s de trouver des solutions, puis de déterminer comment appliquer ces solutions dans d'autres situations similaires.

En fonction des objectifs d'apprentissage, le/la formateur-trice peut encourager les participant-e-s à suivre une approche systématique pour leur analyse. Par exemple, les participant-e-s peuvent travailler ensemble pour faire un remue-méninge :

- Quel est le but de l'analyse, par exemple la prise de décision, l'exploration des problèmes, la recherche de solutions alternatives?
- Quel est le contexte du problème?
- Qu'est-ce qui est connu et qu'est-ce qui est inconnu?
- Quels sont les faits essentiels à prendre en compte?
- Quelles sont les solutions alternatives ou les possibilités pour le décideur?
- Que recommanderiez-vous et pourquoi?

# UTILISATION DE LECTURES D'ACCOMPAGNEMENT

---

Les études de cas peuvent être particulièrement efficaces si elles sont associées à un travail de lecture qui introduit ou explique un concept ou un cadre ou outil analytique qui s'applique à l'étude de cas. Si le concept, le cadre ou l'outil est simple et facile à appliquer et à comprendre, la discussion peut se concentrer sur les résultats et l'applicabilité du concept ou de l'outil. Si le concept ou l'outil est plus complexe, le/la formateur-trice devra peut-

être guider les participant-e-s dans son application et l'interprétation des résultats de manière plus détaillée. Cela peut se faire à l'aide d'une étude de cas de démonstration avant que les participant-e-s ne commencent à travailler sur d'autres études de cas, ou après que les participant-e-s aient partagé les résultats de leur discussion et de leur analyse pour renforcer l'apprentissage.

## AUTRES FAÇONS DE TRAVAILLER AVEC LES ÉTUDES DE CAS

---

### ÉCRIRE UN RÉSULTAT DIFFÉRENT

Après avoir lu une étude de cas ensemble ou de façon individuelle, le/la formateur-trice peut demander aux participant-e-s d'écrire une fin différente à l'étude de cas. Par exemple, si l'étude de cas met en lumière une situation qui se termine bien, demandez aux participant-e-s d'écrire ce qui se passerait si les personnages ne faisaient pas ce qui leur est proposé. Demandez-leur d'expliquer ce qui pourrait mal tourner ou de réfléchir à ce qui pourrait compromettre les étapes suivantes ou le résultat final. Le fait d'écrire une issue différente incite les participant-e-s à considérer l'histoire dans son ensemble plutôt que seulement les parties qui leur sont présentées. La rédaction d'un résultat positif qui est fondé sur des pratiques exemplaires et une prise de conscience peut également aider les participant-e-s à laisser la séance derrière eux et à être moins susceptibles de conserver des émotions et des réactions difficiles.

---

### POSER DES QUESTIONS

Demandez aux participant-e-s de lire l'étude de cas de façon individuelle et de s'interroger les un-e-s les autres après la lecture sur leurs pensées, sentiments, idées ou préoccupations liés à l'étude de cas. Une autre approche peut consister à leur demander de dresser la liste de ce qu'il-elle-s savent et de ce qu'ils ignorent à partir de la

description fournie et une liste de questions pour assurer le suivi et recueillir davantage d'informations. Les formateur-trice-s peuvent également demander aux participant-e-s de rédiger une série de questions auxquelles ils aimeraient obtenir une réponse en rapport avec l'étude de cas. S'il-elle-s pouvaient interroger l'auteur, que lui demanderaient-il-elle-s? Demandez-leur également de réfléchir aux raisons pour lesquelles ces questions sont importantes.

---

### COMMENT UTILISER LES ÉTUDES DE CAS POUR UNE FORMATION EN LIGNE

Les études de cas interactives peuvent être utiles pour une formation en ligne. Le/la formateur-trice peut intégrer des liens vers des documents de référence, des annexes et des informations générales. Au lieu de blocs de texte denses, ces liens peuvent ouvrir des documents Google, des sites Web, des blogues, des articles, des photos ou des vidéos. Lors des discussions en ligne, l'utilisation de salles de discussion ou d'autres moyens de promouvoir les discussions en petits groupes peut favoriser l'engagement des participant-e-s. Il existe également des moyens d'amener les participant-e-s à réfléchir et à répondre aux questions par écrit, en utilisant des outils d'engagement tels que les sondages, Mentimeter ou d'autres logiciels.

# ANIMER LA DISCUSSION SUR L'ÉTUDE DE CAS

Le/la formateur-trice qui souhaite utiliser des études de cas dans le cadre d'une formation sur la PEAS pour son organisation doit s'assurer qu'il a effectué une préparation et une recherche suffisantes sur le cadre de PEAS de l'organisation, y compris l'examen de la politique et des procédures de PEAS, afin de pouvoir clarifier les points nébuleux et de s'assurer que la formation soutient les systèmes et les processus internes. Toute lacune dans le cadre existant doit être discutée de manière transparente. L'élaboration conjointe dès le départ de règles de base et de lignes directrices en matière de participation contribuera également à faire en sorte que la discussion soit respectueuse, collaborative et sécuritaire.

