

PRÉVENTION DE L'ABUS ET DE L'EXPLOITATION SEXUELLE

APPROCHES ET OUTILS D'OXFAM

ATELIER CQFD – 10 DÉCEMBRE 2018
CARINA MANSILLA ET MICHAEL ARNAUD



AGENDA

1. **Introduction** – Travailler sur les abus et l'exploitation sexuelle
2. **Prévenir** les abus et l'exploitation sexuelle
3. **Signaler** les cas d'abus et d'exploitation sexuelle
4. **Enquêter** – Étapes et méthodologies
5. **Prise-en-charge** – Pistes d'exploration
6. **Prochaines** étapes



OBJECTIFS

- **Présenter** les approches d'Oxfam pour la prévention et la gestion des cas d'abus et d'exploitation sexuelle
- **Partager** les outils et les bonnes pratiques d'Oxfam pour la prévention et la gestion des cas d'Abus et d'exploitation sexuelle



AVERTISSEMENT TRIGGER WARNING



Posez vos **questions**, faites des **commentaires** et partagez vos **expériences** au cours de la session.



1. INTRODUCTION



1. INTRODUCTION

1. Scandale des abus sexuels en Haïti (février 2018).
2. Ligne J'en Parle mise en place par Oxfam-Québec (février 2018).
3. Adoption par le comité exécutif d'Oxfam International d'un plan d'action en 10 points (février 2018).
4. Nomination de la Commission indépendante d'Oxfam (mars 2018).
5. Ouverture d'espaces d'expression (mars 2018).
6. Élaboration de la formation d'Oxfam-Québec sur le pouvoir, le consentement et la prévention des abus et de l'exploitation sexuelles (mars 2018).
7. Élaboration de la formation d'Oxfam Internationale LOVE (juin 2018).
8. Création du comité « safeguarding » d'Oxfam-Québec (septembre 2018).
9. Proposition de financement auprès de la CNESST (octobre 2018).

1. INTRODUCTION

1. Assurer la **protection** des personnes avec lesquelles nous travaillons dans un souci de respect de leur **intégrité**, de leur **dignité** et en favorisant leur **autonomisation**.
2. Reconnaître l'existence **d'inégalités dans les relations de pouvoir**.
3. Garantir le respect des droits et de la **dignité** de nos employé-e-s, volontaires, stagiaires et bénévoles.
4. Porter nos **valeurs** au travers de notre travail et de nos relations avec nos partenaires et les personnes avec lesquelles nous travaillons.
5. Maintenir la relation de **confiance** entre Oxfam, ses partenaires, et les personnes avec lesquelles nous travaillons.
6. Favoriser les impacts **positifs** de nos programmes.



2. PRÉVENTION



2. PRÉVENTION

1. Normes et Politiques.

- a. Politique pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.
- b. Politique contre le harcèlement.
- c. Code de conduite.
- d. Code d'éthique.

2. Formation, sensibilisation et développement d'une culture organisationnelle positive.

- a. Formation sur le pouvoir et le consentement.
- b. LOVE – Living Our Values Everyday.



NORMES ET POLITIQUES

1. Politique pour la prévention de l'exploitation et de l'abus sexuel d'Oxfam Grande-Bretagne.
2. Politique contre le harcèlement d'Oxfam-Québec.
3. Code de conduite d'Oxfam International.
4. Code d'éthique d'Oxfam-Québec.



DÉFINITIONS

HARCÈLEMENT SEXUEL

(Politique contre le harcèlement d'Oxfam-Québec)

Toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, qui soient de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

ABUS SEXUEL

(Prevention of sexual exploitation and abuse policy)

Atteinte ou menace d'atteinte de nature sexuelle, par force, coercition ou ascendant.

EXPLOITATION SEXUELLE

(Prevention of sexual exploitation and abuse policy)

Abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de différence de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles incluant, mais non limité, au profit monétaire, social ou politique découlant de l'exploitation d'une personne.



CODE DE CONDUITE

Code de conduite (Oxfam International)

Les membres du personnel d'Oxfam sont en **position privilégiée** d'autorité et de confiance vis-à-vis de nos partenaires et des communautés (...). Dans l'exercice de mes fonctions au sein de la mission d'Oxfam, je reconnais l'importance de **ne pas abuser de ma position d'autorité ou de rapports de forces inégaux**, de quelque manière que ce soit.

(...) Je respecterai les droits de toutes et tous, y compris des enfants, et je contribuerai au maintien d'un environnement de travail qui se caractérise par le respect mutuel, **l'intégrité et la non-discrimination**.

