

# Sexe et Intimité lors des formations CNV.

## Ligne directrice pour la certification.

*Ce document est une pièce jointe au CPP (trousse de préparation à la certification) du 20 septembre 2021. Il a été mis à jour suite aux retours de la communauté des formateur.ice.s certifié.e.s le 20 Janvier 2023*

### INTRODUCTION

---

Ce document est une **ressource destinée au processus de certification des formateur.ice.s en Communication Nonviolente (CNV)**. Son objectif est d'aider les certificateur.ices, les formateur.ice.s certifié.e.s et les candidat.e.s à approfondir leur niveau de conscience quant au sujet du sexe et de l'intimité dans les formations CNV - en particulier **dans les relations dans lesquelles il y a des différences de pouvoir**. L'intention est de s'assurer que **l'objectif de la formation reste orienté sur l'apprentissage** et de minimiser le risque de préjudices, de confusion ou de traumatismes résultant de relations sexuelles ou romantiques ayant lieu durant la formation.

Ce document comprend des demandes à l'intention des nouveaux.elles formateur.ice.s et fournit un cadre concernant la poursuite de la discussion et de l'exploration de ce sujet dans toute la communauté des formateur.ices.s du CNVC. Afin de de mieux aborder cette question, nous vous recommandons ceci :

- Que les évaluateur.ice.s partagent ce document avec les candidat.e.s au début de la formation entre certificateur.ice et candidat.e.
- Inviter les candidat.e.s à réfléchir sur ce sujet à l'écrit dans leurs livrets de parcours et à discuter du sujet avec leurs pairs et leurs référent.e.s.
- Encourager la transparence et l'ouverture pendant le processus de certification.
- Inclure ce document dans les lignes directrices de l'AinT
- **Que les certificateur.ice.s rassemblent des stratégies** afin de sensibiliser les personnes à ce sujet et s'engagent à se former afin de comprendre cette question.
- **Organiser un événement afin que les certificateur.ice.s/AinT puissent en apprendre davantage sur les éléments clés de cette question et s'entraîner à aborder ces sujets de différences / déséquilibre de pouvoirs.**

Nous considérons que ce document est un point de départ. Il a été remis au conseil d'administration du CNVC, au Cercle de Ressources du Programme et au groupe de travail nouvellement formé qui est en train de modifier les accords destinés aux formateur.ice.s afin qu'ils examinent les propositions suivantes :

1. Inclure une version de ce document dans l'accord des formateur.ice.s.
2. Créer un programme de formation pour les actuel.e.s et futur.e.s formateur.ice.s et certificateur.ice.s certifié.e.s;
3. Offrir une version de ce document aux participants des formations CNV ;
4. Mettre en place un organisme chargé d'enquêter sur les allégations de préjudices occasionnés par des formateur.ice.s du CNVC, comme par exemple l'intervention d'un.e médiateur.ice.

Ces propositions visent à aborder la dynamique du pouvoir dans le contexte de la relation certificateur.ice-candidat.e ainsi que dans la relation entre les formateur.ice.s, les organisateur.ice.s du CNVC et les participant.e.s.

## INTENTION

---

Nous voulons être un modèle **d'intégrité et de responsabilité** envers les participant.e.s aux ateliers de CNV, les candidat.e.s à la certification et les communautés afin de nous **assurer que les formations CNV restent centrées sur les apprentissages et de minimiser le risque de préjudices, de confusion ou de traumatismes** résultant de tout type de contact sexuel ou de relations amoureuses entre les formateur.ice.s, les assistant.e.s et les participant.e.s ;

Par conséquent, nous visons à :

- **Sensibiliser à la façon dont les dynamiques de pouvoir** ont un impact sur l'attraction et les relations entre les formateur.ice.s, les certificateur.ice.s, les certificateur.ice.s en formation, les organisateur.ice.s, le personnel du CNVC et les participant.e.s.
- **Accroître la compréhension de l'impact** que peuvent avoir des relations intimes lorsqu'il y a des différences de pouvoir (par exemple entre celles et ceux qui détiennent le pouvoir structurel et un.e participant.e) sur la confiance, la sécurité et la capacité de se concentrer sur l'apprentissage au sein d'un groupe et **encourager la prise de responsabilité vis-à-vis de l'impact occasionné par des postes qui ont pouvoir supérieur.**
- Aider les formateur.ice.s et les certificateur.ice.s à **comprendre la vulnérabilité** des personnes qui peuvent entrer dans des environnements chargés d'émotions pour la première fois et qui parfois peuvent confondre le fait de faire l'expérience d'« être accueilli.e avec une profonde empathie » avec celle du « coup de foudre ». Nous voulons les soutenir et leur fournir un espace d'accueil et de présence à leur expérience.
- Veiller à ce que les formateur.ice.s et les certificateur.ice.s soient **conscient .e.s des/informé.e.s sur les phénomènes de traumatismes**[1]. Bien que la plupart d'entre nous ayons été affectés par des traumatismes ancestraux, collectifs et personnels, certaines personnes ayant subi des préjudices peuvent ne pas être conscientes de leur propre vulnérabilité.