Les cas de décision peuvent être plus intéressants pour les participant-e-s que les cas descriptifs. Pour lancer la discussion, le/la formateur-trice peut commencer par une question simple et directe à laquelle tous les participant-e-s devraient pouvoir répondre facilement. Toutefois, certaines des discussions les plus efficaces sur les études de cas commencent par demander aux participant-e-s de prendre position. Les formateur-trice-s peuvent demander à un-e participant-e ou à un membre du groupe de lire l'étude de cas à haute voix, puis d'expliquer leur analyse initiale. D'autres formateur-triceis peuvent

guider la discussion en posant des questions qui font passer les participant-e-s du repérage et de l'analyse du problème aux solutions et à l'évaluation des options. Un-e formateur-trice compétent-e anime la discussion de façon à ce que le groupe reste sur la bonne voie et avance à un rythme raisonnable. Le/la formateur-trice peut répondre directement aux questions ou inviter les participant-e-s à donner d'abord leurs réponses et leurs idées, avant de renforcer les bonnes réponses.

Le/laformateur-trice doit mobiliser autant de participant-e-s que possible dans la discussion, mais sans forcer la participation ni mettre un-e participant-e « sur la sellette ». Pour mobiliser tous les participant-e-s dans la pleine mesure possible et mettre à l'aise les participant-e-s qui préfèrent un format de groupe plus restreint, le/la formateur-trice peut diviser le groupe en plusieurs sous-groupes. Les sous-groupes peuvent disposer d'un temps précis (par exemple 10 ou 20 minutes) pour discuter de la manière de répondre à une question liée au cas. Les sous-groupes peuvent être invités à prendre des notes sur leur discussion et à désigner un porte-parole ou un-e représentant-e pour faire part des résultats de la discussion au reste du groupe.

## COMPÉTENCES DES FORMATEURS

Les formateur-trice-s doivent avoir de solides compétences en animation et la confiance nécessaire pour aider les participant-e-s à comprendre toutes les questions liées à la PEAS avec délicatesse et habileté. Les formateur-trice-s doivent connaître les techniques d'animation tenant compte des traumatismes et avoir l'expérience et l'aisance nécessaires pour créer des espaces sécuritaires pour des discussions difficiles et délicates. Le/la formateur-trice pourrait se poser les questions suivantes :

- Comment ce sujet peut-il me toucher?
- Où en suis-je dans le traitement de mes propres expériences dans ce domaine?
- Suis-je le/la meilleur-e formateur-trice pour ce groupe, à ce moment-là?
- Si ce n'est pas le cas, qui pourrais-je proposer à l'organisation pour me remplacer?
- Si je vais de l'avant, que puis-je faire pour me préparer à cette séance?
- Plus précisément, comment ce sujet peut-il déclencher des réactions chez les participant-e-s?
- Suis-je équipé-e pour gérer des divulgations?
- Comment vais-je assurer la sécurité des participant-e-s à la séance?
- Que puis-je faire pour prendre soin de moi après cette séance?



# EXEMPLE DE PLAN DE SÉANCE

---

## SÉANCE DE 1,5 HEURES

À la fin de la session, les participants auront eu l'occasion de :

- Discuter de 2 études de cas qui mettent en évidence certains problèmes de prévention et d'intervention en cas d'inconduite sexuelle.
  - Examiner les études de cas en utilisant l'analyse intersectionnelle.
  - Comprendre les déséquilibres de pouvoir qui peuvent exister au sein des organisations.
  - Réfléchir à la manière de travailler de manière délicate avec les communautés servies en utilisant une perspective interculturelle.
- 

## 25 MINUTES

- Introduction de la séance, objectifs et ordre du jour
  - Profitez de ce temps pour faire un topo, donner un avertissement sur le contenu, expliquer les mécanismes de soutien à la disposition des participants et fournir des renseignements généraux (c.-à-d. définitions, contexte organisationnel et politiques sur la PEAS). Il est également utile d'établir des règles de base pour la discussion afin de garantir un espace d'apprentissage ouvert, collaboratif et sécuritaire.
- 

## 5 MINUTES

- Introduction de l'étude de cas
- Il y a deux études de cas différentes à discuter en petits groupes. Chaque groupe examinera l'étude de cas qui lui a été assignée et sur les questions suivantes :
  - Quels enjeux de PEAS sont soulevés dans cette étude de cas?
  - Que sait-on et qu'ignore-t-on sur la situation décrite?