Je veillerai à ce que mes relations avec les autres et mes comportements ne relèvent aucunement de **l'exploitation, la maltraitance** ou la corruption, et je ne me livrerai à **aucune forme d'exploitation ou d'abus sexuel** sur quiconque, quel que soit son âge.



CODE DE CONDUITE

Code de conduite (Oxfam International)

(...) pas de rapport sexuel avec des **enfants** (moins de 18 ans), ni avec **des bénéficiaires** (en échange d'aide ou pour tout autre raison), considérant l'inégalité des rapports de force (...).

Je ne proposerai pas **d'argent, d'offres d'emploi, d'emplois, de biens ou de services en échange de faveurs sexuelles ou de tout autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile**, étant entendu que cette règle vise à remettre en cause les actes d'exploitation ou d'abus sexuels.

Je mettrai tout en œuvre pour **signaler** à ma hiérarchie, ou par les voies établies de communication confidentielle, tout comportement de ce genre ou toute irrégularité au travail de la part des collègues.



CODE D'ÉTHIQUE

Code d'éthique (Oxfam-Québec)

1.9. Éviter toute conduite de discrimination fondée sur la race, l'ethnie, la couleur, le sexe, l'âge, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle, un handicap physique ou mental, l'opinion politique.

2.1. Respecter en tout temps la dignité (...) des partenaires de l'organisme et des populations qu'elle appuie.

2.2. À assurer, à l'intérieur des priorités fixées et en conformité avec les valeurs fondamentales d'Oxfam-Québec, l'analyse objective de toute demande d'appui sans autre considération que l'intérêt général des populations bénéficiaires.



LE POUVOIR, C'EST QUOI ?

Formez 4 groupes.

Chaque groupe doit penser :

1. Les sources du pouvoir.
2. Les différents types de pouvoir qui sont conférées par ces sources.
3. Des exemples de personnes qui détiennent ces types de pouvoir.

SOURCES DU POUVOIR	TYPE DE POUVOIR	EXEMPLES
Armes	Pouvoir physique	Militaires, policiers
Position hiérarchique	Pouvoir hiérarchique	Gestionnaires

4. Retour en plénière



LE POUVOIR ET MOI

Individuellement, prenez 5 minutes pour penser à l'exercice précédent et réfléchir aux questions suivantes :

1. En tant que personne, par rapport à **mon identité**, quels sont les types de pouvoir que **je possède** et que **j'exerce** ?
2. En tant que **travailleur ou travailleuse international-e** du développement ou humanitaire, quels sont les types de pouvoirs que je **possède** et que j'**exerce** ?
3. En tant que personne, par rapport à **mon identité**, quels sont les types de pouvoir que je **subis** ?

Vous êtes **libre** de partager ce que vous souhaitez en grand groupe ou de ne **rien** partager.





The race of life



OXFAM

CONSENT

IT'S SIMPLE AS TEA

Le consentement, c'est aussi simple qu'une tasse de thé



OXFAM

LE CONSENTEMENT, C'EST QUOI ?

1. Donné de façon **volontaire, libre** et **éclairée**
2. Clair et donné **personnellement**
3. Le silence n'équivaut **pas** au consentement
4. Donné **au moment** de l'activité
5. Peut être **retiré** en tout temps



LIVING OUR VALUES EVERYDAY (LOVE)

REDEVABILITÉ

AUTONOMISATION

INCLUSIVITÉ



OXFAM

LIVING OUR VALUES EVERYDAY (LOVE)

1. Formation sur le **Code de Conduite** révisé d'Oxfam International.
2. Examen des **3 valeurs** d'Oxfam.
3. Les valeurs d'Oxfam et nos **attitudes**.
4. Exploration de la **culture organisationnelle**.
5. **Structures** et **dynamiques** de pouvoirs.
6. Incarner les **valeurs** d'Oxfam.



3. SIGNALEMENT



ÉTUDE DE CAS

Avant de commencer, vous devez décider comme groupe si vous êtes un homme ou une femme, local-e ou international-e.

Vous pouvez aussi décider, si vous le souhaitez, d'autres caractéristiques de votre personnage (personne de couleur, minorité ethnique, âge, etc.).

Vous êtes employé-e par une organisation internationale qui intervient dans le cadre de la réponse à un désastre naturel. Votre organisation fournit de l'aide dans les camps de personnes déplacées. Vous faites partie de l'équipe qui planifie et met en œuvre la distribution de kits d'hygiène. Les opérations de distributions sont supervisées par votre manager, un employé international qui a plus de 20 ans d'expérience sur le terrain et est reconnu par ses pairs pour son grand professionnalisme.

Vous devez vous mettre dans la peau du personnage et réfléchir aux relations de pouvoir établies, et comment ces relations de pouvoir vont influencer la manière dont vous allez réagir dans ces situations.



ÉTUDE DE CAS - RETOUR

Dépendamment des situations de vos personnages :

1. Quelles **émotions** avez-vous ressenties dans votre cheminements ?
2. Quelles sont les principales **conclusions** que vous tirez de cet exercice ?



ÉTUDE DE CAS - CONCLUSIONS

Au-delà des obligations légales, de nombreux facteurs sont à prendre en compte :

1. Importance de l'identité de la personne.
2. Importance de sa situation.
3. Relations de pouvoirs.
4. Confiance dans les politiques, les procédures et les personnes.



3. SIGNALEMENT

1. J'en parle.
2. Ethics Points.
3. Whistleblowing d'Oxfam Grande-Bretagne.
4. Bonnes pratiques.



QUOI FAIRE ?

1. En parler avec le point focal PSEA
2. En parler à quelqu'un de confiance
3. Contacter les ressources humaines de votre affilié
4. Ligne de **signalement (OGB)**
5. Appeler ou écrire à la ligne **J'EN PARLE (OQC)**

Ce n'est pas à vous de rechercher des preuves !



J'EN PARLE

Signalement des cas de harcèlement, agressions, violences sexuelles pour les personnes avec qui nous travaillons, nos partenaires, nos employé-e-s, nos volontaires, nos stagiaires et nos bénévoles

1-877-693-2602

jenparle@oxfam.org



OXFAM

LIGNE DE SIGNALEMENT EXTERNE OGB

www.oxfam.ethicspoints.com

- Site en anglais seulement.
- Signalement en ligne ou par téléphone en plusieurs langues.
- Pour la RDC, signalement en ligne uniquement.
- Signalement en français.
- Possibilité de rester anonyme en tout temps.
- Pas une ligne d'urgence !



OXFAM

WHISTLEBLWING OGB

whistleblowing@oxfam.org.uk

0044 1865 472122



OXFAM

BONNES PRATIQUES

1. Favoriser l'**autonomisation**.
2. Considérer l'**informalité** et favoriser la **flexibilité** des canaux de signalement.
3. Favoriser la **diversité** des moyens de signalement.
4. Restaurer et inspirer la **confiance**.
5. Garantir la **confidentialité**.
6. Assurer la **sécurité** de tous et toutes.



4. ENQUÊTE



De la plainte à l'enquête

- 1. Réception de la plainte et accusé de réception au plaignant**
- 2. Décision d'ouvrir ou non une enquête**
- 3. Désignation de l'équipe chargée de l'enquête**
 - Responsables de l'enquête
 - Enquêteurs
 - Interprètes
 - Autres experts



De la plainte à l'enquête

4. Planification de l'enquête et évaluation des risques

- Identification et prise en charge des risques immédiats
- Réunir les éléments de preuve
- Assurer la confidentialité et Divulgence autorisée (limitée)
- Objectifs et contraintes de l'enquête
- Questions de fond examinées par l'enquête

5. Recueil et examen des documents et preuves documentaires

6. Mise à jour du plan d'enquête et audition des témoins



De la plainte à l'enquête

7. Rédaction du rapport d'enquête et recommandations

8. Remise du rapport et prise de décision

9. Communication des résultats

10. Suivi des questions soulevées par l'enquête



auditions

1. Ordre des auditions

- Plaignant(e) ou victime
- Autres victimes potentielles
- Témoins pouvant fournir des informations indirectes concernant la plainte
- Témoins pouvant fournir des informations directes concernant la plainte
- Personne faisant l'objet de la plainte

2. Les quatre étapes d'une auditions

- Introduction et mise en confiance
- Récit libre
- Questions
- Conclusion



Rapport d'Enquête et résultats

1. Page titre

2. Table des matières

3. Résumé

- bref aperçu du déroulement de la procédure d'enquête.
- du moment où la plainte a été reçue jusqu'au moment où le rapport est rédigé.
- Le résumé ne contient aucune information se trouvant dans le corps du rapport.



Rapport et résultats

4. Introduction

- Nom ou numéro de dossier du mise en cause
- date du rapport
- déclaration de confidentialité
- indications sur la nature de la plainte et des normes qui auraient été transgressées
- indications sur l'ampleur de l'enquête (nombre de plaignants, de témoins, de personnes mises en cause, etc.)
- brève description du contexte (pays, camp de réfugiés, etc.)