1. Traumatisme : "Déchirure ou **fracture durable dans le soi / self en raison d'événements difficiles et blessants**. Blessure psychique, logée dans le système nerveux, l'esprit et le corps, qui perdure longtemps après *le(s) incident(s) d'origine et qui peut être déclenchée à tout moment*. Myriade de difficultés composée de la blessure elle-même et des poids/fardeaux/traces résiduel.le.s que la blessure impose au corps et à l'âme, à savoir : **des émotions non résolues qui refont surface chez la personne entraînant une certaine dynamique d'adaptation de sa part et la résurgence de scénarios**" - définition de Gabor Mate dans "Le mythe de la normalité ». Le traumatisme est une **expérience humaine universelle, qui imprègne notre culture - du niveau personnel aux niveaux systémiques**. Étant donné que "le traumatisme n'est pas ce qui arrive à une personne, mais plutôt ce qui se passe à l'intérieur de la personne à la suite d'un ou de plusieurs événements" - la disponibilité et la qualité d'un soutien à **un événement post-traumatique sont très importantes**.

*Les effets du traumatisme peuvent se situer au-dessous du seuil de conscience des individus et comme la CNV est une stratégie d'augmentation de la conscience, les impacts d'une ancienne douleur peuvent remonter à la surface dans un environnement d'atelier/de formation/de coaching/de tutorat. Être "conscient.e/informé signifie avoir une compréhension de base du fonctionnement des traumatismes et une expérience directe de travail sur son propre traumatisme. Cela peut également inclure une prise de conscience de la distinction entre le stress post-traumatique (qui entraîne un manque de ressources pour répondre aux besoins qui émergent) et la croissance post-traumatique (dans laquelle les ressources sont disponibles et mobilisables afin de répondre et de contribuer aux besoins qui émergent).*

En tant que formateur.ice.s, notre **objectif est d'être au service du développement personnel et de soutenir la guérison** - c'est l'accord implicite que nous avons avec les participant.e.s. Cet accord a été rendu explicite pour les IIT et nous voulons le rendre explicite dans toute formation CNV.

Si une relation entre un.e formateur.ice et un.e participant.e devient sexuelle ou romantique, elle peut avoir un impact négatif sur le processus de développement personnel du/de la participant.e.

### **Pourquoi ?**

Parce qu'un tel changement d'intentions vers le sexe ou d'autres intérêts (tels que l'amitié ou les relations d'affaires), signifie que le/la **formateur.ice donne également la priorité à ses propres besoins** de plaisir, de connexion ou d'expression sexuelle, en plus du besoin de contribution. Nous pensons qu'il est difficile de répondre à ces deux types de besoins simultanément.

En outre, les sentiments d'engouement et d'attraction sexuelle qui découlent des changements dans les relations peuvent **dissimuler les besoins qui ont initialement incité les individus à participer à la formation**. Les accords préalablement conclus par les participant.e.s ou les formateur.ice.s avec leurs partenaires, leurs familles, leurs communautés, etc. peuvent être négligés dans cet état et des accords peuvent être rompus sans tenir compte des conséquences potentielles sur certain.e.s participant.e.s, d'autres participant.e.s ainsi que des personnes en dehors de la formation.

De plus, un tel **changement a également un impact sur l'ensemble du groupe** de participant.e.s et peut avoir un **effet de ricochet / des répercussions sur l'ensemble de la communauté des formateur.ice.s certifié.e.s du CNVC**.

Nous demandons à tou.te.s les formateur.ice.s de prendre conscience de ce changement et de ses implications pour notre responsabilité en tant que formateur.ice.s du CNVC.