- Quelles questions se posent lorsque vous appliquez une lentille intersectionnelle?
  - Quels enjeux de pouvoir ou de déséquilibre de pouvoir sont soulevés?
  - Quel est le lien entre cette étude de cas et les communautés que vous servez?
  - Que suggérez-vous comme prochaines étapes?
- 

## 20 MINUTES

- Discussions en petits groupes pour faire part de leurs expériences, discuter du cas et cerner les questions et considérations clés à l'aide des questions ci-dessus.
- 

## 30 MINUTES

- Les petits groupes font leur présentation au grand groupe et discussion ouverte pour cerner d'autres questions ou considérations.
- 

## 5 MINUTES

- Discussion au sujet de questions supplémentaires, résumé des principaux enseignements et discussion des besoins futurs en matière d'apprentissage.
- 

## 5 MINUTES

- Mot de la fin
- Profitez de ce moment pour répéter les mécanismes de soutien disponibles pour les participants et parlez des prochaines étapes (c'est-à-dire comment l'organisation va-t-elle appliquer les enseignements tirés de cette activité?).

# EXEMPLES D'ÉTUDES DE CAS

Voici des exemples d'études de cas qui peuvent être utilisés dans vos sessions de formation. Ils peuvent être adaptés à la réalité de votre organisation, et peuvent être choisis en fonction des résultats d'apprentissage visés ou du sujet spécifique que l'organisation souhaite aborder avec les participant-e-s à la formation. Elles peuvent également être utilisées dans le cadre d'une formation plus complète, par exemple les [modules de formation d'InterAction](#), en remplaçant les études de cas fournies dans leur guide de l'animateur-trice par une étude de cas de cette liste qui correspond mieux à vos domaines de travail. Dans tous les cas, il s'agit d'exemples fictifs destinés à illustrer les questions clés auxquelles les organisations sont confrontées dans le cadre de la PEAS.

## ÉTUDE DE CAS NO 1

Vous venez d'animer une séance sur l'égalité des genres pour l'ensemble du personnel de votre organisation qui semble avoir été bien accueillie. Les évaluations de la séance sont positives et il semble que les participant-e-s aient trouvé la séance utile et stimulante. L'une des évaluations comprend une note manuscrite non signée dans la section des commentaires. Cette note se lit comme suit : « Cette organisation n'est pas un endroit sécuritaire pour les femmes. J'ai été témoin de la façon dont certains de nos dirigeants masculins traitent les femmes et c'est inacceptable. Il faut faire quelque chose à ce sujet. »

### Questions de discussion

1. Quels sont les enjeux de cet exemple?
2. Quelles sont vos obligations?
  - a. en tant que conseiller-e en matière d'égalité des genres?
  - b. en tant que gestionnaire?
  - c. en tant que collègue?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

### Notes au/à la formateur-trice

#### Défis en matière de PEAS

Cette étude de cas est une excellente occasion pour les participant-e-s d'explorer le rôle de dirigeant-e-s pour créer et maintenir une culture organisationnelle qui soutient la PEAS et qui respecte le principe fondamental 6 du IASC. Le défi de cet exemple est qu'il n'y a pas de plaignant évident parce que la note est anonyme. On ne sait pas non plus exactement quel comportement rend l'organisation dangereuse ni qui sont les personnes interrogées, de sorte qu'il n'est pas possible d'établir un lien avec les définitions de l'exploitation, de l'abus ou du harcèlement sexuels à partir de ce qui est indiqué. Cette situation soulève certainement des inquiétudes et la nécessité d'agir, mais il ne s'agit pas d'une situation où il est facile d'enquêter, car il n'y a pas de détails spécifiques.

#### Les sujets de discussion incluront :

- Mécanismes et procédures de signalement : cela pourrait être une excellente occasion pour l'organisation de s'assurer qu'il y a une promotion du mécanisme de signalement interne et un renforcement de l'anonymat, de la confidentialité et de la suppression des obstacles potentiels à l'utilisation du système.
- Cela peut également être l'occasion de souligner la nécessité pour l'organisation de mettre en place une [formation sur la PEAS](#) obligatoire pour tout le personnel, si ce n'est pas déjà fait.
- [Dynamique du pouvoir](#) : le rôle du genre, de la position, de l'âge et d'autres facteurs dans la création d'espaces pour l'EAS et comment y faire face en tant qu'organisation.

## ÉTUDE DE CAS NO 2

Lors de la visite d'un programme, Mohammed, l'un des chauffeurs de l'organisation, vous raconte qu'il passe régulièrement prendre David, un collègue expatrié dans un bar bien connu de la ville, et qu'il est souvent accompagné d'une jeune femme. C'est rarement deux fois la même femme. Le chauffeur pense que David les paie pour avoir des relations sexuelles avec lui. Le chauffeur vous demande ce qu'il doit faire, car il est mécontent de devoir les conduire, mais aussi inquiet pour son emploi.