5. Méthodologie

- processus suivis au cours de l'enquête
- preuves requises
- auditions effectuées
- tout obstacle rencontré au cours de l'enquête (refus d'un témoin de coopérer ou d'être entendu)



Rapport et résultats

6. Résultats de l'enquête

- Éléments de preuves réunis pour prouver/réfuter l'allégation.
- Les résultats servent de base aux conclusions du rapport

Plainte		
Élément de règle qui aurait été violée	Élément de preuve confirmant la violation présumée	Élément de preuve réfutant la violation présumée
1.		
2.		
3. etc.		



Rapport et résultats

7. Conclusions

- les faits allégués sont établis en vertu d'une déduction raisonnable sur la base des éléments de preuve.
- les faits allégués ne sont pas établis faute d'éléments de preuve suffisants.
- les faits allégués sont réfutés en vertu d'éléments de preuve innocentant la personne faisant l'objet de la plainte ou de preuves démontrant qu'il s'agissait d'une plainte de mauvaise foi.

Violation de règle alléguée	Conclusion
1.	
2.	
3. etc.	



Rapport et résultats

8. Rapport de gestion et recommandations

- recommandations touchant aux politiques de formation, de surveillance ou de gestion de l'organisation.
- peuvent être particulièrement pertinentes si l'enquête révèle que les pratiques de protection des personnes sont loin d'être aux normes.
- Le rapport de gestion devrait également signaler tout risque de représailles envers des témoins ou d'autres personnes intervenant dans l'enquête.

9. Annexes et pièces-jointes



Prise de décision et actions

1. Mesures immédiates basées sur les conclusions

- La plainte n'est pas retenue, la personne faisant l'objet de la plainte reçoit un certificat d'acquittement et le rapport est classé selon les modalités de sécurité fixées par l'organisation.
- La plainte est retenue, une procédure disciplinaire sera engagée contre la personne faisant l'objet de la plainte.
- Aucune décision ne peut être prise sur la base du rapport, d'autres recherches sont nécessaires.

2. Autres procédures administratives possibles

3. Soutien des victimes



Prise de décision et actions

4. Communication des résultats aux parties concernées

- La personne faisant l'objet de la plainte
- Le plaignant
- Autres membres du personnel et témoins
- Chef du bureau/direction
- Personnes et organisations externes

5. Suivi des questions soulevées par l'enquête

- Suivi des recommandations du rapport de gestion
- Atteinte à la réputation de la personne faisant l'objet de la plainte
- Moral du personnel



Ressources

- PSEA taskforce: <http://www.pseataaskforce.org/en/>
- Video « To serve with pride »:
https://www.youtube.com/watch?time_continue=4&v=NfMKMCYFgPo
- CHS Alliance: <https://www.chsalliance.org/what-we-do/psea/psea-handbook>
- Lignes directrices sur les investigations:
<https://www.chsalliance.org/news/latest-news/resource-revised-guidelines-for-investigations-now-available-in-english-french-and-spanish>



5. PRISE EN CHARGE



5. PRISE EN CHARGE

Encore beaucoup de travail!

1. Formation « **Réagir à une confiance d'agression** ».
2. Autres pistes.



RECEVOIR UNE CONFIDENCE D'AGRESSION

Attitude aidante

1. Accueillir et écouter la personne.
2. Croire et valider ses émotions.
3. Déculpabiliser la personne.
4. Respecter les choix et le rythme de la personne.
5. Favoriser son autonomie.
6. Respecter vos limites.



RECEVOIR UNE CONFIDENCE D'AGRESSION

Attitude nuisible

1. Blâmer, culpabiliser ou responsabiliser la personne.
2. Ne pas la croire, lui dire qu'elle ment.
3. Banaliser son histoire, ou lui dire qu'elle grossit le problème.
4. Prendre la défense de l'agresseur ou justifier son geste.
5. Demander à connaître tous les éléments de l'agression.
6. Ignorer.



AUTRES PISTES

1. Rapatriement.
2. Soutien **médical**, **psychosocial** et **juridique**.
3. Prise en charge par **Oxfam Grande-Bretagne**.



6. PROCHAINES ÉTAPES



OXFAM

6. PROCHAINES ÉTAPES

1. Rapport de la **Commission indépendante**.
2. Mise-à-jour de la **politique contre le harcèlement**.
3. Nouvelle **politique d'Oxfam International sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels**.
4. Diffusion des formations **safeguarding et LOVE** à tous les bureaux-pays.
5. Élaboration de la formation « **Réagir à une confiance d'agression** ».
6. Amélioration de **l'accès des bénéficiaires** aux canaux de signalement.



**MERCI DE VOTRE
PARTICIPATION !**



OXFAM