## **DEMANDES**

---

Nos **fortes demandes** sont les suivantes :

1. Que les certificateur.ice.s, les formateur.ice.s certifié.e.s et les candidat.e.s **s'abstiennent de s'impliquer dans des relations amoureuses ou sexuelles avec les participant.e.s** (y compris les candidat.e.s et les formateur.ice.s certifié.e.s) durant une formation ou dans l'intervalle qui sépare des "formations en plusieurs modules consécutifs" (par exemple, des programmes d'un an ou de 9 mois qui comprennent des retraites occasionnelles).
2. Nous recommandons de maintenir cette responsabilité durant **une période qui va de 6 mois à 2 ans après la fin de la formation** (si vous n'êtes pas sûr.e de savoir ce que cette recommandation signifie, veuillez consulter un.e référent.e ou un.e superviseur.se ayant de l'expérience dans ce domaine).
3. Si un.e formateur.ice ou un.e certificateur.ice développe des sentiments romantiques ou sexuels envers un.e participant.e, ou si un.e participant.e exprime de tels sentiments pour un.e formateur.ice ou un.e certificateur.ice, nous demandons au/à la participant.e (certificateur.ice, etc.) de demander du soutien et d'offrir de la transparence au sein de l'équipe de formation ou du cercle de soutien personnel afin de trouver un moyen de prendre soin de tout le monde sans s'impliquer davantage. **Etre ouvert.e au feedback est essentiel afin de minimiser les angles morts.**

4. Si un.e participant.e parle à un.e formateur.ice ou à un.e certificateur.ice de ses sentiments, nous lui demandons de **reconnaître la vulnérabilité du/de la participant.e**, de reconnaître qu'il s'agit d'un événement courant et de **s'abstenir de discuter de ses propres sentiments**. Si possible, proposez à un.e co-formateur.ice d'intervenir afin d'offrir un espace de profonde écoute empathique au/à la participant.e et déplacer son centre d'attention.
5. Dans le cas où un.e participant.e ferait des déclarations d'amour ou offrirait des invitations intimes ou si un.e formateur.ice avait de forts sentiments romantiques envers un.e participant.e (y compris les formateur.ice.s certifié.e.s et les candidat.e.s), nous demandons au/à la formateur.ice de **procéder à une "vérification de la réalité"**. Il est courant que **l'illusion sur soi-même** ou la confusion se produisent dans ce genre de situations et il peut donc être utile d'explorer ces questions avec le soutien de quelqu'un.e d'autre de l'équipe afin de clarifier pensées, sentiments et besoins :
  - Êtes-vous conscient.e des besoins non satisfaits dans votre vie qui peuvent affecter votre engagement envers votre rôle de formateur.ice et qui peuvent augmenter votre vulnérabilité ?
  - Êtes-vous flatté.e et ne voulez-vous pas manquer cette opportunité ou avez-vous le sentiment que c'est votre seule chance ?
  - Ne voyez-vous que les aspects positifs de cette personne ou de cette relation potentielle ? Vous retrouvez-vous à apprécier tout ce que le/la participant.e dit, à vous sentir attiré.e par elle/lui et à trouver de bonnes raisons de rester près d'elle ou de lui ou d'interagir avec elle ou lui ?
  - Pensez-vous que le/la participant.e vous aurait abordé.e si vous vous étiez rencontré.e.s dans un contexte différent dans lequel vous n'auriez pas été dans un rôle de formateur.ice ou de certificateur.ice ?
  - Le/la participant.e assiste-t-il.elle à de nombreuses sessions, est-il assis plus près de vous ou trouve-t-il/elle de bonnes raisons pour venir vous parler ? Avez-vous des indications qui vous feraient croire qu'il/elle pourrait vous placer sur un piédestal ?

6) Afin de répondre aux déclarations d'amour ou aux invitations intimes ou si vous avez de forts sentiments romantiques envers un.e participant.e, nous vous recommandons les étapes suivantes :

- Communiquez à ce sujet : partagez et réfléchissez à la situation avec vos **collègues ou un.e référent.e.s/co formateur.ice**. En discutant de ces sujets, vous pouvez réduire leur subtiles puissance et influence/ vous leur retirez leur force et pouvoir subtils.
- Soyez honnête au sujet de ce que vous vivez, mais **ne discutez PAS de vos propres sentiments avec le/la participant.e en question pendant la formation**.

Si vous choisissez d'avoir une relation amoureuse ou sexuelle avec un.e participant.e au cours d'une formation, il est fortement recommandé de renoncer/démissionner/de vous retirer de votre rôle de formateur, de certificateur.ice, de formateur.ice certifié.e ou de candidat.e. \*

***Si vous n'êtes pas d'accord avec l'une des propositions de ce document ou si vous rencontrez une résistance, nous vous remercions de discuter de vos préoccupations avec votre certificateur.ice, votre référent.e ou votre superviseur.se et de vous engager avec votre communauté à explorer le sujet plus en profondeur.***

*\*Nous proposons un accord qui contient un seuil élevé de maintien de l'intégrité du CNVC : Si un.e formateur.ice, un.e certificateur.ice, un.e formateur.ice certifié.e ou un.e candidat.e choisit de poursuivre une relation romantique/sexuelle pendant une formation, il ou elle ne sera plus*

considéré.e comme un.e formateur.ice ou un.e certificateur.ice et ne sera plus considéré comme participant.e à la formation. Cependant, il est à noter que nous demandons que cette proposition soit traitée plus en détail avec le cercle de la communauté des certificateur.ices, le conseil d'administration du CNVC et d'autres parties concernées avant sa mise en œuvre. Il n'est actuellement qu'à l'état de proposition.

