

PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS

MICHAEL ARNAUD – OXFAM

CQFD – 4 OCTOBRE 2018

DÉROULEMENT

1. Pouvoir
2. Consentement
3. Harcèlement sexuel, abus sexuel et exploitation sexuelle
4. Étude de cas
5. Ressources et normes d'Oxfam



OBJECTIFS

- **Explorer** les concepts de pouvoir et consentement
- **Comprendre** les définitions de harcèlement, abus et exploitation sexuelle
- **Connaître** les normes d'Oxfam en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels



1. POUVOIR

LE POUVOIR, C'EST QUOI ?

Réfléchissez :

1. Aux sources du pouvoir.
2. Aux différents types de pouvoir qui sont conférées par ces sources.
3. À 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

LE POUVOIR, C'EST QUOI ?

Comme travailleur ou travailleuse humanitaire ou de développement :

1. Quels sont les types de pouvoir que mon organisation exerce ?
2. Quels sont les types de pouvoir dont je dispose, que j'exerce ?
3. Quels sont les types de pouvoir que je subis ?

2. CONSENTEMENT

CONSENT

IT'S SIMPLE AS TEA

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

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

3. HARCÈLEMENT SEXUEL ABUS SEXUEL EXPLOITATION SEXUELLE

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.

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.

4. RESSOURCES ET NORMES

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.

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

LIGNE DE SIGNALEMENT EXTERNE OGB

www.oxfam.ethicspoints.com

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

LIGNE DE SIGNALEMENT INTERNE OGB

whistleblowing@oxfam.org.uk

0044 1865 472122

**MERCI DE VOTRE
PARTICIPATION !**