### **Questions de discussion :**

1. Quels sont les enjeux de cet exemple?
2. Quelles sont vos obligations?
  - a. en tant que conseiller-e en matière d'égalité des genres?
  - b. en tant que confident-e de Mohammed?
  - c. en tant que collègue de David?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

## **Notes au/à la formateur-trice**

### **Défis en matière de PEAS**

Cette étude de cas soulève d'importantes considérations sur le pouvoir, les privilèges et le code de conduite des organisations. Il semble y avoir suffisamment d'informations pour mener une enquête et, selon les compétences et la formation du personnel au sein des organisations, cela pourrait être fait à l'interne ou par un-e enquêteur-trice externe formé-e et expérimenté-e si cette expertise n'existe pas au sein de l'organisation. Mohammed peut avoir besoin d'être rassuré sur le fait que soulever une préoccupation est la bonne démarche et que si les plaintes sont faites de bonne foi, il n'y aura pas de représailles contre le/la dénonciateur-trice. En tant que conseiller-e en matière d'égalité des genres, il serait important de transmettre cette préoccupation en utilisant le système de signalement interne. Cette étude de cas illustre le principe fondamental 1, et possiblement les principes fondamentaux 2, 3, 5 et 6 du IASC, en plus de sembler correspondre à la définition de l'exploitation sexuelle, surtout si l'on considère que Mohammed ne connaît pas l'âge des jeunes femmes.

### **Les sujets de discussion incluront :**

- [Codes de conduite](#)
- [Politiques de dénonciation](#)
- Les contextes juridiques et culturels autour du sexe transactionnel, et la façon dont cela est défini par le code de conduite de votre organisation. Vous pouvez utiliser <https://www.nswp.org/sex-work-laws-map> pour comprendre la loi sur le travail sexuel dans chaque pays. La discussion doit mettre en contexte la nature sexiste de ces lois et normes dans le secteur autour de la PSEA et du travail sexuel. Il est important de discuter du fait que les gens se livrent au travail du sexe pour de nombreuses raisons, et d'examiner les raisons pour lesquelles les femmes, les hommes et les personnes de genres différent se livrent au travail du sexe et les relations de pouvoir qui sont présents.

## ÉTUDE DE CAS NO 3

Vous recevez un courriel d'Ana, une participante au programme que vous avez rencontrée lors de votre dernière visite en Colombie. Ana écrit qu'elle a beaucoup réfléchi à la séance sur la PEAS que vous avez donnée et qu'elle souhaite soulever un problème. Elle dit que Susan, la directrice nationale, lui a demandé à plusieurs reprises de sortir prendre un verre. Elle y est allée une ou deux fois, mais dit qu'elle se sent toujours mal à l'aise. Elle dit que Susan est très affectueuse et essaie souvent de la prendre dans ses bras. Elle veut que cela cesse, mais elle a peur de perdre sa capacité à participer au programme si elle dit quelque chose à Susan.

### Questions de discussion :

1. Quels sont les enjeux de cet exemple?
2. Quelles sont vos obligations?
  - a. en tant que conseiller-e sur la PEAS?
  - b. en tant que confident-e d'Ana?
  - c. en tant que collègue de la directrice nationale?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

### Notes au/à la formateur-trice :

#### Défis en matière de PEAS

Cette situation doit être guidée par le mécanisme de signalement existant de l'organisation, le code de conduite des employé-e-s et la politique sur la PEAS. Ce scénario soulève des questions de pouvoir, de privilège, de culture, de normes sociales et de limites et frontières personnelles. Cette situation pourrait bien donner lieu à une enquête. Ana a besoin d'être rassurée sur le fait qu'elle a fait ce qu'il fallait faire en soulevant un problème et il pourrait être utile d'explorer ce qu'Ana aimerait qu'il se passe ensuite si la politique sur la PEAS offre une option avant une enquête, comme la résolution de conflit. Cela peut correspondre à la définition de l'exploitation sexuelle sur la base d'une différence de pouvoir. Cet exemple est lié aux principes fondamentaux 1 et 6 du IASC.

### Les sujets de discussion incluront :

- Mécanismes et procédures de signalement : cela pourrait être une excellente occasion pour l'organisation de s'assurer qu'il y a une promotion du mécanisme de signalement interne et un renforcement de l'anonymat, de la confidentialité et de la suppression des obstacles potentiels à l'utilisation du système.
- Dynamique du pouvoir : le rôle du genre, de la position, de l'âge et d'autres facteurs dans la création d'espaces pour l'EAS et comment y faire face en tant qu'organisation.
- Soutien aux personnes survivantes : cette situation inclut la personne qui est directement touchée. Comment allez-vous, en tant que personne et en tant qu'organisation, la soutenir dans l'avenir? Comment allez-vous vous assurer que votre réponse est centrée sur la survivante?
- Les droits des personnes LGBTQ+ : quelles répercussions Ana pourrait-elle subir en tant que femme sollicitée par une autre femme? Y a-t-il des considérations pour sa sécurité ou des conséquences juridiques ou culturelles? Et si c'était dans un autre pays?

## ÉTUDE DE CAS NO 4

Lucie est une coopérante volontaire au Sénégal. Au cours de sa mission de volontaire, l'un des responsables du partenaire local avec lequel elle travaille commence à faire des commentaires sur son apparence physique, suivis de quelques blagues à caractère sexuel. Il se tient très près de Lucie lorsqu'il lui parle et elle se sent mal à l'aise. Elle lui dit diplomatiquement qu'elle n'aime pas ses commentaires. Il lui répond que c'est seulement pour la complimenter et continue à lui faire les mêmes remarques, parfois accompagnées de menaces subtiles. Le mandat de Lucie se poursuit pendant trois mois supplémentaires. Elle décide de ne pas déposer de plainte à ce moment-là, car elle pense que cela pourrait aggraver la situation. Plus tard, lorsque Lucie est retournée au Canada, après son mandat, elle dénonce les actions du gestionnaire à la personne désignée dans son organisation. Lucie indique qu'il n'y avait pas de témoin de la situation, car les actes étaient toujours posés lorsqu'ils étaient seuls tous les deux.

### **Questions de discussion :**

1. Comment l'organisation doit-elle traiter cette plainte?
2. Quelle action doit-elle entreprendre auprès du partenaire dont l'employé fait l'objet de la plainte?
3. Quels sont les risques liés à cette situation?
  - a. pour Lucie?
  - b. pour votre organisation?
  - c. pour l'objet de la plainte?
  - d. pour l'organisation partenaire?

### **Notes au/à la formateur-trice**

#### **Défis en matière de PEAS**

Cette situation doit être guidée par les procédures de traitement des plaintes existantes de l'organisation, le code de conduite/accord du partenaire et la politique sur la PEAS. Ce scénario soulève des questions de pouvoir, de privilège, de culture, de normes sociales et de limites et frontières personnelles. Cette situation pourrait bien donner lieu à une enquête. Lucie a besoin d'être rassurée sur le fait qu'elle a fait ce qu'il fallait en soulevant une préoccupation et il pourrait être utile d'explorer ce que Lucie aimerait qu'il se passe ensuite, si la politique sur la PEAS offre une option avant une enquête, comme la résolution de conflit. Cet exemple semble correspondre aux définitions de l'abus sexuel et du harcèlement sexuel. Il est lié aux principes fondamentaux 1 et 6 du IASC.

#### **Les sujets de discussion incluront :**

- Définitions de l'EAS : étant donné que cette situation implique un partenaire et une volontaire d'une organisation canadienne, correspond-elle à la définition de l'EAS? Quelles implications cette distinction pourrait-elle avoir pour l'organisation? Ce partenaire travaille-t-il également avec des communautés qui seraient vulnérables à ses actions?
- Procédures de traitement des plaintes : la procédure de traitement des plaintes doit être claire, transparente et rapide.
- Préparation des partenaires et accords de partenariat : ce pourrait être une excellente occasion pour l'organisation de revoir son accord de partenariat et ses procédures de formation des partenaires.
- Dynamique du pouvoir : le rôle du genre, de la position, de l'âge et d'autres facteurs dans la création d'espaces pour l'EAS et comment y faire face en tant qu'organisation.
- Soutien aux personnes survivantes : cette situation inclut la personne qui est directement touchée. Comment allez-vous, en tant que personne et en tant qu'organisation, la soutenir dans l'avenir? Comment vous assurer que votre réponse est centrée sur la survivante?

## ÉTUDE DE CAS NO 5

Vous êtes invité à un mariage. Le marié est enseignant à une école où votre organisation partenaire met en œuvre un projet. Lors du mariage, vous apprenez que l'enseignant épouse une de ses élèves, qui quitte l'école en raison de son mariage. Cet enseignant reçoit un revenu complémentaire de votre organisation, et le programme d'éducation vise à encourager les filles à poursuivre leurs études. Les amis de la jeune fille vous disent qu'il est normal que les enseignants aient des relations avec leurs élèves.

### **Questions de discussion :**

1. Quels sont les enjeux dans ce cas?
2. Quelles sont vos obligations?
  - a. en tant que gestionnaire au sein du programme d'éducation?
  - b. en tant qu'animateur-trice du comité d'amélioration de l'école?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

### **Notes au/ à la formateur-trice**

#### **Défis en matière de PEAS**

Ce scénario soulève des questions de pouvoir, de privilège, de culture et de normes sociales. Il soulève également d'importantes questions sur la façon dont les politiques et les procédures relatives à la PEAS s'appliquent aux partenaires du programme et sur la nécessité de s'assurer que le partenaire local a mis en place une solide politique relative à la PEAS ou qu'il accepte de respecter la politique sur la PEAS de l'organisme qui assure la mise en œuvre du programme. Les organismes qui assurent la mise en œuvre ont l'obligation de veiller à ce qu'une formation soit offerte lorsque le partenaire local adopte sa politique sur la PEAS. Cet exemple semble correspondre aux définitions de l'exploitation et de l'abus sexuels et peut être lié à la protection de l'enfance selon l'âge de l'élève. Cet exemple peut être lié au principe fondamental 2 du IASC.

#### **Les sujets de discussion incluront :**

- Travailler avec des partenaires : c'est peut-être une excellente occasion pour l'organisation de revoir son accord de partenariat et ses procédures de formation des partenaires.
- Contexte juridique et culturel : âge de consentement, mariage, etc.
- Procédures organisationnelles pour les partenaires : pour les violations validées du code de conduite/EAS confirmé.
- Politique de protection des enfants : le partenaire perdra-t-il son financement, quelles pourraient être les autres implications?

## ÉTUDE DE CAS NO 6

Ana a 29 ans et elle effectue une mission de coopération volontaire au Togo auprès du ministère de la Santé publique. Elle commence à se lier d'amitié avec David, l'un des employés du ministère dans un autre département. Après quelque temps, ils entament une relation amoureuse. Ils décident de ne pas en parler aux autres coopérant-e-s et au représentant de leur pays de peur de mettre fin à la mission d'Ana. Cependant, des rumeurs commencent à circuler, car ils sont toujours ensemble au bureau, pendant leurs pauses et pendant leur temps libre. Le représentant national décide de discuter de la situation avec Ana et celle-ci admet avoir une relation amoureuse depuis plusieurs mois avec cet employé de l'organisation partenaire.

### **Questions de discussion :**

1. Quels sont les enjeux dans ce cas?
2. Quelles mesures l'organisation doit-elle prendre dans un tel cas?
3. S'agit-il d'exploitation sexuelle? D'un abus? Pourquoi ou pourquoi pas?

### **Notes au/à la formateur-trice**

#### **Défis en matière de PEAS**

Ce scénario soulève des questions importantes sur le pouvoir, les privilèges, la culture, les normes sociales, la sûreté et la sécurité, ainsi que le consentement. La résolution de la situation peut différer selon que l'organisation dispose ou non d'un code de conduite interdisant clairement les relations avec les collègues locaux. Il pourrait être intéressant de demander aux participant-e-s si leur vision du scénario changerait si le coopérant était un homme et l'employée une femme.

#### **Les sujets de discussion incluront :**

- Codes de conduite : l'organisation en a-t-elle un? Si oui, est-il explicite sur les relations avec les collègues locaux? Comment le code de conduite est-il présenté aux coopérant-e-s volontaires?
- Formation des volontaires : Quelle formation est dispensée sur le code de conduite, s'il en existe un? Quelle formation est dispensée avant le départ et à l'arrivée sur la culture et les normes locales et les problèmes potentiels liés aux relations amoureuses avec des collègues locaux?
- Lieu de placement : la situation serait-elle différente si le/la coopérant-e volontaire se trouvait dans une grande ville ou dans une communauté beaucoup plus petite?

## ÉTUDE DE CAS NO 7

Simon, 33 ans, est coopérant volontaire au Cameroun. Dans le cadre de son mandat, il dispense une formation à l'employabilité à de jeunes entrepreneurs. Il s'entend particulièrement bien avec Naomie, qui a 25 ans. Un jour, après une journée de formation, Simon et Naomie commencent à discuter de divers sujets sans rapport avec la formation. Ils découvrent qu'ils aiment tous les deux la randonnée, et Naomie propose à Simon de l'accompagner le week-end. Ils commencent à développer une relation amicale. Lors d'une conversation avec le représentant de son pays, Simon mentionne qu'il fait parfois des activités avec l'une de ses apprenantes de manière tout à fait amicale. Le représentant du pays demande au point focal en matière de PEAS de l'organisation des conseils sur ce qu'il faut faire dans une telle situation étant donné qu'il s'agit d'une relation amicale avec un-e participant-e au programme.

### **Questions de discussion :**

1. Quelle serait la position à adopter par l'organisation?
2. Quelles sont les mesures à prendre dans cette situation?

## **Notes au/ à la formateur-trice**

### **Défis en matière de PEAS**

Ce scénario peut dépendre du code de conduite de l'organisation qui est en place. Le scénario soulève également des questions de pouvoir, de privilège, de culture, de normes sociales, de sûreté et de sécurité. En fonction des normes culturelles, il peut y avoir des risques de sécurité pour l'une ou l'autre des parties, même si la relation ne semble pas être une relation romantique. Si la famille et les amis de Naomie soulèvent des objections, Simon peut rentrer chez lui, mais Naomie peut avoir subi des dommages durables à sa réputation et à son statut social au sein de la communauté locale. Cet exemple est lié au principe fondamental 4 du IASC.

### **Les sujets de discussion incluront :**

- Codes de conduite : l'organisation en a-t-elle un? Si oui, est-il explicite sur les relations avec les collègues locaux? Comment le code de conduite est-il présenté aux coopérant-e-s volontaires?
- Formation des volontaires : quelle formation est dispensée sur le code de conduite, s'il en existe un? Quelle formation est dispensée avant le départ et à l'arrivée sur la culture et les normes locales et les problèmes potentiels liés aux relations amoureuses avec des collègues locaux?
- Lieu de placement : la situation serait-elle différente si le/la coopérant-e volontaire se trouvait
- Lieu de placement : la situation serait-elle différente si le coopérant volontaire se trouvait dans une grande ville ou dans une communauté beaucoup plus petite?
- Genre et dynamique du pouvoir : quels sont les enjeux dans ce scénario sous l'optique du genre? Quels aspects pourraient être soulevés en adoptant une optique intersectionnelle?



## ÉTUDE DE CAS NO 8

Louis travaille comme volontaire au Bénin depuis plusieurs mois avec une institution éducative partenaire. L'établissement d'enseignement offre une formation à des jeunes âgés de 16 à 18 ans. Au fil du temps, il remarque que l'un des professeurs, Ayo, discute souvent avec le même élève dans les couloirs. Leur conversation semble plutôt amicale. Un jour, Louis entend une partie de leur conversation. Il comprend qu'Ayo a donné un numéro de téléphone à l'élève. Louis est surpris et demande subtilement à un autre collègue si Ayo enseigne à des membres de sa famille ou à des personnes qu'il connaît personnellement, mais ce n'est pas le cas. Louis ne sait pas comment interpréter la situation. Quelques jours plus tard, il voit Ayo quitter les locaux de l'établissement en voiture avec l'élève.

### **Questions de discussion :**

1. Quels sont les enjeux dans ce cas?
2. Quelles sont les obligations de Louis en tant que volontaire?
3. Quelles mesures prendriez-vous?

### **Notes /à la formateur-trice**

#### **Défis en matière de PEAS**

Cette situation soulève des questions sur la sélection des partenaires locaux, les accords de partenariat et la nécessité pour les organisations qui réalisent la mise en œuvre de s'assurer que l'organisation partenaire locale dispose d'une solide politique sur la PEAS ou accepte d'adopter la politique sur la PEAS de l'organisation qui réalise la mise en œuvre. Le scénario soulève également des questions de pouvoir, de privilège, de culture, de normes sociales, de sûreté et de sécurité. Lorsque l'organisation qui réalise la mise en œuvre dispose d'un personnel local, celui-ci peut être très utile pour soutenir Louis dans une telle situation, mais la réponse de l'organisation doit être guidée par des procédures claires en matière de PEAS, y compris des mécanismes de signalement et d'enquête. Cet exemple semble correspondre à la définition de l'exploitation sexuelle et éventuellement de l'abus sexuel. Il soulève des questions relevant des principes fondamentaux 1, 2, 3, 4, 5 et 6 du IASC.

#### **Les sujets de discussion incluront :**

- Travailler avec des partenaires : c'est peut-être une excellente occasion pour l'organisation de revoir son accord de partenariat et ses procédures de formation des partenaires.
- Définition de la manipulation psychologique et politiques et procédures de protection de l'enfance.
- Mécanismes de signalement et politiques de dénonciation.

# PRISE EN COMPTE DES BESOINS DES GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ ET DE L'INTERSECTIONNALITÉ

---

La Constitution du Canada prévoit des protections spécifiques contre les actions gouvernementales ou les lois qui violent les droits et libertés individuels fondamentaux. Ces droits et libertés sont énoncés dans la Charte des droits et libertés (Charte). La Charte exprime l'engagement du Canada à protéger les individus sans égard à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à la religion, au sexe, à l'âge ou à un handicap mental ou physique. Plus récemment, la Cour suprême du Canada a étendu ces protections à l'orientation sexuelle et au genre. Il est important de toujours garder ces protections à l'esprit. Toutefois, cela peut se révéler particulièrement difficile lorsqu'un pays participant au programme ou une organisation partenaire peut avoir des valeurs différentes de celles qui sont protégées par la constitution canadienne et la législation sur les droits de la personne.