## CADRES ET RESSOURCES

La qualité de la relation entre les formateur.ice.s et les participant.e.s ou entre les certificateur.ices et les candidat.e.s est essentielle lors du processus d'apprentissage de la CNV parce que nous donnons la priorité à la connexion / au lien.

De plus, la relation formateur.ice-participant.e peut devenir floue selon la façon dont nous vivons le principe du « pouvoir avec » (c'est-à-dire que le/la formateur.ice peut croire qu'ils ou elles se connectent/se relient en tant qu'êtres humains et qu'ils sont donc égaux.ales en occultant le fait que les écarts/différences de pouvoir et de rôles nécessitent des responsabilités différentes au sein la relation / et négliger les rôles/différences de pouvoir qui demandent des responsabilités différentes au sein de la relation.

Cela s'applique également à la relation entre un.e participant.e et un.e organisateur.ice ou d'autres **personnes ayant plus d'accès aux ressources**, c'est-à-dire de pouvoir dans le contexte de la formation (y compris entre des personnes ayant des degrés de pouvoir structurel et des grades/rangs différents - comme entre un.e formateur.ice et un.e assistant.e). Il peut être utile de considérer ces relations comme *asymétriques*.

Il est important pour les formateur.ice.s et les organisateur.ice.s de réfléchir à la façon dont iel.s abordent et interagissent avec les participant.e.s dans de telles relations, tant pendant qu'après une formation, afin de reconnaître et de traiter les différences de pouvoir.

La relation n'est pas égale\* parce que :

Participant.e/Certificateur.ice/Organisateur.ice/Hôte	Participant.e
(crée la structure, le cadre et le contexte de la formation ; invite à la cocréation)	participe, co-crée dans les cadres proposés par le formateur.ice, s'engage
est payé pour la formation	paie pour la formation
partage des connaissances et de l'expérience, invite au dialogue	apprend, reçoit, partage ses propres idées
met en cause les schémas habituels de fonctionnement	est en introspection
sécurise l'espace (assume la responsabilité du bien-être émotionnel et physique de tou.te.s les participant.e.s)	s'ouvre au processus
prend soin de sa propre vulnérabilité et invite les autres à explorer leur vulnérabilité	explore sa propre vulnérabilité
offre des feedbacks et du tutorat	reçoit des feedback et du tutorat

demande des feedbacks sur les besoins des participant.e.s suite à la formation	offre des feedbacks sur les besoins des participant.e.s suite à la formation
a l'intention d'être au service du développement personnel / de la guérison	reçoit du soutien durant son développement
est au premier plan pour être idéalisé.e / dévalorisé.e	Idéalise/dévalorise potentiellement

*\*Cette dynamique s'applique également aux relations entre des personnes dont les degrés de pouvoir structurel et les grades sont différents au sein d'une équipe de formation où la différence de pouvoir/ le grade sont encore plus subtils qu'entre un.e formateur.ice et u.en participant.e.*

Pendant la formation (et durant un certain temps après), il est important que les formateur.ices assument leurs rôles, assument la responsabilité des déséquilibres de pouvoir et créent un environnement d'apprentissage qui favorise la confiance. Notre recommandation est de maintenir cette responsabilité durant une période allant de 6 mois à 2 ans après la formation. Si des sentiments d'attraction surviennent chez un.e formateur.ice, il est important de les aborder en priorité et avec le soutien d'un.e référent.e ou d'un.e collègue (par exemple, si le.la formateur.ice principal.e ressent une attraction sexuelle).

Il est important de tenir compte des conséquences potentielles des relations sexuelles ou amoureuses entre les formateur.ice.s, les assistant.e.s et les participant.e.s durant les formations CNV, ce qui peut inclure :

- Des difficultés à penser clairement et à rester concentré.e, ce qui pourrait conduire à une confusion des rôles et des objectifs.
- Une tendance à cacher ou à masquer ses propres limites, **vulnérabilités, etc.**
- Une tentative de plaire ou de d'adopter une certaine posture qui peut avoir des effets involontaires.
- