



Des modules de formation Pick-up-and-Go

Prévention de l'exploitation et des abus sexuels

Un stage de formation pour les managers

Une journée ou une demi-journée, le cas échéant

Rédigée par Yoma Winder

(Conseillère des Programmes Humanitaires d'Oxfam GB)

avec l'assistance, l'appui et la participation de nombreux employés
d'Oxfam du monde entier

Prévention de l'exploitation et des abus sexuels

Un stage de formation pour les managers

Sommaire

Notes de l'animateur

Introduction 151

Session 1: Introductions 158

Session 2: Conduite narrative 160

Session 3: Quiz 161

Session 4: Présentation 162

Session 5: Exercice 1: le Code de Conduite d'Oxfam GB 164

Session 6: Exercice 2: les directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle 165

Session 7: Brassage d'idées: les bénéficiaires vulnérables 167

Session 8: Vérifier les objectifs du cours 169

Session 9: Etudes de cas 170

Session 10: Conduite narrative en groupes 172

Session 11: Travail de groupe sur les récits choisis 174

Session 12: Avons-nous atteint les objectifs? 176

Session 13: Bilan et synthèse 177

Documents à distribuer

1: Code de Conduite d'Oxfam GB 178

2: Directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle 182

3: Etudes de cas – utilisation du code de conduite d'Oxfam GB 183

4: Formulaire d'évaluation 187

Tableaux 1–11 188

Dossiers supplémentaires

1: Texte préparatoire pour les participants 205

2: Exemples d'histoires 207

3: 'Réponses' aux études de cas 211

4: Foire aux questions: plusieurs réflexions 217

Diapositives PowerPoint 219

Introduction

Informations pour les managers

Durée du module

Une journée ou une demi-journée, en fonction du temps disponibles. Une journée complète est préférable, pour l'animateur comme pour les participants.

Compétences de l'animateur

- Pour présenter ce module, l'animateur devra maîtriser les techniques de présentation sur le vif et être capable de diriger des discussions animées et des activités en petits groupes.
- Les compétences pour animer ce cours doivent être déterminées par l'ampleur du changement de comportement que recherche cet atelier.
- L'idéal serait que l'animateur soit 'secondé' par une personne pouvant s'occuper des nombreux tableaux qui constituent la base de ce cours. Cet assistant pourrait également diriger certaines séances – pour que les participants voient un autre visage.
- Des questions seront posées sur le Code de conduite d'Oxfam et les directives d'Oxfam GB sur le comportement sexuel. L'animateur doit être capable d'y répondre, d'en discuter, de défendre et de promouvoir les positions d'Oxfam ou de faire appel à l'expertise d'une autre personne présente dans la salle.
- Dans l'idéal, l'animateur devrait déjà connaître le Code de conduite d'Oxfam et avoir pris des décisions managériales sur la conduite du personnel.
- Les managers sont chargés de vérifier que cet atelier est présenté par un membre du personnel suffisamment qualifié

Apprenants

Ce module est destiné à :

- Toutes les catégories du personnel, allant des cadres supérieurs aux agents des projets nationaux*.
- Tous ceux qui ont des employés ou des programmes sous leurs ordres, ou conseillent sur la façon de procéder.
- Les personnes qui seront chargées d'expliquer notre position et comment nous l'appliquons aux partenaires d'Oxfam GB.

* Veuillez noter qu'il existe un module différent pour tous les employés qui ne font pas partie des cadres, comme les chauffeurs, les gardes, le personnel d'appui aux programmes, les travailleurs de terrain, ceux qui travaillent dans des camps etc.

Conditions requises pour les apprenants

Cette formation s'adresse à tous les cadres moyens et supérieurs. Elle est surtout utile pour tous ceux qui gèrent des employés dans des situations humanitaires, et ces cadres devront être formés en priorité. Les participants essayeront de trouver un exemple d'une expérience d'exploitation ou d'abus sexuels qu'ils ont vécue ou dont ils ont été témoin, qu'ils décriront en se conformant strictement aux directives et en ne dépassant pas une demi page. Ces instructions et directives (Document supplémentaire 1) doivent parvenir aux participants au moins dix jours avant la date du stage. .

Taille du groupe

Ce stage peut être présenté à des groupes de 6 à 36 mais il est préférable de travailler avec un groupe de 12 à 20 personnes.

Informations pour les animateurs

Salle

Les participants auront besoin d'un espace suffisant pour travailler ensemble, et de façon à ce qu'ils puissent tous se voir. L'espace doit également être suffisant pour la formation de petits groupes.

Matériel nécessaire

- 2 tableaux, plein de papier pour les tableaux et des stylos (encre noire ou bleue seulement, pour une meilleure visibilité).
- Ordinateur portable et vidéo projecteur pour de meilleurs résultats, **ou**
- Rétroprojecteur et transparents
- Notes autocollantes
- Adhésif bleu

Préparation du matériel

- Photocopiez les quatre documents à distribuer
- Préparez les tableaux 1 – 11). Utilisez seulement des stylos noirs ou bleus pour que tout le monde puisse lire l'écriture.
- Décidez si vous préférez utiliser un vidéo projecteur ou un rétroprojecteur. Si vous décidez d'utiliser un rétroprojecteur, vous aurez besoin de copier sur des transparents les pages des deux diaporamas PowerPoint PPT1 et PPT2.
- Imprimez et gardez avec vous les dossiers supplémentaires dont vous aurez besoin pour présenter et animer le cours (2 –4). Il est important de ne pas oublier que cette documentation supplémentaire vous est destinée et non pas aux participants. Elle ne doit être distribuée aux participants sous aucun prétexte.
- Les participants ont besoin de préparer à l'avance un exemple d'exploitation ou d'abus sexuels qu'ils auront vécu ou constaté, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur d'un environnement professionnel. Si est un texte qui vous explique quels sont les documents que vous devrez envoyer aux participants au moins 10 jours avant la date du stage. Ce texte doit être coupé et collé avant d'être envoyé par courrier électronique, fax ou courrier postal à chacun des participants. Les informations sur ce que ces histoires doivent servir à démontrer, figurent dans dossier supplémentaire 1.
- Identifiez et 'préparez' deux volontaires pour cet exercice de conduite narrative (si votre stage dure une journée).

Préparation de l'animateur

L'animateur devra lire et se familiariser avec la documentation, il devra également s'occuper de la préparation du matériel et de la salle. Dans le contexte d'Oxfam GB, on pourra demander des conseils supplémentaires auprès des points focaux pour l'exploitation, des supérieurs hiérarchiques, et de l'équipe de Ressources Humaines.

Les dossiers supplémentaires 2–4 ne sont pas à distribuer aux participants. Cette documentation est essentielle pour organiser la séance de formation et l'animateur doit faire tout son possible pour se familiariser avec son contenu. Des exemples de tableaux sont également inclus dans le module. Ils sont numérotés 1 – 11 et ils sont fournis pour vous donner une idée / un aperçu de ce à quoi les tableaux devraient ressembler.

Il est essentiel que les animateurs se familiarisent avec les dossiers supplémentaires 1 – 4 avant de commencer le cours.

Liens d'apprentissage

Le personnel d'Oxfam pourra demander l'appui de leur points focaux régionaux, de l'équipe des Ressources Humaines ou de leur supérieur hiérarchique, avant les sessions ou une fois qu'elles sont terminées :

L'un des plus forts messages qui devrait se dégager de ce stage de formation est qu'il incombe à chacun de promouvoir et de respecter les principes qui réduiront les possibilités pour le personnel de commettre des actes d'exploitation sexuelle ou des abus sexuels. Saisissez toutes les occasions pour en discuter avec vos collègues.

Traductions

Ce module est actuellement disponible en anglais, en espagnol, en français et en portugais. Si cela peut aider les apprenants, n'hésitez pas à traduire ce module entièrement ou partiellement dans d'autres langues – mais veuillez en envoyer un exemplaire à Oxfam Publishing, Oxfam House, à l'adresse susmentionnée.

Assistance et commentaires

- Veuillez faire parvenir vos questions, idées et commentaires à learninternational@oxfam.org.uk

Objectifs de l'atelier

Cet atelier permettra aux apprenants de :

Connaître

- Les principes qui étayent le Code de conduite et les directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle
- Plus d'informations sur les questions délicates inhérentes aux efforts visant à établir des directives comportementales absolues.

Se sentir

- Sûr de soi pour passer un jugement et prendre des décisions sur un sujet délicat et difficile.

Pouvoir

- Étudier des cas d'exploitation et d'abus sexuels pour déterminer à quel niveau les décisions devront être prises et dans certains cas, comment elles auraient pu être mieux prises.
- Partager, discuter et analyser les cas personnels pour dégager les points importants, les moments où il a fallu faire preuve de jugement et prendre des décisions, et consignez-les pour vous en servir ultérieurement.

À la suite de cet atelier, les participants d'Oxfam auront enrichi leurs connaissances et pourront plus facilement se conformer au Code de conduite interne d'Oxfam. Les managers se sentiront plus sûrs d'eux pour utiliser le Code et tout le personnel participant comprendra les obligations qu'il implique et exige.

Programme

Session d'une journée

Début	Fin	Session
00.00	00.15	1. Introductions
00.15	00.30	2. Conduite narrative
00.30	00.50	3. Quiz
00.50	01.30	4. Présentation
01.30	01.45	PAUSE
01.45	02.25	5. Exercice 1 – Code de conduite d'Oxfam GB
02.25	02.55	6. Exercice 2 – directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle
02.55	03.25	7. Brassage d'idées –des bénéficiaires vulnérables
03.25	04.25	DEJEUNER
04.25	04.40	8. Vérification des objectifs du cours
04.40	05.40	9. Études de cas
05.40	05.55	10. Conduite narrative en groupes
05.55	06.10	PAUSE
06.10	07.15	11. Travail de groupe sur les récits choisis
07.15	07.45	12. Avons-nous atteint les objectifs?
07.45	08.00	13. Bilan et synthèse

Programme

Session d'une demi-journée

Début	Fin	Session
00.00	00.15	1. Introductions
00.15	00.45	2. Quiz
00.45	01.25	3. Présentation
01.25	02.05	4. Exercice 1 – Code de Conduite d'Oxfam GB
02.05	02.35	5. Exercice 2 – Directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle
02.35	02.50	PAUSE
02.50	03.50	6. Etudes de cas
03.50	04.00	7. Evaluation
		NB. Si cette session de formation se déroule rapidement, l'animateur pourra à son gré ajouter les Exercices 10 et 11.

L'emploi du temps de cette journée commence à partir de 00.00 – l'animateur devra l'adapter aux heures de travail normales du groupe concerné.

Note à l'intention de l'animateur

Les discussions sur l'exploitation, les abus sexuels et le comportement sexuel des employés soulèvent presque toujours plus de questions qu'elles n'apportent de réponses. Bien que les débats soient toujours intéressants, soyez sur vos gardes car les esprits peuvent s'échauffer, surtout si les positions des participants sont critiquées. N'oubliez pas de lire les dossiers supplémentaires 1 et 4 avant de commencer la session et assurez-vous de pouvoir en défendre les positions. Parfois, les arguments et les débats peuvent devenir abstraits et intellectuels.

Malgré le caractère fascinant des débats, n'oubliez pas de rappeler aux participants pourquoi ces séminaires sont organisés : nous savons que de nombreux bénéficiaires sont forcés d'avoir des relations sexuelles avec des travailleurs humanitaires en vue d'obtenir de la nourriture, des marchandises ou des services qui leur sont indispensables ou indispensables à leurs familles. Oxfam GB ne tolère pas cette situation.

Il peut se dégager un enseignement intéressant de ces débats, mais il est important de continuer le cours et d'aborder ces questions quand vous traiterez d'un sujet qui s'y prête, au cours duquel ces questions seront peut-être abordées de toute façon.

- Respectez le déroulement du programme de l'atelier et soyez strict à ce sujet. Si vous voulez respecter les deux heures imparties à cette formation, il est impossible que vous puissiez répondre à toutes les questions qui vous seront posées. Dites aux participants de limiter le nombre de leurs questions.
- Accrochez au mur une page du tableau sur laquelle vous inscrirez en attente les questions qui vous sont posées, et auxquelles vous ne répondrez pas immédiatement – cela vous permet de valider la question et d'expliquer la procédure utilisée pour y répondre – veillez seulement à répondre à toutes les questions à la fin du cours ou à utiliser un mécanisme de réponse clair (ex. vous poserez la question à un collègue compétent et vous l'enverrez ensuite par courrier électronique à tous les participants)
- Pour pouvoir finir le stage dans les délais impartis, il est important que l'animateur soit dynamique et maintienne le rythme, expliquez donc bien l'emploi du temps et les instructions. Si le groupe a 10 minutes pour faire un exercice, dites lui après 5 minutes qu'il ne lui reste que 5 minutes, et après 9 minutes, une minute – et arrêtez l'exercice une fois que les 10 minutes se sont écoulées. Vous remarquerez que les groupes qui se sentent un peu sous pression obtiennent souvent de meilleurs résultats.

Session 1 Introductions

2 pages
DURÉE 15 Minutes

Objectif - Les participants connaîtront le but de cet atelier et les personnes présentes dans la salle. En plus, ils commenceront à comprendre ce que leur organisation attend d'eux sur le plan de la conduite sexuelle- ils en comprendront les raisons plus tard.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
00.00	<ul style="list-style-type: none"> Présentez-vous. Demandez aux participants de se présenter en disant au groupe seulement leur nom, leur fonction et le pays ou la région du projet sur lequel ils travaillent. Dites aux participants qu'ils auront quelques minutes tout au plus pour le faire, et de s'en tenir à l'essentiel. 	<ul style="list-style-type: none"> Se présentent, mais très rapidement! 	
00.05	<ul style="list-style-type: none"> Présentez les objectifs du cours – montrez les tableaux 1a et 1b, accrochez-les au mur pour que tout le monde puisse les voir pendant la session. Lisez-les les uns après les autres avec les participants et demandez s'ils ont des questions. Sortez le tableau 2 et remettez-le à un participant. Demandez-lui de le lire à haute voix. Demandez au groupe d'y réfléchir sans faire de commentaires pour l'instant – à moins qu'ils n'aient pas tout compris. Demandez au participant de placer le tableau 2 sur le mur à un endroit visible. Cette partie de la 'présentation' doit être courte – vous aurez grandement le temps d'en discuter pendant le reste de la journée. Sortez le tableau 3 et remettez-le à un participant différent. Demandez-lui de le lire à haute voix. Demandez au groupe s'ils ont des pensées ou commentaires sur ces responsabilités. Demandez-leur la dernière fois qu'ils avaient pris l'initiative de créer un environnement réduisant le risque d'exploitation ou d'abus sexuels des bénéficiaires. Essayez d'obtenir deux ou trois exemples verbalement. 	<ul style="list-style-type: none"> Lisent les objectifs attentivement pour vérifier qu'ils correspondent bien à ce qu'ils avaient compris et à leurs attentes du cours. Lisent les tableaux 2 et 3 et réfléchissent à la manière dont ils affecteraient leur travail. Réfléchissent à des exemples où ils se sont efforcés d'encourager un comportement ou des activités qui ont réduit le risque d'exploitation ou d'abus des bénéficiaires. Écotent les exemples donnés et essaient de les rapprocher d'eux-mêmes et de leur vie professionnelle – ont-ils vu, agi ou pensé de la même manière ? Est-ce qu'ils pourraient reproduire l'exemple donné ? 	<ul style="list-style-type: none"> Tableaux 1a et 1b (objectifs et savoir, sentir, pouvoir) Tableau 2 (règles) Tableau 3 (responsabilités) Tableau 4 (programme) Tableau 5 (attente)

- Lisez le tableau de programme 4.
- Présentez l'idée d'un tableau 'd'attente' (5), qui permettra de noter les questions afin de ne pas perturber le cours et de répondre aux questions importantes après le cours.
- À moins qu'une personne vous aide avec l'administration, vous avez la responsabilité en tant qu'animateur de référer les questions figurant sur le tableau d'attente (5) aux personnes qui peuvent y répondre après le cours.