Les organisations peuvent naviguer plus efficacement dans ces domaines délicats lorsqu'elles élaborent et maintiennent des protections, des politiques et des procédures claires qui garantissent la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuels pour toutes les personnes, sans distinction de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion, de sexe, d'âge, de genre, d'orientation sexuelle ou de handicap mental ou

physique. En outre, de nombreuses organisations élaborent des plans d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui traitent non seulement de la protection, mais aussi de la sous-représentation des groupes en quête d'équité. Les mouvements de décolonisation de l'aide s'inscrivent également dans cette volonté de remédier aux injustices historiques et actuelles, aux désavantages et aux déséquilibres de pouvoir. En plus de prendre en compte la violation des droits et libertés fondamentaux et la sous-représentation, les organisations devraient également tenir compte de l'intersectionnalité. Ce terme a été inventé par Kimberlé Crenshaw pour examiner et comprendre l'interconnexion de la race, du genre et d'autres aspects de l'identité dans les systèmes d'oppression. Les études de cas doivent être soigneusement examinées pour s'assurer qu'elles ne stigmatisent ni ne marginalisent pas des groupes ou des personnes et qu'elles reflètent le plus large éventail possible de l'expérience humaine. Prendre le temps de s'assurer que l'environnement d'apprentissage est sûr et inclusif pour tou-te-s les participant-e-s, fournir des avertissements sur les déclenchements possibles et s'assurer qu'un soutien est disponible pour les participant-e-s qui pourraient avoir une réaction sont également des éléments essentiels à prendre en compte.

# RESSOURCES ET INFORMATIONS GÉNÉRALES

## DÉFINITIONS

### **Exploitation sexuelle :**

L'exploitation sexuelle désigne le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

### **Abus sexuel :**

L'abus sexuel désigne toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion.

### **Harcèlement sexuel :**

Le harcèlement implique toute avance sexuelle importune, toute demande de faveur sexuelle, tout comportement ou geste verbal ou physique de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit perçu comme une offense ou une humiliation pour autrui, lorsque ce comportement interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

## **PRINCIPES DU COMITÉ PERMANENT INTER-ORGANISATIONS (CPI) SUR L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS**

### **Les six principes fondamentaux**

1. L'exploitation et les abus sexuels constituent des fautes graves et sont par conséquent des motifs de mesures disciplinaires, y compris de renvoi sans préavis.
2. Les relations sexuelles avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local. Une erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas un argument de défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation, est interdit. Ceci concerne tout échange contre de l'aide due aux bénéficiaires.
4. Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une aide et une protection humanitaires et une personne bénéficiant de cette aide et de cette protection, qui implique une utilisation abusive du rang ou du poste est interdite. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide humanitaire.
5. Lorsqu'un membre du personnel pressent ou soupçonne un acte d'exploitation ou d'abus sexuels de la part d'un collègue, quel que soit l'employeur de ce collègue, il ou elle doit signaler de telles préoccupations via les mécanismes de signalement établis par l'agence.
6. Les travailleurs humanitaires ont l'obligation de créer et d'entretenir un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels et qui promeut la mise en œuvre de leur code de conduite. Les gestionnaires à tous les niveaux hiérarchiques ont une responsabilité particulière pour soutenir et concevoir des systèmes qui préservent cet environnement.

# LISTE DES RESSOURCES

---

1. Manuel pour la coordination des interventions ciblant la violence basée sur le genre en situation d'urgence, domaine de responsabilité Violence basée sur le genre, sous-groupe VBG/UNFPA, p. 38, 2009. [[https://gbvaor.net/sites/default/files/2021-01/Handbook%20for%20Coordinating%20GBViE\\_V11.pdf](https://gbvaor.net/sites/default/files/2021-01/Handbook%20for%20Coordinating%20GBViE_V11.pdf)].
2. Recrutement sûr basé sur le CPI, PEAS-NOM, janvier 2016; CPI, Résumé des pratiques exemplaires du CPI : Prévenir l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement et les abus sexuels des travailleurs humanitaires, mai 2018.
3. Secrétariat du Comité permanent interorganisations (CPI) (révision du 12-09-2019) tel que révisé à partir du bulletin du Secrétaire général (SG) des NU.
4. Wallin, Ellen. « How would a case study look from a feminist perspective? », Halmstad University, SE International Marketing Programme. [[www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1056931/FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1056931/FULLTEXT01.pdf)]
5. Brisolara, S., D.M. Seigart et S. SenGupta (dir.). « Feminist evaluation and research: theory and practice », Guilford Press, 2014.
6. [5] Tickner, J. A. « What is your rEASarch program? Some feminist answers to international relations methodological questions », *International Studies Quarterly*, vol. 49, no 1, p. 1-21, 2005.