

Exemple de programme de formation sur la PEAS

Remarque : les organisations doivent modifier ce programme de formation en fonction du public spécifique.

ACTIVITÉ	DUREE	RESSOURCES
INTRODUCTION		
Accueil et présentation • Présentation du(des) formateur(s) et des apprenants • Aperçu du programme de formation • Résultats d'apprentissage attendus	15 min	Documents à distribuer : • Programme de formation
SESSION 1 : COMPRENDRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS		
Présentation : Définitions et concepts clés • Définition de l'EAS • Politique de tolérance zéro des Nations Unies concernant l'exploitation et les abus sexuels • Rôles et responsabilités du personnel dans la prévention et la réponse à l'EAS	15 min	Documents à distribuer : • Copies du bulletin du SG (ST/SGB/2003/13), du code de conduite de l'organisation et d'autres documents pertinents • Vidéo disponible dans plus de 40 langues "Aucune excuse pour les abus"
Scénarios de cas : s'agit-il d'EAS ? • Présenter des scénarios pratiques et discuter de ceux qui peuvent être des cas d'EAS et pourquoi	45 minutes	
Exercice de groupe : Impacts de l'EAS • Demandez aux apprenants d'identifier les conséquences (potentielles) de l'EAS sur a) la ou les victimes, b) la communauté, c) l'organisation et d) les autres.	30 minutes	
SESSION 2 : AGIR CONTRE L'EAS		
Présentation : Aperçu • Aperçu des réponses à l'EAS (prévention,	20 min	

signalement, enquête et orientation) ● Principes directeurs (y compris une approche centrée sur la victime)		
Discussion de groupe : Prévention ○ Discutez de la manière d'identifier et d'atténuer les risques d'EAS dans leur contexte (Quels sont les signes avant-coureurs ?) ○ Pourquoi sont-ils ignorés ? ○ Que peut faire de plus l'organisation pour prévenir l'EAS ?	45 minutes	
Présentation : Signalement ● Signalement obligatoire ● Comment signaler les allégations d'EAS, y compris les questions de confidentialité et « l'intérêt supérieur de l'enfant » ● Protections pour ceux qui signalent des allégations d'EAS	20 min	● Envisagez des discussions sur les canaux de signalement de l'organisation : demandez si le personnel est au courant des canaux disponibles, identifiez les obstacles au signalement et les moyens possibles d'améliorer l'accessibilité et de surmonter les obstacles au signalement. ● Document contenant les coordonnées des canaux de signalement et la politique de protection des lanceurs d'alerte et/ou des plaignants
Présentation : Enquêtes ● Aperçu du processus d'enquête ● Conséquences pour le personnel si les allégations sont fondées ● Responsabilités du personnel de participer pleinement à toute enquête	15 min	
Présentation : Assistance ● Besoins en services des victimes (et des témoins)	10 minutes	Possibilité de se concentrer lors d'un exercice sur les cinq principes clés de l'approche

• Approches centrées sur la victime et consentement éclairé • Voies de référencement		centrée sur la victime (respect, non-discrimination, sécurité, confidentialité, consentement éclairé) et de demander aux participants de fournir des exemples/illustrations
CONCLUSIONS		
Conclusions • Résumé des principaux enseignements ○ Demandez à chaque apprenant de fournir au moins une réponse à la question : « Comment comptez-vous appliquer ce que vous venez d'apprendre dans votre travail ? » • Retour sur la formation	20 min	Formulaires de commentaires