Session 2 Conduite narrative

DURÉE :
15 Minutes

Objectif - Les participants auront partagé au moins 3 courtes histoires d'exploitation et d'abus sexuels qu'ils auront vues ou dont ils auront entendu parler, au travail ou ailleurs. Il est important que les apprenants se mettent à parler de ce sujet délicat dès que possible.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
00.15	<ul style="list-style-type: none"> À l'aide du tableau 6, soulignez de nouveau l'importance de la discrétion – comme déjà été présentée dans la correspondance préalable à la formation (dossier 1). Insistez sur le fait que les abus de confiance seront considérés comme une faute disciplinaire. Racontez-leur une courte histoire d'exploitation ou d'abus sexuels que vous avez vécue ou dont vous avez été témoin– si vous n'en avez pas, utilisez une des 'histoires préparées' (dossier supplémentaire 2). Avant le début du cours, vous aurez demandé à deux volontaires du groupe de se préparer pour présenter un court récit au groupe. Vous savez que ces deux volontaires seront capables d'être brefs, et vous aurez vérifié au préalable que leurs récits sont succincts, informatifs, anonymes et traitent du sujet de l'exploitation ou de l'abus des bénéficiaires. Demandez à ces deux 'volontaires' de raconter leurs récits à l'assistance. Vous n'aurez peut-être le temps que pour deux récits, surveillez l'heure et décidez combien de récits peuvent être racontés au cours de la session. 	<ul style="list-style-type: none"> Écoutez les histoires, effectuent le rapprochement avec leurs propres vies ou expériences, réfléchissent aux liens qui existent entre les histoires et l'exemple qu'ils ont eux-mêmes préparé. 	<ul style="list-style-type: none"> Tableau 6: Confidentialité
00.30			

Session 3 Quiz

DURÉE
20 Minutes

Objectif - Un autre exercice d'échauffement pour les prochaines sessions. Une rapide introduction à certaines idées et certains termes que nous utiliserons pendant la journée.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
00.30	<ul style="list-style-type: none"> Choisissez un vidéo projecteur ou un rétroprojecteur et le format approprié pour présenter les informations. Dites aux participants qu'ils sont sur le point de participer à un questionnaire amusant (PPT1). Passez d'une question à l'autre assez rapidement: vous lisez les questions à haute voix mais les participants doivent trouver les réponses. L'objectif du quiz est de vous donner une idée des connaissances des participants sur ce sujet et certaines questions qui s'y rattachent – les réponses bonnes ou fausses n'ont aucune importance, c'est la participation qui compte. Essayez de faire répondre autant de participants que possible, pas seulement ceux qui ont de l'aplomb et qui parlent le plus fort. À ce stade, l'objectif est que les participants se détendent, tout en réfléchissant et participant le plus possible. 	<ul style="list-style-type: none"> Répondent aux questions quand ils peuvent. Se manifestent clairement s'ils n'ont pas compris les réponses ou s'ils ont besoin de précisions. 	<ul style="list-style-type: none"> Ordinateur portatif et vidéo projecteur. Diaporama PPT1 pour le quiz ou rétroprojecteur et diapositives
00.50	<p>Notes sur le quiz: Le plus simple est d'utiliser la présentation Powerpoint parce que les réponses et les questions ont été 'échelonnées' en vue de donner aux participants le temps et l'envie de crier les réponses. Si vous utilisez des diapositives et un rétroprojecteur, vous pouvez placer chaque transparent sur le rétroprojecteur en recouvrant la réponse – révélez la réponse seulement une fois que le groupe a donné quelques réponses</p> <ul style="list-style-type: none"> Assurez-vous que vous avez suffisamment lu le questionnaire pour anticiper les réponses et que vous avez lu attentivement les politiques et les directives N.B. Le terme «faute professionnelle grave» est mentionné dans le quiz – en voici une définition : c'est un acte qui sera très susceptible d'aboutir à un renvoi sommaire sans préavis et sans pratiquement aucune indemnité. 		

Session 4 Présentation

DURÉE :
40 Minutes

Objectif - Présenter brièvement la nature et l'étendue du problème, ainsi que le travail effectué par Oxfam GB et d'autres organisations jusqu'ici. Montrer pourquoi et comment Oxfam GB s'est engagée à réaliser 4 grands projets de travail à l'avenir et expliquer comment ce stage de formation s'articule avec le cadre général des travaux à effectuer.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
00.50	<ul style="list-style-type: none"> Choisissez un vidéo projecteur ou un rétroprojecteur et le format approprié pour présenter les informations. Commencez la présentation (PPT2). Lisez le titre de la diapositive et attirez l'attention des apprenants sur les objectifs du stage de formation. Parlez des scandales qui ont eu lieu en Afrique de l'Ouest, des partenaires d'UNHCR qui étaient engagés dans des opérations de trafics et de prostitution des réfugiés bhoutanais (qui ont été révélées en 2001), et les nombreux abus commis par le personnel de la MONUC en République Démocratique du Congo. 	<ul style="list-style-type: none"> Écotent et demandent des précisions Font des commentaires positifs sur le Code de conduite s'ils en ont. Font des commentaires négatifs sur le Code de conduite s'ils en ont. 	<ul style="list-style-type: none"> Ordinateur portatif et vidéo projecteur ou rétroprojecteur et diapositives PPT2 Tableau 5 (tableau d'attente)
01.30	<ul style="list-style-type: none"> Insistez sur le fait que ces abus sont vraiment commis par des professionnels de l'aide internationale. De nombreux faits épouvantables témoignent de cette situation 		

01.30 – 01.45 PAUSE

Encouragez le groupe à se lever et à prendre des rafraîchissements. Il est important quand on apprend d'avoir le temps de réfléchir. Dans la mesure du possible, demandez à l'assistance de ne pas profiter de la pause pour téléphoner ou retourner au bureau.

Les participants qui n'ont pas encore préparé une histoire à raconter **doivent** le faire maintenant. Encouragez les participants à se parler entre eux pour voir s'ils peuvent trouver un bon exemple. S'ils éprouvent toujours des difficultés, ils doivent venir vous voir.

Session 5 Exercice 1: le Code de Conduite d'Oxfam GB

DURÉE

40 Minutes

Objectif - Encourager les participants à examiner attentivement le Code en vue d'en dégager les instructions absolues, et ensuite les zones grises. Ceci afin d'identifier ce que le Code permet et ne permet pas au personnel d'Oxfam GB de faire.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
01.45	<ul style="list-style-type: none"> Découvrez le tableau 7 et lisez les instructions à voix haute. Répétez l'instruction de ne lire que la section 'standard' du Document 1 – ils pourront lire le reste plus tard Dites aux participants par groupe de deux d'énumérer trois activités absolument interdites par le Code et trois points qui auraient besoin d'être clarifiés. Donnez-leur 30 minutes pour le faire Vérifiez avec les participants qu'ils ont bien compris ce qu'ils devaient faire dans cet exercice. Distribuez un exemplaire du Document 1 à chacun. Circulez dans la salle pour encourager les participants à discuter et pour répondre aux questions Si les groupes de deux finissent tôt, encouragez-les à discuter avec les autres de leurs conclusions Prévenez-les 10 minutes et 5 minutes avant la fin de l'exercice. 	<ul style="list-style-type: none"> Forment des groupes de deux Vérifient qu'ils comprennent les instructions Lisent ensemble les pages de la section 'standard' de Document 1 – laissent le reste pour plus tard s'ils ne l'ont pas déjà lu Choisissent trois activités/points du code qui leur semblent clairs et trois activités/points du code sur lesquels ils souhaiteraient des précisions. 	<ul style="list-style-type: none"> Document 1 Un exemplaire du Code de conduite pour chaque participant Tableau 7 avec l'explication de la tâche Tableau des réponses
02.15	<ul style="list-style-type: none"> Reformez un seul groupe. Demandez à chaque groupe de deux de donner un exemple d'instruction claire ou un exemple d'instruction vague. Écrivez-les séparément sur deux feuilles de tableau. Rassurez les participants en leur disant que le côté des exemples vagues sera envoyé au point focal de la région chargé de la 'sexploitation' et au conseiller compétent du programme humanitaire, qui travaillent tous deux sur le code et également les outils pour le clarifier. 	<ul style="list-style-type: none"> Donnent un exemple d'un point clair ou vague comme le demande l'animateur 	<ul style="list-style-type: none"> Tableau de feedback
02.25	<ul style="list-style-type: none"> Gardez le tableau pour en faire le rapport a votre point focal! 		

Session 6

Exercice 2: Directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle

2 pages

DURÉE 30
Minutes

Objectif - Permettre aux participants de bien saisir les principes sur lesquels s'appuient les règles de conduite sexuelle pour le personnel d'Oxfam GB. Les participants auront commencé à réaliser les obligations qu'ils ont envers Oxfam d'encourager et de faire respecter les conditions dans lesquelles il sera possible de garantir le respect du Code.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
02.25	<ul style="list-style-type: none"> • Demandez aux participants de former des groupes de 5 ou 6. • Lisez les instructions pour faire l'exercice – tableau 8. • Présentez les 5 feuilles de tableau (8a, b, c, d et e), demandez à 5 participants de les afficher à des endroits différents de la salle et de les lire clairement, chacun à son tour. • Distribuez Document 2. Dites aux participants qu'ils ont seulement 10 minutes pour le lire et le discuter. Expliquez qu'après avoir lu le document, ils vont répondre en groupe à chacune des questions à tour de rôle. Ils peuvent commencer par n'importe quelle question, mais ils doivent avoir une réponse ou un commentaire pour chaque question. • Les groupes devront prendre un ou deux stylos, et se diriger vers chaque tableau pour y écrire leurs questions ou leur commentaires. • Les deux premières réponses de n'importe quel tableau risquent de prendre un certain temps (3 ou 4 minutes), après quoi vous devrez accélérer l'exercice, en accordant aux groupes deux minutes pour chaque tableau. 	<ul style="list-style-type: none"> • Forment des groupes. • Affichent les tableaux selon les instructions, lisent la question si on leur demande. • Lisent le document 2 d'une page et discutent en groupes des réponses aux questions posées ou offrent leurs commentaires sur les questions • Réfléchissent bien aux implications que ces directives ont pour eux et pour l'équipe et se demandent s'ils auront besoin ou non de changer leur comportement ou leur façon de penser. • Se lèvent et se dirigent vers les tableaux pour écrire leurs réponses ou des commentaires comme on leur a demandé 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Document 2: une copie chacun des directives sur la conduite sexuelle ▪ Tableau 8 avec des instructions pour l'exercice ▪ Tableaux 8a, b, c, d, e, sur lesquels les questions sont déjà écrites
02.45	<ul style="list-style-type: none"> • Demandez à un participant de lire les questions et les réponses/commentaires d'un tableau et demandez aux participants ce qu'ils pensent d'une manière générale des commentaires et des réponses. Tout le monde est-il d'accord ? • Répétez cet exercice pour chacune des questions posées et des réponses données. 	<ul style="list-style-type: none"> • Réfléchissent à ce que les autres ont écrit • Est-ce que cela s'applique à eux? Que cela signifie-t-il pour leur façon de travailler ou d'établir des rapports avec les collègues dans leur entourage? 	

02.55

- Rassurez les participants en leur disant que les questions difficiles ou sans réponses seront transmises au point focal chargé de la 'sexploitation' ou au conseiller compétent du Département Humanitaire. Ces questions ne resteront pas sans réponse s'il est impossible d'y répondre pendant le stage de formation.
- Gardez le tableau pour pouvoir en parler a votre contact régional !

- Y a-t-il certaines choses qu'ils ne comprennent toujours pas ou avec lesquelles ils ne sont pas d'accord? Si c'est le cas, parlez-en avec eux pour pouvoir ensuite les transmettre aux personnes qui peuvent vous aider à trouver des réponses ou à mieux comprendre.

Session 7 Brassage d'idées: les bénéficiaires vulnérables

DURÉE

30 Minutes

Objectif - Forts de leur savoir et d'une nouvelle ouverture d'esprit pour discuter de ce sujet délicat, les participants peuvent commencer à réfléchir aux conditions qui font que les bénéficiaires de leur région/pays/projet pourraient être particulièrement vulnérables.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
02.55	<ul style="list-style-type: none"> • Demandez aux participants de former des groupes de 5 ou 6. Donnez-leur une feuille de tableau par groupe. • Découvrez le tableau 9, qui présente la tâche. • Demandez-leur de trouver des idées concernant les particularités de leur région/pays/projet, qui expliqueraient pourquoi les bénéficiaires sont vulnérables à l'exploitation et aux abus sexuels. • Si nécessaire, offrez quelques suggestions, par exemple: <ul style="list-style-type: none"> • les femmes n'ont pas ou peu de statut légal • les conflits chroniques ont enlevé aux populations tout sens de normalité ou de bien et de mal • chaîne d'approvisionnement inadéquate pour les bénéficiaires • niveau élevé de violence domestique latente • Prévenez-les 5 minutes et 1 minute avant la fin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Forment des groupes • Écrivent autant de raisons que possible en tenant compte du contexte spécifique dans lequel ils travaillent et celui dans lequel vivent les bénéficiaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau 9
03.15	<ul style="list-style-type: none"> • Demandez aux participants de suggérer les uns après les autres les raisons pour lesquelles les femmes et les enfants pourraient être particulièrement vulnérables à ce moment présent ou dans ce contexte particulier. Posez la question à un participant avant de passer au suivant etc. pour que plus de participants aient la possibilité de s'exprimer et de partager leurs idées. • Conviez les autres participants à faire des commentaires ou à exprimer leurs idées. • Accrochez au mur la feuille de tableau que vous utiliserez plus tard. (Gardez les tableaux pour en faire un rapport au point focal!) 	<ul style="list-style-type: none"> • Proposent des réponses et donnent leurs commentaires sur les réponses des autres 	
3.25			

03.25 – 04.25	PAUSE DEJEUNER
---------------	----------------

Il est important de prendre le temps de réfléchir pendant l'apprentissage. Dans la mesure du possible, demandez à l'assistance de ne pas profiter de la pause pour téléphoner ou retourner au bureau.

Session 8 Vérifier les objectifs du cours

**DURÉE
TOTALE :**
15 Minutes

Objectif : Rassurer les participants qu'ils sont sur la voie de réaliser les objectifs fixés pour la journée.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que les APPRENANTS font	Ressources
04.25	<ul style="list-style-type: none"> • Demandez aux participants de lire le tableau des objectifs (1a). • Demandez aux participants de partager avec leur voisin une chose qu'ils ont apprise pendant la séance du matin, qui correspond aux objectifs. • Demandez aux participants de discuter avec leurs voisins pour savoir si leur savoir tout neuf va changer leur façon de penser ou de se comporter et de quelle façon. • Demandez à 4 ou 5 participants de partager leur expérience d'apprentissage avec le groupe. • Demandez l'avis des participants sur ce qu'ils ont encore besoin d'apprendre ou de retirer du reste de la journée. • Rassurez les participants sur le fait qu'ils s'entraîneront l'après-midi à prendre des décisions en servant des connaissances acquises pendant le matin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lisent le tableau des objectifs (1a). • Réfléchissent à ce qu'ils ont appris le matin et en parle avec un voisin. Réfléchissent également à la manière dont cet apprentissage va changer leur manière de penser ou d'agir. • Partagent un point d'apprentissage avec le groupe si on leur demande • Pensent à ce qu'ils doivent encore apprendre pour réaliser les objectifs • Discutent avec le groupe si on leur demande 	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau des objectifs, 1a.
04.40			

Session 9 Études de cas

2 pages

DURÉE
60 Minutes

Objectif – Travailler sur le plus grand nombre d'études de cas possibles en utilisant les connaissances et la sûreté de jugement nouvellement acquises. Discuter du niveau auquel les décisions gestionnaires doivent être prises ou les jugements passés et que devraient-ils être.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
04.40	<ul style="list-style-type: none"> • Demandez aux participants de former des groupes de 5 ou 6. • Montrez les instructions de l'exercice – tableau 10 • Dites aux participants de suivre les instructions pour chaque étude de cas et d'écrire leurs réponses sur une feuille de tableau qui sera utilisée pour une discussion ultérieure. • Distribuez un exemplaire des études de cas à chaque participant – Document 3. • Faites en sorte qu'il y ait au moins deux études de cas par groupe pour qu'elles soient toutes traitées par un groupe au moins dans la mesure du possible. • Veillez à lire les 'réponses' aux études de cas (dossier supplémentaire 3). Ce ne sont pas réellement des réponses définitives, car ce n'est pas toujours possible. Votre rôle d'animateur consiste à amorcer une discussion libre et à impliquer tout le groupe. À la fin de chaque discussion, vous pouvez décider d'ajouter une correction: <i>mais vous n'êtes pas là pour donner 'la réponse'</i>. Remarque : dossier 3 n'est pas un document à distribuer – il sert à vous aider dans votre rôle d'animateur. • Décider ou décrire ce que devraient être les sanctions / les punitions pour la plupart des infractions est très difficile et il n'est toujours judicieux de s'attarder sur ce sujet – essayez de vous concentrer sur ce que les managers doivent faire pour résoudre le problème (tout ce qui se passe avant de prendre la décision) et faire en sorte qu'il ne se reproduise plus. Les sanctions ont évidemment un rôle à jouer, mais c'est limité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se concentrent sur les études de cas qui leur sont attribuées, en suivant attentivement les instructions correspondantes à chaque étude de cas. • Écrivent les réponses pour les communiquer plus tard 	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau 10, instructions de l'exercice • Une copie chacun des études de cas (Document 3) • Feuille de tableau pour chaque groupe de participants • Dossier supplémentaire 3 • 'Réponses' aux études de cas

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
	<ul style="list-style-type: none"> • Circulez, intervenez, motivez le cas échéant et essayez de faire participer tout le monde et de ne pas laisser les discussions trop s'écarter du sujet. Rappelez-leur qu'il leur reste 10, 5 et 1 minutes. 		
05.20	<ul style="list-style-type: none"> • Demandez aux groupes de commenter les études de cas, en commençant par l'étude de cas numéro 1. • Si une étude de cas a été traitée par plusieurs groupes, choisissez un groupe pour présenter les réponses et veillez à ce que les autres groupes qui ont travaillé dessus aient la possibilité de faire leurs commentaires. • Les commentaires vont provoquer des discussions animées. Laissez faire mais essayez de rester fidèle à l'orientation donnée par les réponses figurant sur la feuille de 'réponses'. • Veillez à ce qu'une version d'une réponse relativement 'correcte' figure clairement sur un 'tableau' et soit visible sur le mur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Commentent et discutent les réponses / remarques d'autres groupes 	<ul style="list-style-type: none"> • Feuille de tableau pour les commentaires
05.40			

Session 10 Conduite narrative en groupes

DURÉE:
15 Minutes

Objectif - Choisir un récit dans chaque groupe qui permettra au groupe de développer un exemple tiré d'une expérience réelle.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
05.40	<ul style="list-style-type: none"> Formez des groupes de 5 ou 6 qui soient <i>différents</i> des précédents Dites aux groupes qu'ils ont seulement 15 minutes pour choisir le meilleur exemple (parmi les exemples proposés par chaque participant), sur lequel le groupe travaillera plus longuement après la pause. En outre, rappelez à l'ensemble des participants que la discrétion est absolument essentielle, comme déjà mentionné dans le mémo explicatif / préparatoire envoyé avant le cours pour permettre de préparer cet exemple. Aucun nom de personne ou de lieu ne sera mentionné par souci de discrétion. Tout manquement pourrait entraîner des sanctions disciplinaires. Dites aux groupes de donner TRES rapidement les grandes lignes de leurs exemples et qu'ils ne pourront pas manger tant qu'ils n'ont pas choisi un exemple ! 	<ul style="list-style-type: none"> Racontent des histoires très rapidement et choisissent le meilleur exemple 	
05.55			

05.55 – 06.10	PAUSE
---------------	-------

Il est important de prendre le temps de réfléchir pendant l'apprentissage. Dans la mesure du possible, demandez à l'assistance de ne pas profiter de la pause pour téléphoner ou retourner au bureau.

Session 11 Travail de groupe sur les récits choisis

2 pages

**DURÉE
TOTALE :**
65 Minutes

Objectif – Travailler sur de vraies études de cas, en utilisant les connaissances et les compétences décisionnelles nouvellement acquises. Pratiquer. Enrichir le nombre des études de cas en réunissant tous les récits amenés/étudiés pour en faire une banque centrale.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
06.10	<ul style="list-style-type: none"> • Demandez aux participants de reformer leurs groupes. • Expliquez qu'ils ont besoin d'écrire l'exemple qu'ils avaient choisi avant la pause. Ils doivent indiquer à quel niveau doivent se prendre les décisions gestionnaires, les considérations dont les managers doivent tenir compte, puis les décisions que le groupe aurait choisies à titre de manager. • Terminez en déclarant qu'ils devront présenter cet 'exemple travaillé' à tout le groupe et vous le remettre (l'animateur) pour que nous puissions établir une 'banque' d'exemples pertinents et basés sur la réalité pour les prochains stages de formation. • En outre, rappelez à tous les participants que la discrétion est absolument essentielle, comme l'a déjà mentionné le mémo explicatif / préparatoire qui avait été envoyé avant le cours pour permettre de préparer cet exemple. Aucun nom de personne ou de lieu ne sera mentionné par souci de discrétion. Tout manquement entraînera des sanctions disciplinaires. Renvoyez-les au tableau 8. • Passez d'un groupe à l'autre pour vous familiariser le mieux possible avec les exemples, orientez les discussions / travaux le cas échéant • Recueillez les exemples / études de cas que les participants ont amenés avec eux • Prévenez les participants qu'il leur reste 10 et 5 minutes avant la fin de la session 	<ul style="list-style-type: none"> • Travaillent sur l'exemple en suivant les instructions, ex. <ul style="list-style-type: none"> • Que devraient préoccuper dans ce récit les managers ? • Que doivent-ils faire à ce sujet ? • Que peuvent-ils utiliser comme points de référence, points d'information ou support pour prendre une décision ? • Quels autres aspects du contexte doivent-ils prendre en considération ? • Quelles décisions auriez-vous pris dans cette situation à titre de managers ? • Ecrivent tous ces points dans un format pouvant être remis à l'animateur et présenté à l'ensemble du groupe • Tous les participants donnent à l'animateur une copie de l'étude de cas / l'exemple qu'ils ont amené avec eux 	<ul style="list-style-type: none"> • Tableau 6 insistant sur la discrétion • Nombreuses feuilles de tableau pour les participants

06.50	<ul style="list-style-type: none">• Rassemblez les participants• Demandez aux groupes de présenter et de discuter à tour de rôle de leurs exemples• Animez / facilitez les discussions le cas échéant et essayez de trouver les 'bonnes' réponses• Recueillez les copies écrites des exemples utilisés.	<ul style="list-style-type: none">• Écoutez et commentent les présentations des autres• Présentent un exemple par groupe• Commentent les exemples des autres	
07.15			

Session 12 Avons-nous atteint les objectifs?

**DURÉE
TOTALE :**
25 Minutes

Objectif Se montrer analytique sur les possibilités d'améliorer notre capacité ou celles des 'autres', à limiter les risques encourus par les bénéficiaires d'être victimes d'exploitation ou d'abus sexuels. Les équipes peuvent emporter ces informations, l'animateur peut les transmettre au point focal régional à titre d'information ou pour prendre les mesures nécessaires.

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
07.15	<ul style="list-style-type: none"> Affichez le tableau 11, dites aux participants qu'ils ont 10 minutes pour réfléchir et répondre aux sept questions posées. Donnez à sept personnes les sept tableaux de questions (11a, b, c, d, e, f et g), demandez-leur de lire les tableaux à haute voix, l'un après l'autre, puis de les accrocher au mur. Vérifiez que chaque participant a une poignée de notes autocollantes. Commencez l'exercice. Quand l'exercice est terminé, dites à tout le monde de se rasseoir. Une fois assis, demandez aux participants de commenter les résultats. Faites vos propres commentaires et concentrez-vous sur les points suivants : <ul style="list-style-type: none"> les domaines, dans lesquels les personnes semblent vraiment à l'aise les domaines, dans lesquels les personnes se sentent encore mal à l'aise les domaines qui les 'surprennent' d'une manière ou d'une autre 	<ul style="list-style-type: none"> Lisent attentivement les questions Demandent des précisions le cas échéant Inscrivent les réponses aux questions posées Examinent toutes les 'réponses' et analysent individuellement dans quelle mesure les objectifs ont été réalisés Réfléchissent à ce que devrait être l'étape suivante, s'il y a encore des domaines qui devraient être améliorés Font des suggestions au groupe si on le leur demande 	<ul style="list-style-type: none"> Tableaux préparés 11 et 11a, b, c, d, e, f, g Et beaucoup de notes autocollantes
0720			
0735			
07.40	<ul style="list-style-type: none"> Demandez aux participants quelle pourrait être la marche à suivre pour améliorer les points faibles. 		

Session 13 Bilan et synthèse

DURÉE:
20 Minutes

Objectif - Évaluer ce que les participants ont retiré du stage, pour savoir s'ils ont tout ce dont ils ont besoin, et compléter le document distribué

Durée	Ce que VOUS faites	Ce que font les APPRENANTS	Ressources
07.40	<ul style="list-style-type: none"> Faites la récapitulation des documents qui ont été distribués: 1, 2, 3. Encouragez-les à considérer ce qu'ils signifient vraiment pour eux et leurs équipes. Lisez de nouveau le tableau 3. Demandez-leur s'ils envisagent de faire les choses différemment à l'avenir, et comment. Réitérez le point que le principal objectif de la journée était d'équiper les participants des compétences et de l'assurance indispensables pour prendre des décisions en s'aidant du Code comme d'un instrument de régulation de la conduite sexuelle du personnel d'Oxfam GB et d'autres organisations. Ils doivent également comprendre l'incidence qu'auront ces nouvelles connaissances sur leurs responsabilités à partir de maintenant. Signalez qu'ils peuvent toujours demander conseil à leur cadre hiérarchique, ou au contact régional chargé de l'exploitation sexuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> Vérifient qu'ils ont un exemplaire de tous les documents. Font des suggestions pour les prochains stages – contenu, prestation, exercices etc. Vérifient qu'ils savent à qui s'adresser à l'avenir s'ils ont besoin de se faire aider. 	<ul style="list-style-type: none"> D'autres copies des documents à distribuer (1, 2, 3)
07.55	<ul style="list-style-type: none"> Distribuez Document 4 et demandez au groupe de le remplir et de vous le remettre avant de partir. 	<ul style="list-style-type: none"> Remplissent le formulaire de feedback 	<ul style="list-style-type: none"> Document 4
08.00	<ul style="list-style-type: none"> Recueillez les formulaires de feedback – gardez-les pour en faire un compte-rendu à votre point focal régional Remerciez beaucoup les participants pour leur temps / dynamisme etc. et assurez-les qu'ils recevront des réponses aux questions figurant sur le tableau d'attente dès que vous en disposerez. 		

Document 1

Code de Conduite – Oxfam GB

Introduction

Au titre d'employé d'Oxfam GB, vous êtes tenu(e) de respecter les principes et les procédures de l'organisation, ainsi que les conditions d'emploi (exposées dans votre contrat de travail). Votre conduite doit également refléter les convictions, les valeurs et les objectifs de l'organisation.

L'objectif de ce Code de conduite consiste à vous guider à travers les questions essentielles que vous devez connaître en tant qu'employé d'Oxfam GB et les normes de comportement que vous devrez éventuellement adopter dans certaines circonstances. Le Code s'applique à tous les employés d'Oxfam GB, quel que soit le lieu. Lorsque vous acceptez une nomination, vous vous engagez à exercer vos fonctions et à vous comporter conformément aux conditions stipulées dans le présent Code. Bien que ce Code soit destiné à vous guider et à vous protéger, une infraction peut entraîner des mesures disciplinaires (dont le licenciement dans certains cas) et même des poursuites judiciaires le cas échéant.

Tout en reconnaissant que la législation et les cultures locales sont considérablement différentes d'un pays à l'autre, Oxfam GB est une ONG internationale implantée en Grande-Bretagne et par conséquent, le Code est fondé sur les normes juridiques européennes et internationales. Par ailleurs, la rédaction de ce Code reflète également les convictions et les valeurs fondamentales de l'organisation (exposées ci-après) visant à soutenir sa mission de travail avec autrui dans le but d'éliminer la pauvreté et la souffrance, tout en s'engageant à empêcher que les employés exploitent le déséquilibre des relations de force à des fins personnelles.

Oxfam GB – mission, convictions et valeurs

Mission d'Oxfam GB - Collaborer avec autrui pour éliminer la pauvreté et la souffrance.

Convictions d'Oxfam GB - Tous les êtres humains sont égaux entre eux.

Dans un monde abondant en ressources, la pauvreté est une injustice qui doit être vaincue.

À cause de la pauvreté, les populations sont plus vulnérables aux conflits et aux désastres naturels. Cette souffrance peut être évitée en grande partie et doit être impérativement éliminée.

La vulnérabilité des gens face à la pauvreté et à la souffrance est aggravée par des rapports de force inéquitables fondés, par exemple, sur le sexe, la race, la classe sociale, la caste et l'infirmité. Les femmes, qui constituent la majorité des pauvres dans le monde, sont particulièrement désavantagées.

En travaillant ensemble, nous pouvons construire un monde plus juste et plus sûr, où les gens peuvent devenir maîtres de leur propre vie et jouir des droits fondamentaux.

Pour éliminer la pauvreté et la souffrance, il est nécessaire de changer les politiques et les pratiques inéquitables, à l'échelle nationale et internationale, tout en travaillant étroitement avec les personnes pauvres.

Politique de diversité - Oxfam GB reconnaît que l'égalité à laquelle nous croyons a également une incidence sur notre manière de travailler. Elle a une incidence sur notre manière de traiter, de travailler avec des gens qui sont différents de nous, et sur notre système de valeurs à leur égard. Nous reconnaissons que les personnes qui sont différentes de nous doivent être traitées avec respect, qu'elles ont une contribution positive à nous apporter et ont un droit égal à disposer de ressources et jouir de possibilités.

Politique d'anti-Harcèlement

Oxfam GB considère que toute forme de harcèlement est incompatible avec ses objectifs et ses convictions sur le droit de chacun à la dignité et qu'il affaiblit sa vision à l'égard de l'égalité des chances. Par conséquent, Oxfam GB ne tolérera pas le harcèlement du personnel, des bénévoles, des parties contractantes, des organisations partenaires, des bénéficiaires et d'autres parties diverses.

Code de conduite – normes

En tant qu'employé d'Oxfam GB, je m'engage à:

1. Assumer la responsabilité de l'exploitation des informations et des ressources auxquelles me donnent accès ma qualité d'employé d'Oxfam GB.

- Je veillerai à utiliser avec discernement les informations, les fonds et les ressources qui me sont confiés par Oxfam GB et à justifier la totalité des sommes et des biens utilisés, en suivant les procédures et les politiques appropriées. Les ressources et les biens sont constitués par :
 - les véhicules d'Oxfam GB
 - les téléphones, les photocopieuses, les télécopieurs et la papeterie
 - Autre matériel de bureau ou le matériel/ les ressources appartenant à Oxfam GB
 - Ordinateurs y compris l'utilisation du courrier électronique, d'Internet et de l'intranet
 - Logements d'Oxfam GB (y compris l'hébergement Oxfam sur les sites internationaux)

2. Veiller à la sécurité, la santé et le bien-être de tous les employés d'Oxfam GB, les bénévoles et les parties contractantes.

- Je me plierai à toutes les obligations légales et organisationnelles et je suivrai les consignes de sécurité et d'hygiène en vigueur sur mon lieu de travail
- Je respecterai les directives de sécurité locales et je prendrai l'initiative d'informer la direction de toute modification que ces directives nécessitent.
- Je me comporterai de manière à éviter tout risque inutile me concernant et concernant les organisations partenaires et les bénéficiaires sur le plan de la sécurité, de l'hygiène et du bien-être.

3. Veiller à ce que ma conduite privée et professionnelle soit à la hauteur des normes les plus élevées et soit ainsi considérée par autrui, et soit alignée sur les convictions, les valeurs et les objectifs d'Oxfam GB.

- Je traiterai tout le monde avec impartialité, respect et dignité.
- Je respecterai toutes les lois et les coutumes locales lorsque je travaillerai ou voyagerai à l'étranger pour le compte d'Oxfam GB.
- Je ne travaillerai pas sous l'influence de l'alcool et je n'utiliserai pas ou ne serai pas en possession de substances illégales dans les locaux ou les logements d'Oxfam GB.
- Je ferai de mon mieux pour que mon comportement sexuel n'entache pas la réputation d'Oxfam GB et qu'il n'affecte pas ou ne diminue pas ma capacité à exercer le rôle pour lequel je suis employé.
- Je ne m'engagerai dans aucune transaction commerciale sexuelle avec les bénéficiaires. Aux fins du présent Code, une transaction est considérée comme tout échange d'argent, de biens, de services ou de faveurs avec toute autre personne.

4. Exercer mes fonctions et diriger ma vie privée de manière à éviter les conflits d'intérêts possibles avec les travaux d'Oxfam GB et mon travail au titre d'employé de cette organisation.

- Je déclarerai tout intérêt financier, privé, familial (ou lié à une relation intime) dans les affaires de service, qui pourrait avoir un impact sur le travail d'Oxfam GB – ex : contrat de biens/services, embauche ou promotion au sein d'Oxfam GB, organisations partenaires, autorités civiles, groupes bénéficiaires.
- Je me comporterai de telle sorte à ne pas compromettre la perception de l'impartialité d'Oxfam GB sur le plan national ou international.
- Je demanderai la permission avant d'accepter d'être nommé candidat éventuel d'un parti politique ou d'assumer un autre rôle officiel.
- Je n'accepterai aucun emploi ou travail de consultation supplémentaire en dehors d'Oxfam GB sans avoir obtenu l'autorisation préalable de mes supérieurs.
- Je n'accepterai pas les cadeaux importants ou les rémunérations offerts par les gouvernements, les bénéficiaires, les donateurs, les fournisseurs et d'autres personnes, qui me soient offerts à titre d'employé d'Oxfam GB.
- Je n'abuserai pas de ma position d'employé pour demander des services ou des faveurs en échange de l'assistance d'Oxfam GB.

5. Éviter toute implication dans les activités criminelles, les activités qui vont à l'encontre des droits de l'homme ou celles qui compromettent les travaux d'Oxfam GB.

- Je lutterai personnellement contre toutes les formes d'activités illégales.
- J'informerai Oxfam GB de toute condamnation d'une durée supérieure à deux ans et demi avant d'être embauché.
- J'informerai également l'organisation si je suis l'objet de poursuites judiciaires pendant la durée de mon emploi.
- Je ne m'engagerai pas dans des activités sexuelles avec des enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit la coutume locale.
- Sous aucun prétexte, je ne maltraiterai ou exploiterai les enfants âgés de moins de 18 ans et je signalerai à mon supérieur tout employé qui se comporterait de cette façon.

6. S'abstenir de toute forme de harcèlement, discrimination, mauvais traitement physique ou verbal, menaces ou exploitation.

- Je respecterai pleinement les exigences des politiques d'Oxfam GB sur l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre le harcèlement.
- Je ne m'engagerai jamais dans des relations basées sur l'exploitation, les abus ou la corruption.

J'ai lu attentivement et compris le Code de conduite d'Oxfam GB. J'accepte par la présente signature de respecter ses conditions et je promets de maintenir les normes de conduite indispensables à l'appui des objectifs, des valeurs et des convictions d'Oxfam GB.

Nom

Signature

Date

Application du code de conduite

L'objectif du code de conduite est de guider les employés d'Oxfam GB dans les choix qu'ils devront faire dans leur professionnelle et quelquefois dans leur vie privée. Le respect de ce Code de conduite devrait permettre à l'ensemble des employés de renforcer leur professionnalisme et l'impact des travaux d'Oxfam GB.

Le Code de conduite fait partie intégrante des conditions de travail de tout le personnel. D'autres informations portant sur certains aspects spécifiques du présent Code figurent également dans la partie « Comportement au travail » des politiques et procédures d'Oxfam GB.

1. Tous les employés recevront une copie du présent Code de conduite et seront tenus de se familiariser avec les conditions stipulées, en lisant le Code et en discutant avec leur manager ou leurs collègues.
2. Tous les employés seront tenus d'adhérer au code de conduite et s'engage à le faire en le signant et en en conservant un exemplaire. Une autre copie de cet accord signé sera conservée dans le dossier personnel de l'employé.
3. D'autres informations relatives aux clauses stipulées dans le Code figurent dans les politiques, procédures et directives d'Oxfam GB. Le cas échéant, les employés peuvent également obtenir des explications supplémentaires auprès de leur manager ou des ressources humaines.
4. Quand les employés sont réimplantés dans un autre pays, on leur fournira des conseils sur les coutumes et la législation locale, pour les aider à décider du comportement à adopter.
5. D'autres conseils et informations seront également distribués dans chaque bureau et lieu de travail et sont aussi indiqués dans les documents annexes (par ex. les Directives de sécurité locale).
6. Les managers sont chargés de veiller à ce que tout le personnel reçoive un exemplaire du Code de conduite, qu'il en comprenne bien les dispositions et qu'il en accepte les conditions en le signant, y compris les employés recrutés récemment.
7. En particulier, les managers ont également la responsabilité de faire respecter les normes de conduite et de donner l'exemple.
8. Lors du processus de recrutement et de sélection du personnel, les managers doivent s'assurer que les candidats sélectionnés soutiennent les convictions et les valeurs d'Oxfam GB et que leurs antécédents professionnels ne sont pas en contradiction avec les conditions du présent Code.
9. Tout membre du personnel qui a des suspicions sur le comportement d'un autre employé doit en informer le responsable hiérarchique compétent. Toute préoccupation sera traitée avec rapidité, considération et discrétion.
10. Toute infraction au présent Code de conduite fera l'objet d'une enquête qui débouchera éventuellement sur des sanctions disciplinaires selon la procédure disciplinaire d'Oxfam GB.

Document 2

Directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle

Le Code de conduite d'Oxfam fournit les directives sur le comportement qu'Oxfam attend de son personnel. Les directives sont nécessairement générales, couvrant tous les aspects du comportement, l'utilisation du matériel et des conseils sur les relations avec autrui à de nombreux niveaux et dans de nombreuses situations.

Le Code s'inspire et fait référence aux politiques nombreuses d'Oxfam : utilisation des ordinateurs, harcèlement, etc. mais aucune politique n'existe sur le comportement sexuel ou la protection de l'enfance. Vous trouverez ci-dessous des précisions concernant le comportement qu'Oxfam attend de son personnel à cet égard.

Donc, à part le temps passé à *réfléchir réellement* à ce que le Code signifie d'une manière générale pour vous, votre équipe et votre entourage, vous trouverez ici quelques précisions sur une partie du code.

Les principes non négociables qui lui sont inhérents et qui devraient gouverner votre comportement et celui de votre entourage sont les suivants :

- Aucune exploitation ou relation abusive résultant de votre position au sein d'Oxfam.
- Aucune action pouvant discréditer l'organisation.

Donc

- Aucune relation sexuelle avec les personnes de moins de 18 ans (relation d'une nature abusive).
- Aucune relation sexuelle avec les bénéficiaires (relation d'une nature potentiellement abusive).

Précisions:

- Par aucune relation sexuelle, nous entendons aucun contact sexuel quelconque.
- De même, nous ne tolérerons pas que des contacts ou des relations sexuelles soient demandés *ou acceptés* en échange de marchandises ou de services de votre part ou de la part d'Oxfam.

Il est vraiment important d'insister sur les points suivants :

- Vous avez le devoir et la responsabilité de signaler, par le biais des canaux existants, les comportements qui ne vous semblent pas conformes aux principes ci-dessus.
- Vous avez également la responsabilité de promouvoir et de maintenir activement une atmosphère ou un environnement, dans lequel les employés auront l'impression qu'ils peuvent être et qu'ils seront à la hauteur des attentes susmentionnées.

Document 3

Études de cas – utilisation du code de conduite d'Oxfam GB

1 Utilisation d'un ordinateur portable d'Oxfam pour accéder aux sites pornographiques

1a Premier scénario

Un employé local a été reconnu coupable et a avoué s'être servi d'un ordinateur portable d'Oxfam pour naviguer sur des sites pornographiques. On sait que l'employé a suivi un stage d'intégration complet et approprié, dont les informations détaillées sur le Code de conduite. L'utilisation illégale / illicite du matériel d'Oxfam avait été expliquée et discutée en détail.

1b Second scénario

Un employé local a été reconnu coupable et a avoué s'être servi d'un ordinateur portable d'Oxfam pour naviguer sur des sites pornographiques. Il n'avait reçu de briefing ni de son supérieur hiérarchique, ni de son équipe des Ressources Humaines.

1c Troisième scénario

Un collaborateur admet qu'il a consulté des sites pornographiques sur un ordinateur d'Oxfam. Pour se défendre (ce qui lui semble complètement inutile), il déclare que cette pratique est acceptable dans la culture de son pays (et celui dans lequel il est basé) et il ne comprend vraiment pas ce qu'Oxfam lui reproche. Vous n'êtes pas sûr qu'il ait reçu toutes les instructions sur le Code de conduite d'Oxfam.

Que feriez-vous dans chacun des trois cas? Veuillez indiquer à quel niveau les décisions managériales clé devraient être prises. Indiquez des mesures que vous prendrez ensuite le cas échéant.

2 Relations privées

Des rumeurs sont arrivées jusqu'au Gestionnaire Régional de Programme (vous) et au Directeur Régional sur un Coordinateur de programme expatrié dans le pays X. D'après ces rumeurs, le coordinateur, qui est un homme, aurait une liaison avec une femme du pays, qui serait une prostituée. La prostitution est illégale dans le Pays X. En raison de la coutume locale et de l'isolement de cette petite ville dans laquelle Oxfam s'est installé, cette liaison et les rumeurs créent des tensions parmi le personnel local et jettent probablement le discrédit sur l'organisation. Vous savez que le collaborateur a reçu toutes les informations et instructions sur le Code de conduite d'Oxfam, puisque c'est vous avec l'équipe de Ressources Humaines du pays qui les ont fournies.

Réfléchissez aux autres scénarios qui se trouvent plus loin et décider quelle voie vous voulez emprunter. Discutez des différentes décisions qui doivent être prises et les raisons qui expliquent votre choix.

Que feriez-vous ?

Décideriez-vous que ce comportement mérite une réaction de votre part ? *Pourquoi ?*

Décideriez-vous de ne rien faire dans cette situation ? *Pourquoi ?*

Que feriez-vous ?

Téléphoneriez-vous à ce coordinateur pour lui dire votre façon de penser ? *Pourquoi ?*

Trouveriez-vous un prétexte pour rappeler le coordinateur au Centre Régional de Gestion, afin d'en discuter ? *Pourquoi ?*

Profiteriez-vous de la première occasion pour rendre visite à l'antenne, afin d'essayer sans préjugés de comprendre la situation ? *Pourquoi ?*

Que feriez-vous ?

La procédure reste-t-elle informelle ou la rendez-vous officielle à ce stade ? *Pourquoi ?*

Que feriez-vous ?

Ecouteriez-vous le coordinateur, en tenant compte de son point de vue pour essayer de trouver ensemble une solution satisfaisante ? *Pourquoi ?*

L'informeriez-vous de vos préoccupations, et ouvririez-vous une enquête immédiatement ? *Pourquoi ?*

Que feriez-vous ?

Amorceriez-vous la procédure d'enquête ... que voudriez-vous/devriez-vous découvrir ?

Si les rumeurs ne sont absolument pas fondées

Qu'allez-vous faire ?

Si les rumeurs concernant le fait que cette femme est une prostituée ne sont pas fondées

Qu'allez-vous faire ?

Quels sont les autres points importants du processus – quelles sont les décisions ou les questions qui pourraient en découler ?

3 Relations sexuelles en échange de marchandises

Josie est une adolescente vivant dans un camp. Samuel, un des employés chargés de la distribution de vivres, qui travaille pour Oxfam GB, lui a proposé de mettre un peu plus de nourriture dans son panier pendant les distributions si elle accepte de devenir sa 'petite amie'. Elle accepte sans hésiter. Tous les deux sont d'accord pour commencer une liaison ; ni l'un ni l'autre n'y voit aucun mal. Josie espère que cette relation lui servira de passeport vers une nouvelle vie et de partir du camp et Samuel ne fait rien pour dissiper ses illusions.

Qui a raison? Qui a tort? A titre de supérieur hiérarchique de Samuel, quelles mesures prendriez-vous? Quelles sont les mesures plus générales que vous pourriez prendre pour réduire les chances que cela se reproduise?

4 Critiquer le comportement des collègues

Vous commencez un contrat de 6 mois au titre de Responsable de projet dans un programme d'urgence. Une guerre civile violente sévit dans ce petit pays depuis plus de dix ans. 100.000 personnes ont été tuées et 50 % du reste de la population est déplacée, leurs moyens d'existence réduits à néant. Environ 74 % des foyers dépendent de l'aide alimentaire.

Le premier soir, une atmosphère très 'machos' règne parmi les collègues (hommes et femmes), qui racontent régulièrement des expériences terrifiantes et des incidents sécuritaires qui leur sont arrivés au cours de leurs précédentes missions. Comme il n'y a pas grand-chose à faire après le travail, les soirées se passent surtout à boire de la bière. Vos collègues masculins sont très au fait des questions de genre quand ils en parlent, et ils font attention à en tenir compte quand ils élaborent des propositions pour la planification des programmes. Vous éprouvez pourtant un malaise en repensant à leurs attitudes ce jour là envers leurs collègues femmes, surtout les dernières recrues. Vous avez du mal à identifier exactement ce qui vous chiffonne mais à votre avis, ils se comportent de façon méprisante et condescendante. Presque en fin de soirée, quelqu'un raconte une blague sexiste et insultante, rapidement suivie par des excuses qui vous sont adressées, assortie d'une demande de ne pas 'le prendre trop au sérieux'.

L'atmosphère de travail et de vie est très 'étouffante'. Il n'y a aucune solution pacifique au conflit en vue, et les organismes d'aide comme Oxfam opèrent des programmes de secours pour fournir des abris, de la nourriture et des soins médicaux. Ces opérations se cantonnent à certaines zones du pays (essentiellement proches de la capitale) qui ont jugées suffisamment sûres pour y travailler. Les problèmes de sécurité font que la situation change au jour le jour.

Cet environnement de travail est extrêmement stressant pour les employés, dont nombreux sont épuisés et les changements de personnel sont fréquents. Tous les expatriés et les cadres locaux (15 personnes en tout, pour la plupart des hommes) vivent ensemble dans des logements sécurisés proches du bureau, dans la capitale. Pour des raisons d'insécurité, les visites de terrain ne durent pas longtemps – le groupe de sécurité ONU/ONG estime qu'il est dangereux de se trouver la nuit en dehors de la ville. Il y a un couvre-feu entre 6 heures du soir et 7 heures du matin.

Que faites-vous dans cette situation ?

Quelles sont les questions que vous devez considérer pour l'avenir ?

5 Coucher avec des jeunes filles

Le pays X a sombré dans un conflit d'une brutalité inouïe au début des années '90', les chefs militaires s'entretenant les uns les autres pour mettre la main sur les richesses du pays jusqu'à ce qu'il n'en reste plus qu'un. Au moment de ma visite, il y avait un semblant de paix, mais la situation dans la capitale était tendue, et les personnes déplacées gonflaient sa population. Beaucoup d'entre elles vivaient dans de terribles conditions de dénuement et de désespoir.

Il y avait un bar à proximité du bureau qui avait la réputation d'être un endroit sûr et dans lequel les expatriés se retrouvaient le soir après le travail. J'y suis allée avec des collègues et j'ai été surprise de voir qu'il avait été adopté par de nombreuses fillettes (12 ans environ) comme un lieu de prédilection. L'un de mes collègues m'a expliqué que c'étaient des prostituées, originaires de la campagne principalement, sans revenus et souvent sans soutien familial, et qui étaient donc forcées de gagner leur vie comme prostituées. Apparemment, la raison pour laquelle il y avait une telle demande pour des filles si jeunes plutôt que des femmes plus âgées, était la conviction dans la région qu'un homme ne pouvait pas contracter le VIH en couchant avec elles.

Vous pouvez imaginer à quel point j'ai été choquée de voir un employé international travaillant pour une autre ONG réputée partir en voiture plus tard avec l'une de ces jeunes filles.

À ma connaissance, la situation n'a pas été résolue avant le départ de cette personne, bien que le Représentant national de l'autre organisation ait été profondément choqué de l'apprendre et qu'il ait demandé conseil à d'autres organisations (son siège social n'a pas aidé).

Qu'aurait du faire le manager de l'employé concerné ?

Que devrait considérer le manager de l'employé qui est parti avec une jeune fille ?

Que devrait faire le manager avec l'employé concerné ?

D'autres mesures devraient-elles être prises par le chef de cette ONG et des autres ONG internationales dans de tels contextes ?

Votre ton et vos discussions seraient-ils différents si le collaborateur qui exploite les enfants mineurs dans un pays était lui-même originaire de ce pays ?

6 Chauffeur local

Joey est un chauffeur qu'Oxfam GB a embauché localement, et qui fait le transport des marchandises de secours entre l'entrepôt et les camps où elles sont distribuées. Durant l'un de ses trajets, il reconnaît une fille de 15 ans qui marche le long de la route et la ramène jusqu'au camp. Depuis, pour l'impressionner et la séduire, il lui propose fréquemment de la conduire partout où elle se rend et lui fait parfois des petits cadeaux avec des articles des colis de secours qu'il transporte dans son camion, dont il pense qu'elle ou sa famille pourrait avoir besoin. La dernière fois qu'il l'a ramenée à la maison, elle lui a présenté sa famille. La famille était ravie qu'elle fréquente un employé d'une ONG. Joey aime vraiment cette fille et voudrait avoir une liaison avec elle. Il sait que sa famille sera d'accord.

Quel est le problème avec le comportement de Joey ?

Quelles pourraient être les conséquences de ses actes ?

Que feriez-vous si vous étiez le responsable hiérarchique de Joey ?

7 Dormir dans les camps

Les employés travaillant dans la première phase d'un programme d'urgence mettent quatre heures au moins avant d'arriver au camp où ils opèrent un programme intégré d'approvisionnement en eau et d'assainissement. Les trajets d'après eux limitent leur efficacité à un point inacceptable. Leur coordinateur de programme est basé dans la capitale provinciale à plusieurs centaines de km et reçoit une demande officielle de l'équipe, de transférer leurs quartiers de la petite ville inhospitalière où ils habitent actuellement vers le plus grand et le plus central des camps de réfugiés. Ils se sentiront plus en sécurité, seront moins fatigués et beaucoup plus efficaces dans leur travail.

Si vous étiez le coordinateur de programme, quelle serait votre réponse et quelles mesures prendriez-vous ?

Document 4

Formulaire d'évaluation

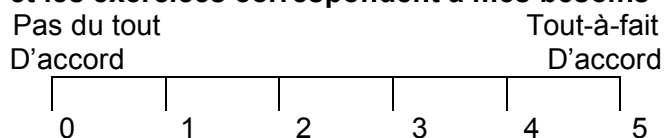
Nom (facultatif) : _____ Date : _____

Pour chaque question vous trouverez une échelle de notation, veuillez encercler le chiffre approprié.

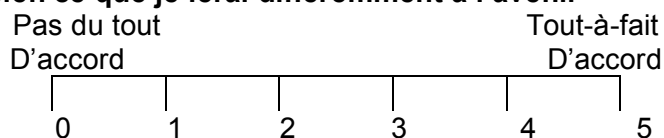
1. Ce cours est arrivé à point pour moi, pour que j'apprenne le maximum



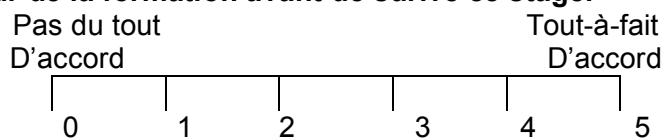
2. La documentation et les exercices correspondent à mes besoins



3. Je sais vraiment bien ce que je ferai différemment à l'avenir



4. Le travail de préparation à faire avant le cours est une bonne idée qui m'a permis de réfléchir à la teneur de la formation avant de suivre ce stage.



Que pourrait-on faire différemment pour améliorer les scores que vous avez donnés ?

Comment l'animateur aurait-il pu améliorer ses compétences d'appui à l'apprentissage ?

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de remplir ce formulaire d'évaluation

Tableau 1a

Objectifs de ce cours (1)

Quand ils auront terminé l'atelier de travail,
les participants connaîtront mieux le code interne d'Oxfam GB
régulant la conduite de son personnel,
et seront mieux à même de s'y conformer.

Les managers se sentiront plus confiants
dans l'utilisation de ce code,
et les employés comprendront les obligations
qui lui sont inhérentes et qui sont exigées d'eux.

Tableau 1b

Objectifs de ce cours (2)

Quand nous aurons terminé ce cours, nous devrions:

Connaître ...

Les principes inhérents au code de conduite d'Oxfam GB
et les directives sur la conduite sexuelle

Nous sentir ...

sûrs de nos jugements et des décisions que nous prendrons
à l'égard du sujet délicat et difficile de l'exploitation
et des abus sexuels.

Etre capable ...

de faire des études sur ces cas d'exploitation et d'abus sexuels,
afin de comprendre de quelle manière les décisions
doivent être prises, et dans certains cas,
comment elles auraient pu être améliorées

de réfléchir à des cas personnels ;
de discuter et de les analyser en vue d'identifier les questions,
les décisions et les jugements importants,
et les consigner en vue de les utiliser ultérieurement.

Tableau 2

Règles du code de conduite d'Oxfam

Pas de rapports sexuels avec des personnes
de moins de 18 ans.

Pas de rapports sexuels de nature commerciale
ou transactionnelle avec les bénéficiaires

Tableau 3

Responsabilités spécifiées dans le code de conduite d'Oxfam

Il est de votre devoir et de votre responsabilité
de signaler, par le biais des canaux existants,
un comportement qui ne vous paraît pas se conformer aux règles
indiquées sur le Tableau 2.

La responsabilité vous revient également de promouvoir
et d'entretenir un climat propice pour les employés
de se montrer à la hauteur des attentes
de l'organisation à leur égard.

Tableau 4a

Programme du cours d'une journée

Introduction

Conduite narrative

Quiz

Présentation

PAUSE

Exercice: Code de Conduite d'Oxfam GB

Exercice: Directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle

Brassage d'idée: les bénéficiaires vulnérables

DEJEUNER

Vérification des objectifs

Etudes de cas

Conduite narrative en groupe

PAUSE

Travail de groupe sur les récits sélectionnés

Evaluation

Examen et récapitulatif

Tableau 4b

Programme pour le cours d'une demi journée
Introductions
Quiz
Présentation
Exercice: Code de Conduite d'Oxfam GB
Exercice: Directives d'Oxfam GB sur la conduite sexuelle Guidelines
PAUSE
Etudes de cas
Evaluation

Tableau 5

En attente

Tableau 6

Confidentialité

Nous sommes en train de discuter et d'échanger
des informations délicates.

Nous devons faire preuve de discrétion à l'égard
de nos collègues et des programmes.

Les noms de particuliers ou de programmes
ne seront pas prononcés pendant nos discussions.

Tout manquement à cette obligation de confidentialité
pendant ou après le cours sera considéré comme une infraction
passive de sanctions disciplinaires.

Si vous avez des informations dont vous souhaiteriez
parler concernant le comportement d'un collègue,
adressez-vous à votre manager ou à son supérieur
ou encore au département des Ressources Humaines
le plus proche.

Tableau 7

Exercice – Code de conduite d'Oxfam

Vous disposez de 30 minutes pour faire cet exercice.

1 Lisez les pages 3 et 4 du Document 1.

2 Avec la personne assise à côté de vous,
trouvez ...

trois choses qui sont strictement interdites par le Code

et trois choses sur lesquelles le code est trop vague

3 Consignez-les pour parler ensuite à votre groupe.

Tableau 8

Exercice - Directives d'Oxfam sur la conduite sexuelle

Vous disposez de 20 minutes pour faire cet exercice.

Formez des groupes de 5 ou de 6.

Lisez attentivement le Document 2 et discutez-en
avec votre groupe.

Quand 10 minutes se sont écoulées,
dirigez-vous vers les Tableaux 8a, 8b, 8c, 8d, et 8e
et ajoutez-y les commentaires de votre groupe.

Ne retournez pas vous asseoir avant d'avoir inscrit les
commentaires sur TOUTES les questions.

Tableau 8a

**Ces directives correspondent-elles exactement
à ce que vous attendiez d'Oxfam?**

Quelque chose vous a-t-il surpris?

Tableau 8b

**Quelles sont les règles qui pour vous,
à titre de managers, seront les plus difficiles
à appliquer?**

Tableau 8c

**Avez-vous déjà eu à faire à des employés
dont le comportement
enfreignait ces règles?**

**Connaissez-vous d'autres managers à qui cela est
arrivé?**

Tableau 8d

**Etes-vous sûr qu'Oxfam
vous soutiendrait si vous deviez remédier
à une situation dans laquelle
les employés enfreignent ces règles?**

Tableau 8e

Si vous pouviez ajouter une règle supplémentaire, que serait-elle ?

Tableau 9

Les bénéficiaires vulnérables

**Vous disposez de 20 minutes
pour faire cet exercice.**

**Ecrivez le plus grand nombre de conditions
qui sont particulières à votre pays/région/projet
et qui exposent les bénéficiaires
à de mauvais traitements.**

Tableau 10

Etudes de cas

Vous disposez de 40 minutes pour faire cet exercice.

Votre groupe travaillera sur deux études de cas.

Etudiez-les attentivement,
et répondez aux questions qui sont posées.

Ecrivez les réponses en vous tenant prêt à en parler
avec tous les groupes qui ont terminé cet exercice.

Si vous finissez avant que les 40 minutes se soient écoulées, vous
pouvez travailler sur une autre étude de cas si vous le souhaitez.

Tableau 11

Evaluation

Vous disposez de 10 minutes pour faire cet exercice.

Prenez beaucoup de notes autocollantes et un stylo.

Levez-vous et dirigez-vous vers les tableaux 11a - 11g pour les étudier.

Coller une note autocollante sur laquelle vous écrirez un commentaire sous la ligne qui se trouve au-dessous de chaque question, à l'endroit qui correspond le mieux à ce que vous pensez de chaque question.

Ne retournez pas vous asseoir avant d'avoir répondu aux sept questions.

Tableau 11a

**Pensez-vous que vous en savez suffisamment
sur les attentes d'Oxfam à votre égard
sur le plan de la conduite sexuelle?**

NON OUI

Tableau 11b

**A titre de manager, vous sentiriez-vous
suffisamment confiant pour enquêter
sur une plainte d'inconduite sexuelle?**

NON OUI

Tableau 11c

Dans quelle mesure pensez-vous qu'Oxfam GB
est déterminé et apte à traiter
des cas d'inconduite sexuelle?

PAS DU TOUTTRES BIEN

Tableau 11d

Dans quelle mesure pensez-vous
que les 'Directives sur la Conduite Sexuelle'
vous permette de réguler votre comportement
et celui de votre entourage?

PAS BIEN TRES BIEN

Tableau 11e

Dans quelle mesure pensez-vous
que les 'Directives sur la Conduite Sexuelle'
vous permettent de comprendre vos propres
responsabilités quand vous travaillez dans ce secteur?

PAS BIEN TRES BIEN

Tableau 11f

Dans quelle mesure vous sentez-vous
capable d'expliquer la politique d'Oxfam GB
sur l'exploitation et les abus sexuels aux personnes
avec lesquelles vous travaillez?

PAS DU TOUT TRES CAPABLE

Tableau 11g

**Dans quelle mesure vous sentez-vous
capable de prendre la responsabilité de créer
et d'entretenir un climat propice au respect des
'Directives d'Oxfam sur la Conduite Sexuelle?**

PAS DU TOUTTRES CAPABLE

Dossier supplémentaire 1

Texte préparatoire pour les participants –

À l'attention des : Participants à la séance de formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels – *date appropriée ajoutée par l'animateur à cet endroit*

De la part de : L'animateur

Objet : Travail préparatoire obligatoire pour participer à la séance de formation

Vous participerez à un atelier de formation qui sera axé sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels au sein des équipes et dans les secteurs où vous travaillez. Pour que l'organisation et vous-même profitiez au maximum de cet atelier, vous devez faire un travail de préparation. Commencez par lire attentivement les informations et les conseils suivants pour que votre participation soit aussi crédible et aussi utile que possible.

Confidentialité

Pendant la journée d'atelier, les comportements que vous évoquerez seront parfois illégaux et souvent contraires à la politique d'Oxfam GB. Il est possible que ce comportement concerne des collègues, anciens ou actuels, ou des personnes connues par beaucoup de gens. Il est impératif que vous observiez la plus grande discrétion dans vos discussions et votre travail, pendant le séminaire et à l'extérieur.

Durant votre travail préparatoire et lors de vos discussions pendant la séance de formation, vous n'aurez pas le droit de mentionner le nom de qui que ce soit ou d'associer un comportement (bon ou mauvais) à un individu particulier. En outre, nous vous demandons d'éviter la mention d'un pays ou d'un lieu lorsque vous décrivez des situations ou des circonstances. Nous insistons pour que vous preniez ces précautions visant à protéger la réputation et l'identité des gens. En cas de manquement à ces règles, que ce soit durant le stage ou à l'extérieur, nous entamerons une procédure disciplinaire contre vous. Nous prenons cela très au sérieux : veuillez faire de votre mieux pour vous montrer à la hauteur de nos attentes.

Travail de préparation

Lors de la séance de formation, on vous demandera de parler à un petit groupe de personnes d'un exemple au moins d'exploitation sexuelle ou de comportement abusif, que vous avez constaté au travail ou dans la vie quotidienne. Après quelques minutes de réflexion, vous vous rendrez compte que vous en avez déjà observé un ou deux exemples, au minimum. Ces exemples pourront aller de l'incident 'mineur' à un incident très grave. Choisissez un exemple que vous pouvez expliquer clairement et sur laquelle vous avez une opinion.

Consignez votre expérience, en mentionnant ce qui pour vous n'allait pas ou qui vous a troublé, et votre opinion sur ce que les autres / managers pouvaient ou auraient dû faire pour arrêter ou prévenir cette situation.

Limitez-vous à deux ou trois paragraphes pour raconter cette expérience, et amenez la feuille avec vous à la séance de formation. Vous en aurez besoin pour pleinement participer, donc n'oubliez pas d'écrire votre expérience et de l'apporter. Si vous avez des problèmes pour trouver un exemple, demandez à l'employé des RH le plus proche ou votre cadre hiérarchique qui vous aidera à réfléchir et à identifier un exemple qui conviendra. Ne vous inquiétez pas, tout le monde peut trouver au moins un exemple, il vous faudra peut-être un peu plus de temps pour vous souvenir.

Par ailleurs, lorsque vous raconter cette expérience, n'oubliez pas de respecter les directives de confidentialité ci-dessus – aucun nom de personne ou de lieu ne doit être cité !

L'animateur ramassera les feuilles avec vos exemples pour les ajouter à la banque d'informations, d'études de cas et d'exemples pouvant être utilisés par Oxfam GB (et éventuellement nos partenaires) dans l'objectif d'apprendre et de nous améliorer.

Je vous remercie d'avance et me réjouis de vous rencontrer à ce stage de formation.

Dossier supplémentaire 2

Exemples d'histoires

Ne pas distribuer, uniquement réservé à l'animateur

Exemple 1

Ignatius est un cadre moyen de la fonction publique dans un pays X, qui a été muté de la capitale dans le district le plus au nord, où il est chargé de superviser l'enregistrement du gouvernement des réfugiés arrivant en masse pour échapper au conflit de l'autre côté de la frontière.

Les réfugiés, dont beaucoup sont des femmes séparées des hommes de leur famille, sont extrêmement vulnérables, se déplaçant déjà depuis plusieurs semaines, et ayant été victimes d'agressions. Ils sont arrivés dans une région très pauvre du pays d'accueil, où les personnes de leur ethnie et religion ne sont pas les bienvenues.

Oxfam met sur pied une opération humanitaire et compte sur le maintien de bonnes relations avec le gouvernement d'accueil.

Cependant, le personnel commence à entendre les rumeurs qu'Ignatius et ses collègues exploitent sexuellement les femmes réfugiées. Il n'y a aucun moyen de prouver ces allégations car les abus qui sont suspectés se déroulent la nuit quand les employés d'Oxfam n'ont pas le droit d'entrer dans les camps de fortune.

Exemple 2

Une ONG internationale opérait un programme à long terme avec des prostituées dans un pays ravagé par une guerre civile extrêmement violente depuis plus de vingt ans. Le but du programme consistait à offrir aux prostituées la possibilité de faire certains choix dans leur vie tout en essayant également de leur assurer une certaine sécurité et dignité dans leur travail.

Il a fallu très, très longtemps pour gagner la confiance de ces femmes— beaucoup d'entre elles avaient vécu des expériences terrifiantes et elles ne faisaient confiance à personne, même ceux qui voulaient vraiment les aider.

Un matin de bonne heure, un collègue a vu l'une des prostituées sortir de la chambre du coordinateur de programme. Ce collègue a confronté le coordinateur de programme qui a nié tout comportement inapproprié.

Exemple 3

Pendant une visite de terrain dans les camps IDP, une conseillère sur les questions de genre expatriée a observé que pendant ses entretiens avec les habitants du camp, son chauffeur s'asseyait à l'ombre et discutait avec des jeunes femmes, originaires du camp vraisemblablement.

Sur le chemin du retour, elle a demandé au chauffeur de quoi il avait parlé avec ces femmes, le conducteur se fâcha /se sentit mal à l'aise et déclara qu'il ne faisait rien de mal. Sa conseillère sur les questions de genre lui a affirmé qu'elle n'en avait jamais douté mais qu'elle était intéressée par le fait que des jeunes femmes non accompagnées se sentaient à l'aise en compagnie d'un 'étranger'. Ensuite, la conseillère des questions de genre a continué à expliquer qu'il était important que tout le monde comprenne à quel point ces femmes étaient vulnérables dans les camps – qu'elles étaient démunies et qu'il était difficile d'être en sécurité dans des conditions aussi dures.

De retour à la base, elle discuta de ce sujet avec plusieurs collègues expatriés. Certains agents de terrain masculins lui ont dit qu'elle ne savait ce que c'était que de travailler dans un camp.

“Les femmes viennent nous voir sans arrêt pour nous proposer de devenir nos petites amies.” “Elles disent ‘regardez autour de vous, il n’y a pas d’hommes, vous pouvez être les nôtres’. Elles disent cela tout le temps.”

Il a fallu de longues discussions avant que certains collègues se rendent compte à quel point les femmes et les enfants sont vulnérables dans les camps, à quel point ils sont démunis et à quelles extrémités ils pourraient recourir. La conseillère des questions de genre a l'impression que c'était probablement la première fois que certains collègues avaient réfléchi à ce sujet en se mettant à la place des femmes qui vivent dans les camps.

Exemple 4

La femme d'un collaborateur s'est plainte que deux collègues, vivant dans le même complexe, amenaient des prostituées dans les locaux d'une ONG..

Après avoir demandé conseil auprès des Ressources humaines, le Chef de mission s'est adressé aux deux collaborateurs en privé. Elle leur a expliqué que leurs actions avaient contrarié un collègue et sa famille et qu'elles risquaient de discréditer Oxfam, bien qu'elles ne soient pas interdites par le Code de conduite interne de leur ONG. Elle insista sur le fait que d'autres plaintes entraîneraient obligatoirement des sanctions disciplinaires officielles.

(Nous pensons que) les collaborateurs ont continué à fréquenter des prostituées discrètement mais pas dans les locaux d'Oxfam. Les supérieurs ont rendu visite régulièrement à la famille qui s'était plainte pour s'assurer que l'affaire était close.

Exemple 5

Un expatrié responsable d'une petite équipe de programme vivait seul dans une grande maison de la ville, où l'ONG avait installé son bureau et opérait quelques programmes. Il était bien connu dans la ville car il y avait peu d'expatriés et encore moins de voitures 'd'aide'.

À plusieurs occasions, d'autres collaborateurs ont visité le programme et ont passé la nuit au domicile du Directeur de programme. Les nombreuses fois que le personnel a logé chez le Directeur de programme, il est revenu très tard, souvent ivre mort et quelquefois accompagné d'une 'amie'. Il fallut attendre une discussion entre plusieurs collaborateurs pour qu'ils comparent leurs expériences et réalisent l'ampleur du 'problème'. S'il l'on en croit tous ces témoignages, le Directeur de programme sortait le soir trois ou quatre fois par semaine et ramenait une fille différente à la maison la plupart du temps.

Rien n'a été fait à ce stade pour réfréner ou stopper ce comportement, la question n'a même pas été abordée avec le Directeur de programme. L'abcès a percé quand un cadre de direction en visite s'est vu remettre dans la rue une demande de réparation pour le mur d'un jardin qui s'était effondré quand le directeur de programme soi-disant ivre mort avait perdu le contrôle de son véhicule et l'avait écrasé contre le mur.

Comme le Directeur de programme avait encore seulement deux mois à faire jusqu'à la fin de son contrat, on décida de le laisser continuer mais de ne pas prolonger son contrat. Sa consommation abusive d'alcool et sa promiscuité avec apparemment de nombreuses filles locales n'ont même été effleurées.

Exemple 6

Lors d'une campagne de recrutement, une ONG était sur le point de recruter un directeur de programme expatrié très qualifié et expérimenté. Cependant, des rumeurs sont arrivées aux oreilles du chef de mission du pays sur le comportement de ce Directeur de programme : à savoir, la fréquentation de prostituées et l'abus d'alcool. Rien ne semblait pourtant l'indiquer durant l'entrevue et le candidat avait affirmé qu'il connaissait la politique de l'ONG et assuré le chef de mission de la probité de sa conduite quand la question lui a été posée. Rassuré, le chef de mission décida de le recruter.

Trois mois après l'entrée du Directeur en fonction, le Bureau de pays entend parler d'une relation inappropriée entre le Directeur de programme et une collaboratrice de trente ans sa cadette. Suite à une enquête discrète, deux gardes affirmèrent que la jeune collaboratrice avait passé au moins une nuit en compagnie du Directeur de programme. Trois collaborateurs ont affirmé que tout le monde était au courant, d'autres personnes sur le terrain ont refusé de commenter.

Le chef de mission et son adjoint ont décidé de se rendre sur le terrain et le chef de mission a remarqué que le Directeur de programme essayait d'embrasser la jeune collaboratrice qui résistait. Il a aussi constaté que la jeune femme avait pris de nombreux jours de congés maladie. Le chef de mission et son adjoint ont de nouveau expliqué verbalement au Directeur de programme la politique de l'ONG sur les relations entre les cadres et leurs subordonnés. (Un Code de conduite interne sur ce sujet n'avait pas été encore introduit).

Le chef de mission demanda conseil à son chef hiérarchique, qui lui a dit qu'un tel comportement était inacceptable et devait être réglé. Les rumeurs ont continué à circuler parmi le personnel national.

Quand le Directeur de programme passa par le Bureau national avant de prendre sa période de repos et de récupération, il rencontra le chef de mission pour faire un bilan de la période d'essai. Le chef de mission l'a questionné sur cette relation et le Directeur de programme a tout nié, affirmant que c'était une relation strictement amicale. Le chef de mission décida de ne pas confirmer le Directeur de programme à son poste et lui demanda de ne pas reprendre ses fonctions après sa période de repos et de récupération. Les motifs invoqués pour ce refus de confirmation étaient 'des opinions irréconciliables'.

De retour au Royaume-Uni, le Directeur de programme s'est plaint de la manière dont il avait été traité, auprès de certains supérieurs. Aucune personne n'avait assisté à son entretien avec le chef de mission et l'affaire avait été mal documentée. Le Directeur de programme menaça de traîner l'ONG devant les prud'hommes pour licenciement abusif et de l'attaquer en justice pour diffamation.

Les cadres supérieurs de l'ONG ont accepté de donner une "bonne" référence au Directeur de programme, en contrepartie celui-ci devait renoncer à toute action judiciaire. Ils l'ont également payé pour retourner dans le pays et à son antenne. Ils n'ont demandé du programme ou aux cadres concernés de faire de déclaration par écrit. De même, il n'ont parlé à aucun des employés concernés à l'exception du chef de mission. Le supérieur du chef de mission appuya la décision.

Au bout de quelques mois, le Directeur de programme fut réembauché dans un autre programme géré par l'ONG. Les jours de congés maladie de la jeune collaboratrice ont considérablement diminué après le départ du Directeur de programme.

Exemple 7

Les travailleurs humanitaires basés dans une petite ville retirée d'Afrique centrale ne voient pas souvent d'autres expatriés, ils ne parlent pas bien les langues locales et ont désespérément besoin d'avoir une vie sociale ! L'arrivée de quelques gardiens de la paix est une véritable source d'exaltation pour eux. Ils accueillent avec plaisir les bérets bleus et les invitent à une ou deux soirées chez eux avant de se risquer à sortir ensemble en ville.

Ces soirées semblent sympathiques et innocentes mais quelles répercussions *pourraient-elles* avoir ?

Dossier supplémentaire 3 'Réponses' aux études de cas

Ne pas distribuer, uniquement réservé à l'animateur

1 Utilisation d'un ordinateur portable Oxfam pour accéder aux sites pornographiques

1a Premier scénario

Dans la politique d'utilisation Internet d'Oxfam GB :

'Les exemples suivants représentent des usages abusifs qui seront classés comme des fautes graves selon les procédures disciplinaires et qui par conséquent peuvent entraîner un renvoi sans préavis, sans aucun avertissement préalable. La liste n'est pas complète :

- violation de la vie privée d'autres utilisateurs,
- corruption ou destruction des données appartenant à d'autres utilisateurs ou perturbation de leur travail,
- création, accès ou affichage d'images, de données ou d'autres documents criminels, insultants, obscènes ou indécents.'

Par conséquent, il s'agit d'un acte qui mérite une sanction en vertu des procédures disciplinaires. Le collaborateur a rompu les termes de son contrat et n'a pas suivi les procédures, les instructions et la politique d'Oxfam GB stipulées dans la politique d'utilisation Internet. Les décisions concernant les sanctions à appliquer sont laissées au soin du chef hiérarchique, mais il est évident que s'il continue à travailler pour Oxfam, son aptitude à respecter le Code de conduite interne d'Oxfam devient tout au moins une question de gestion des performances.

Des employés ont été licenciés immédiatement après avoir accédés à des sites internet pornographiques.

En outre, les managers concernés devraient profiter d'une réunion du personnel ou autre pour examiner à fond le Code interne et les conseils sur la conduite sexuelle. Ils peuvent également travailler sur des études de cas adaptées au contexte.

1b Second scénario

Pour le collaborateur qui commet le 'crime Oxfam', il s'agit toujours d'une infraction disciplinaire parce que la politique ci-dessus stipule que c'est le cas. Le collaborateur incriminé mérite probablement un avertissement verbal officiel et une note sera placée dans leur dossier à des fins de référence. Par ailleurs, le chef du collaborateur (parce qu'il n'a pas veillé à remettre le code de conduite à l'employé) devrait être tenu responsable de cette faute et il devrait probablement recevoir un avertissement verbal en bonne et due forme. Son aptitude à organiser des stages d'insertion devrait devenir une question de gestion des performances.

Le collaborateur doit recevoir immédiatement un exemplaire du Code de conduite et suivre une formation sur ce sujet et sur ses responsabilités. Le chef du collaborateur doit reconnaître sa responsabilité qui est de veiller à entretenir un climat propice au respect des directives et des décisions prises en matière d'abus, d'exploitation et de comportement sexuels. Leur volonté et leur aptitude à s'y employer sont une question de gestion des performances et doivent être étroitement surveillées.

Tous les efforts doivent être faits pour renforcer les messages clés sur (a) ce que sont les règles d'Oxfam concernant l'utilisation du matériel et (b) la responsabilité dedans le maintien d'un climat propice à l'observance du Code interne.

1c Troisième scénario

Comme pour la réponse susmentionnée, un avertissement verbal en bonne et due forme sera la meilleure des réponses pour commencer – à la fois pour le collaborateur concerné et pour son supérieur (avec une note dans les dossiers en guise de référence). Toutefois, il est évident qu'il faudra également travailler avec le collaborateur pour qu'il comprenne et respecte le Code de conduite interne d'Oxfam et les directives concernant la conduite sexuelle. .

Tous les employés doivent savoir, quel que soit leur échelon, que l'organisation reconnaît pertinemment que 'la mondialisation culturelle d'Oxfam' que nous encourageons n'est pas toujours adaptée à la culture locale. Dans toutes les circonstances, la culture d'Oxfam GB doit prévaloir sur la culture locale – toujours.

Ce serait probablement une bonne idée d'organiser des séances de formation / rappel avec l'ensemble du personnel en temps voulu. Les jugements formulés par Oxfam GB sur ce qui est acceptable et ne l'est pas peuvent être complètement différents de la 'norme' locale. Bien que ces différences soient intéressantes et qu'on puisse en dégager de nombreuses leçons, en dernière analyse, ce qui est fondamental est qu'Oxfam GB a longuement réfléchi avant d'adopter des règles et des directives qui lui semblent nécessaires et appropriées. Il faut que les collaborateurs soient capables de promouvoir et de respecter ces règles et directives ou bien ils doivent reconnaître, ainsi que leurs supérieurs, qu'ils ne travaillent pas dans la bonne organisation et ils doivent démissionner.

2 Relations privées

Une ou deux rumeurs devraient suffire pour faire réagir le chef de ce coordinateur de programme (CP) . Ceci pour deux raisons : (a) la prostitution est illégale dans le pays X, donc le CP enfreint la loi et (b) coucher avec une prostituée, dans ce cas précis, témoigne d'un manque total de discernement à cause des répercussions que cela pourra avoir sur la réputation d'Oxfam.

(

Remarque: si, à titre de responsable, vous entendez ne serait-ce qu'une rumeur de relations sexuelles avec des enfants (tous les moins de 18 ans), vous devez agir immédiatement – il est inutile d'attendre deux ou trois autres rumeurs.)

Dans ce cas, ces agissements constituent une faute professionnelle en vertu du Code de conduite d'Oxfam parce que le Code stipule (entre autres) : En tant que membre d'Oxfam GB, je m'engage à respecter les points suivants :

- **Éviter toute implication dans les activités criminelles**, les activités qui vont à l'encontre des droits humains ou celles qui compromettent le travail d'Oxfam GB.
- **Je lutterai personnellement contre toutes les formes d'activités illégales.**
- **Je ferai de mon mieux pour que ma conduite sexuelle n'entache pas la réputation d'Oxfam GB** et qu'il n'affecte pas ou ne diminue pas ma capacité à exercer le rôle pour lequel je suis employé.

Alors... Dès le moment où vous avez l'impression qu'il s'agit d'une faute grave, vous savez que vous avez un problème. Vous devrez vous rendre dans la région, où travaille le Coordinateur de programme pour lui parler de ces allégations. Par ailleurs, vous envisagerez éventuellement de le suspendre en attendant l'issue de l'enquête. La suspension n'est pas un jugement sur le bien fondé des allégations. La suspension est nécessaire pour protéger la ou les personnes impliquées dans l'affaire, le temps du déroulement de l'enquête et pour éviter qu'ils n'aggravent leur cas.

Dès le départ, il est important de consigner par écrit ce qui est dit et ce qui est fait.

Si le coordinateur de programme (CP) nie les faits quand on l'interroge et que les faits lui donnent raison, alors tout va bien et vous pouvez reprendre le fil normal (plus ou moins) de votre vie. Ensuite, il faudra découvrir qui est à l'origine des rumeurs et découvrir pourquoi elles ont commencé, mais surtout ce qu'il faudra faire pour forger un nouvel esprit d'équipe, un climat de confiance et de solidarité.

Si le CP reconnaît que les rumeurs sont vraies, le plan d'action recommandé consistera à le renvoyer sur-le-champ et à lui demander de quitter le programme dans les plus brefs délais. Évidemment, une solution de remplacement provisoire sera difficile à organiser – mais si le CP n'était pas renvoyé, le personnel et d'autres personnes auraient l'impression qu'Oxfam GB manque de cran et n'est pas capable de respecter ses principes directeurs internes – nous ne pouvons pas nous permettre d'avoir cette réputation.

S'il nie les rumeurs et mais que vous ayez des preuves de son inconduite, c'est alors que vous avez un problème sérieux. La manière dont vous traiterez ce problème dépendra de nombreux facteurs et du contexte, il est donc difficile de la prescrire maintenant.

En fait, les procédures d'enquête sont longues et coûteuses en temps, énergie et ressources, à tel point qu'elles ne sont souvent pas rentables. Dans ces circonstances, il vaut probablement 'mieux' dire au CP que vous ne le croyez pas, lui dire pourquoi c'est le cas et également que vous n'avez plus confiance en son jugement. Il pourrait s'avérer également utile de mentionner qu'une équipe ayant transmis ce type d'informations (parce qu'ils croient que c'est vrai) n'a plus confiance non plus en son supérieur et qu'il sera extrêmement difficile de faire refonctionner le lien hiérarchique.

Toutefois, une enquête officielle peut quelquefois servir à percer l'abcès.. Donc, il peut être judicieux de l'utiliser si (a) le CP nie les rumeurs, vous le croyez et vous voulez lui témoigner votre confiance (et vous êtes sûr que l'enquête confirmera que vous aviez raison de lui faire confiance) ou (b) s'il est nécessaire de prouver qu'il y a eu faute, un jugement a été rendu, les mesures ont été prises et l'équipe du programme peut désormais oublier cet incident très malencontreux.

S'il est nécessaire de vérifier la véracité des rumeurs, il est important de tenir compte **UNIQUEMENT** des preuves de première main. Les ouï-dire ou les échos de ce que d'autres personnes ont dits ne suffisent pas et ne sont pas acceptables.

Prendre des décisions de cette nature n'est pas facile et vous pouvez vous sentir seul et découragé d'avoir à le faire. N'oubliez pas que vous pouvez et devez demander de l'aide en cas de besoin.

Il est important de réaliser que vraie ou fausse, cette 'histoire' a nui au moral et à la confiance des employés et qu'il faudra travailler pour réparer les pots cassés. Par ailleurs, le Code de conduite doit être réintroduit et les supérieurs doivent s'assurer qu'il est connu, compris et utilisé comme un outil gestionnaire à l'avenir.

Si vous-même et le Coordinateur de programme savez et êtes sûrs que cette femme n'était ni une prostituée, ni une mineure, il vous reste toujours à résoudre l'énigme de l'origine de cette affaire malencontreuse. Il va falloir essayer de trouver la meilleure solution pour le CP et le mieux sera éventuellement de lui offrir une mutation ; en effet il sera extrêmement difficile de rétablir de vraies relations de confiance, de solidarité, qui soient fonctionnelles. Il faudra également 's'occuper' des employés qui ont fait circuler ces rumeurs malveillantes. La plupart des gens pensent cela devrait être passible d'une sanction qui est à la mesure de la sanction associée à l'acte dont une personne a été accusée.

3 Relations sexuelles en échange de marchandises

Josie est une bénéficiaire et a le droit d'espérer du personnel d'Oxfam une obligation de prudence et de diligence à son égard. En plus, Samuel vole l'organisation. Ces deux actes transgressent le Code de conduite d'Oxfam et Samuel peut s'attendre à ce qu'une procédure disciplinaire soit engagée. L'exploitation et le vol sont des fautes graves et Samuel peut s'attendre à être renvoyé.

4 Critiquer le comportement d'un collègue

Il n'existe pas de réponses toutes simples à cette question car la situation est complexe. L'idéal serait de parler au collaborateur qui a fait la plaisanterie sexiste et insultante pour essayer de lui faire comprendre qu'Oxfam GB ne tolère pas ce type de comportement.

Cependant, certaines personnes n'ont pas peur de prendre le taureau par les cornes, et de confronter publiquement la personne concernée devant tout le groupe. Par conséquent, de montrer publiquement par l'exemple ce qu'est un comportement acceptable ou inacceptable de la part du personnel d'Oxfam.

De surcroît, des séances pourraient être organisées sur la politique anti-harcèlement. Le Code de conduite et la politique de genre devraient être introduites progressivement pour que les collègues sachent précisément ce que l'on attend d'eux. Il convient d'aborder ce problème et de le résoudre en équipe.

De plus, il faudra probablement attirer l'attention sur la politique et les pratiques de repos et de récupération, et après un certain temps sur l'équilibre de genre au sein de l'équipe.

Le comportement habituel décrit dans l'étude de cas doit être considéré comme du harcèlement et tout collaborateur concerné a le droit et la responsabilité de porter plainte ou d'engager les procédures disciplinaires contre le collaborateur fautif, comme il se doit.

5 Coucher avec des filles qui ont moins de 16 ans

(N.B. : Le Code de conduite va bientôt indiquer 18 ans, conformément à la Convention sur les droits de l'enfance et aux directives des Nations Unies)

Le collaborateur d'Oxfam GB après avoir observé ces agissements aurait dû écrire au chef national de l'ONG qui emploie cet employé et envoyer une copie à son propre chef national en expliquant exactement ce qu'il a vu. Une demande d'accusé de réception aurait pu figurer dans la lettre qu'il a écrite.

Le collaborateur d'Oxfam est responsable seulement de ce qu'il a rapporté. Le plus haut responsable hiérarchique d'Oxfam GB sur place a le devoir de s'assurer que l'incident est pris au sérieux par le cadre de direction de l'organisation 'accusée' et qu'il prend les mesures qui s'imposent.

Nous avons de très rares obligations juridiques en ce qui concerne les agissements dans d'autres organisations ... mais si un membre d'une organisation se comporte très mal, nous avons tous le devoir d'informer un supérieur pour régler l'affaire.

À l'avenir, on pourra également transmettre ce problème aux '*points focaux*' *nationaux et des agences chargés des questions d'exploitation et d'abus sexuels*, et ces personnes devront discuter avec les chefs d'agence par l'intermédiaire des réseaux de points focaux qu'ils rencontrent régulièrement. Nous vous tiendrons au courant des faits nouveaux à ce sujet.

Le chef de la personne fautive devrait penser en premier lieu à la santé et la sécurité de la jeune fille concernée. Si le collaborateur 'fautif' reconnaît avoir couché avec elle ou s'il le nie mais son chef ne le croit pas, il faut tout faire pour que la fille concernée puisse bénéficier de tous les services d'appui appropriés.

Il s'agit clairement d'une allégation de faute grave. Le collaborateur sera suspendu jusqu'à ce que le supérieur soit satisfait que la vérité a été établie. Si l'accusation d'une relation sexuelle avec une fille mineure (délibérée ou non) s'avère vraie, le collaborateur fautif devra être sommairement renvoyé. Si les accusations ne sont pas confirmées par les faits, le supérieur devra probablement essayer de convaincre le collaborateur d'accepter une mutation. Cependant, s'il est muté, IL EST ESSENTIEL d'être transparent sur les raisons de cette mutation.

Si vous vous trouvez dans cette situation, adressez-vous à votre supérieur et votre équipe RH immédiatement.

Dans ces types de contexte, le supérieur est chargé de vérifier que les employés connaissent le Code de conduite qui régit le comportement du personnel, et toute autre politique associée et qu'ils comprennent parfaitement ce que cela signifie sur le plan comportemental – en tant qu'individu mais aussi au regard de leurs responsabilités (entretenir un climat propice à la compréhension et au respect du Code).

6 Chauffeur local

Joey a déjà tort pour plusieurs raisons :

- Il ne devrait pas conduire quelqu'un qui ne fait pas partie d'Oxfam et qui n'a pas l'autorisation de voyager dans un véhicule d'Oxfam – avertissement sévère si ce n'est procédure disciplinaire.
- Il ne devrait pas non plus lui faire des 'cadeaux' qui ne lui appartiennent pas, même s'il ne demande rien en retour – avertissement sévère si ce n'est procédure disciplinaire.
- S'il établit une relation avec elle, il sera coupable d'exploitation – car il couche avec une mineure et offre des marchandises en contrepartie de relations sexuelles- s'il le fait, c'est une faute grave et une procédure disciplinaire officielle sera engagée immédiatement, Joey sera suspendu jusqu'à ce que sa culpabilité soit établie et licencié immédiatement après.

Selon toute probabilité, un grand nombre de managers se sentiraient obligés (et dans la plupart des circonstances seraient avisés) de renvoyer Joey (de la manière réglementaire) pour les deux premiers points et pas seulement le dernier.

7 Dormir dans les camps

Vous devez répondre 'non' sans hésitations à l'équipe. Immédiatement. Cette réponse s'explique par un certain nombre de raisons, entre autres :

- La sécurité dans les camps risque d'être *bien* plus dangereuse et il est souvent presque impossible d'exercer un contrôle ou de prendre des mesures pour améliorer la situation
- En tant que travailleurs humanitaires dans le camp, ils ne seront jamais tranquilles – ils seront sans cesse sollicités pour fournir un soutien ou une assistance et ils ne peuvent pas faire grand-chose pour éviter cette situation
- Ils deviendront forcément une cible pour les personnes cherchant à s'échapper du camp. Il sera plus difficile d'ignorer les avances sexuelles et de se comporter de la manière impartiale et transparente qu'Oxfam GB attend de ses employés
- Il est forcé que le taux d'infection à VIH augmente parmi la population des camps et soit terriblement élevé – les relations sexuelles qui pourraient s'établir représenteraient un risque extrême pour toutes les personnes concernées
- La présence de travailleurs humanitaires recevant des salaires relativement élevés et disposant des ressources apparemment inépuisables créera des jalousies et donnera une mauvaise impression des travailleurs et/ou de l'organisation concernée, qui pourraient bien conduire à des problèmes dans la mise en œuvre du programme.

Dossier supplémentaire 4

Foire aux questions / plusieurs réflexions

Ne pas distribuer, uniquement réservé à l'animateur

“Mais dans mon pays, l'âge légal est inférieur à 18 ans et ma culture autorise le mariage des filles âgées de 15 ans”

C'est le cas dans de nombreux pays. Certains employés pensent qu'une trop haute limite d'âge est une erreur de jugement qui sera trop difficile à appliquer. La meilleure chose à faire est de consulter la Convention des droits de l'enfance, signée par tous les pays, l'ONU et presque toutes les organisations de nos confrères. Toutes acceptent et partagent la conviction que l'enfance doit continuer jusqu'à l'âge de 18 ans. C'est une question d'opinion, et c'est la nôtre et c'est pour cela que vous devez maintenant l'adopter. Oxfam vous aidera à vous montrer à la hauteur de cette attente.

“Mon collègue X est marié depuis deux ans avec une femme qui n'a que 16 ans maintenant, allez-vous le renvoyer ?”

Il est peu probable que ce soit légalement possible. Mais maintenant que nous avons introduit cette nouvelle politique, nous ne tolérerons plus des nouveaux et des anciens employés qu'ils aient des relations avec un enfant. Dans certains pays, nous pourrions nous renseigner sur l'état matrimonial au moment de l'entrevue, dans d'autres, ce sera impossible: mais nous ferons de notre mieux pour nous informer. Nos procédures de recrutement vont bientôt devenir beaucoup plus sélectives en vue de protéger au mieux les personnes sous notre responsabilité. La dissuasion et la détection constituent l'approche que nous allons adopter pour renforcer ces procédures : nous annoncerons largement et clairement notre position à l'égard de la protection des enfants, puis nous suivrons rigoureusement les références, les antécédents professionnels et les casiers judiciaires quand c'est possible. Par ailleurs, nous allons porter une plus grande attention à ces questions pendant nos journées de travail. Les responsables tout comme les employés seront plus confiants et aptes à avoir des discussions et à créer un environnement dans lequel les personnes vulnérables avec lesquelles nous travaillons sont en sécurité.

“La prostitution est légale dans ce pays. Beaucoup de gens paient pour avoir des relations sexuelles avec les prostituées, et cela n'est pas mal considéré.”

Oui, nous le savons. Nous n'interdisons pas les relations avec des prostituées, mais nous recommandons **vivement** aux gens de les éviter pour de nombreuses raisons. Tout d'abord, le principe fondamental de toute transaction de ce type est le résultat d'une dynamique de pouvoir inégal, qui est donc abusive. Selon toute vraisemblance, des transactions sexuelles de cette nature entacheront la réputation de l'organisation et il est tout à fait possible qu'elles augmentent les risques sécuritaires pour les individus comme pour l'organisation. Il est également très probable qu'il y aura des répercussions sur la sécurité des prostituées

“Si Oxfam a une position aussi ferme concernant l'égalité de genre, pourquoi l'organisation n'a-t-elle pas interdit les relations avec des prostituées – Je me sentirai plus à l'aise si c'était le cas.”

Non, nous n'avons pas interdit les relations sexuelles avec des prostituées mais nous la déconseillons vivement. Nous ne l'interdisons pas parce que nous ne pouvons pas enfreindre les droits civils et nous savons qu'il serait impossible d'appliquer une interdiction totale pour des raisons pratiques. Dans certains pays, nous soutenons les organisations partenaires qui travaillent avec les prostituées pour qu'elles puissent jouir de leurs droits fondamentaux. Nous sommes mal placés pour dire aux prostituées comment vivre leur vie.

“Vous pensez peut-être que ma relation est abusive, mais ce n'est pas mon impression, ni celle de ma compagne. Vous êtes mal placé pour en décider.”

C'est peut-être vrai. Mais ... si vous avez une relation avec une mineure ou une bénéficiaire, nous savons qu'elle est abusive de par sa nature, en vertu de nos principes fondamentaux et Oxfam ne fermera pas les yeux ... en effet, une sanction disciplinaire peut et doit être appliquée immédiatement.

Si la relation ne concerne ni une mineure, ni une bénéficiaire, Oxfam n'aura pas autant de raisons d'intervenir ou de prononcer un jugement. Mais ... si vous, en tant que responsable, avez l'impression qu'il s'agit d'une relation abusive, alors vous avez probablement raison. Par conséquent, cela vaut la peine d'approfondir la question.

“Si nous tenons tellement à protéger les enfants, pourquoi ne contrôlons-nous pas plus strictement les personnes que nous embauchons ?”

Nous sommes conscients de cette lacune et ces travaux sont en cours. Nous demandons conseil à d'autres organisations spécialisées dans ce secteur et les nouvelles procédures établies tiendront compte de notre devoir de vigilance absolu à l'égard des personnes sous notre protection et également des ressources exigées par des procédures plus strictes.

“Oui, j'entretiens une relation avec une bénéficiaire mais je ne lui ai rien donné en échange. Par conséquent, je n'abuse pas de mon pouvoir ou de ma position à Oxfam.”

Peut-être pas. Mais d'autres ne verront pas les choses de la même façon. Donc, pour ne pas prendre le risque de ternir la réputation d'Oxfam GB, nous déclarons que les relations sexuelles avec les bénéficiaires ne doivent pas se produire. Nous devons nous protéger et protéger nos bénéficiaires contre *l'éventualité* des abus, outre l'exploitation elle-même.

“Je connais de nombreux employés d'Oxfam GB, qui entretiennent des relations avec leur supérieur hiérarchique ou leur subordonné – Qu'en pense Oxfam et quels sont les conseils de l'organisation si nous nous trouvons dans cette situation ?

”Oxfam GB n'interdit pas les relations avec les supérieurs hiérarchiques ou les subordonnés mais insiste sur la transparence. Si vous avez une relation avec une personne sous votre autorité, **vous** avez la responsabilité d'informer **votre** supérieur. Ensuite, c'est à eux (et d'autres personnes éventuellement) qu'il revient de décider si votre relation pourrait entraîner un conflit d'intérêts quelconque. En tout cas, Oxfam GB devra trouver une autre personne pour faire la gestion des performances que vous assumeriez dans des circonstances normales.

“Le Code d'Oxfam est vague sur le comportement sexuel et n'est pas assez strict pour aider les responsables.”

Il est moins vague que général. En outre, comme nous n'avons pas actuellement de politique sur le comportement sexuel, nous ne pouvons pas vous y référer pour obtenir des précisions et des conseils supplémentaires. Par contre, nous avons les 'Directives relatives au comportement sexuel', le présent document de base, des modules d'information et de formation et bientôt des points focaux chargés de l'exploitation sexuelle seront désignés dans chaque région et zone de projet selon les besoins. En attendant, le personnel d'Oxfam GB ne devrait pas hésiter à contacter Yo Winder (ywinder@oxfam.org.uk) ou Justine Tordoff (jtordoff@oxfam.org.uk) et/ou l'équipe des Ressources Humaines la plus proche.

Quiz rapide – PPT1

Déséquilibre de pouvoir / risques / que faire?

En quoi consiste le Code de Conduite?

- Un bref récapitulatif de ce qu'Oxfam GB attend de ses employés sur le plan comportemental.
- La liste de toutes les autres politiques que vous devriez lire ou connaître.
- Votre signature pour confirmer que vous connaissez la teneur du code, que vous la comprenez et que vous acceptez de vous y conformer.
- Les Règles sur la conduite sexuelle qu'Oxfam GB attend de ses employés.

A qui s'applique le Code de Conduite d'Oxfam GB?

- A tous les employés et bénévoles qui travaillent pour Oxfam GB dans le monde entier.

Oxfam GB tolère-t-il l'abus de pouvoir?

- Non
- Il y aura toujours ceux qui auront plus de pouvoir que les autres. Mais il ne faut pas abuser de ce pouvoir. En particulier, il ne devrait pas servir à forcer les gens à agir d'une façon qui contrevienne aux valeurs et aux convictions d'Oxfam.

En quoi consiste le pouvoir?

- La force
- L'influence
- La puissance
- La pression
- ?

Qui détient le pouvoir?

- Les hommes ou les femmes
- Le chauffeur ou le manager
- L'adulte ou l'enfant
- Le bénéficiaire ou le représentant gouvernemental
- Les militaires ou les civils
- Le bénéficiaire ou le travailleur humanitaire

En quoi consiste le déséquilibre du pouvoir?

- Quand une personne est en mesure ou a la possibilité de forcer une autre personne à faire quelque chose.
- Le résultat?
- La possibilité d'influencer une personne qui est alors convaincue qu'elle **doit** faire quelque chose ou croire ce que lui dit l'autre personne.
- La possibilité d'obliger une personne à faire ce qu'elle ne veut pas faire, ou une chose dont elle sait pertinemment qu'elle est mal.

Que fait Oxfam GB pour la prévention des abus de pouvoir?

- Le Code de Conduite interne à Oxfam GB .
- La politique de dénonciation d'Oxfam GB.
- (Que veut dire dénonciation?)
- C'est le fait de signaler de manière appropriée le comportement d'un collègue qui enfreint le politique d'Oxfam GB ou vous paraît choquant.
- Le processus de gestion de la performance

Quels sont les abus de pouvoir qui préoccupent particulièrement Oxfam GB?

- Le comportement entre employés.
- Le comportement du personnel à l'égard des bénéficiaires.

Presentation (PPT 2)

Prévention des abus et de l'exploitation
sexuelle des bénéficiaires par le personnel
d'Oxfam GB

Incidents d'exploitation et d'abus sexuels

- Libéria, Sierra Leone, Guinée en 2001
- Népal en 2001
- République démocratique du Congo en 2003
- Commis par des travailleurs humanitaires, parfois des employés d'Oxfam GB
- Oxfam a licencié des employés qui ont exploité ou maltraité des bénéficiaires ou des membres de la communauté locale lors de pratiquement *toutes* ses récentes interventions humanitaires.

Pourquoi les bénéficiaires sont-ils exploités et abusés sexuellement?

- Parce qu'il existe un déséquilibre de pouvoir entre les travailleurs humanitaires et les bénéficiaires.
- Parce que les bénéficiaires ont besoin de ressources pour survivre.
- Parce que cette façon d'agir en vient à être considérée comme 'normale'.

Pourquoi Oxfam veut-il empêcher les bénéficiaires des programmes humanitaires d'être exploités et abusés?

Parce que

- Nous savons qu'il existe un très fort déséquilibre de pouvoir
- Cela représente un grave manquement à notre 'devoir de diligence' à l'égard de nos bénéficiaires
- Les victimes sont déjà les personnes les plus vulnérables

Quelles seraient les conséquences pour une organisation dont les employés commettraient ce type de délit?

Ce serait très mauvais pour

- sa réputation
- ses programmes
- son financement
- sa foi en elle-même
- en fait, ce serait une très mauvaise chose pour la **communauté humanitaire toute entière**, pour toutes les raisons susmentionnées.

Qu'a donc fait Oxfam pour réduire les risques d'exploitation et d'abus sexuels commis par ses employés ?

- La Directrice a manifesté un ferme leadership et envoyé des messages très clairs à ce sujet.
- Le Code de Conduite fait désormais partie intégrante du contrat et du programme d'insertion.
- La responsabilité à l'égard de l'adhésion au Code relève clairement de la compétence des supérieurs hiérarchiques.
- Des dossiers de formation, des outils et un appui à la formation sont disponibles.
- Des Points Focaux Régionaux 'championnent' ce travail en plus de leurs fonctions habituelles.

Quelles sont nos attentes à votre égard, vous les managers et les leaders?

- Assumer la responsabilité du comportement de votre personnel.
- Promouvoir et maintenir un environnement dans lequel les employés savent ce qui est attendu d'eux.
- Veiller à ce que les employés se montrent toujours respectueux envers les bénéficiaires et entre eux.
- Savoir ce qui se passe dans vos programmes.
- Prendre des décisions et intervenir le cas échéant si un comportement ou des attitudes enfreignent le Code de Conduite.
- Se faire aider en cas de besoin!

Quel appui est à votre disposition pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels?

- Votre équipe ou un membre des Ressources Humaines .
- Votre point focal pour le programme/pays/ région.
- Pour le personnel d'Oxfam : l'intranet d'Oxfam GB.
- Pour le personnel d'Oxfam: Le Code de Conduite et les Directives sur la Conduite Sexuelle.
- Pour le personnel d'Oxfam: des dossiers de formation et autres outils pour faciliter l'adoption du Code de Conduite et les Directives sur la Conduite Sexuelle pour le personnel.
- Les points focaux des Nations Unies et autres agences.

Que devrait maintenant envisager de faire l'organisation pour continuer son travail de prévention?

- Penser aux attentes des donateurs à l'égard du comportement des employés?
- Se demander s'il est approprié de demander aux partenaires de s'aligner sur notre Code de Conduite (et comment le faire)?
- Ecouter les managers et les points focaux: adapter/élaborer d'autres outils/dispenser d'autres formations le cas échéant
- Veiller à ce qu'il y ait des points focaux désignés dans les pays/programmes à risque.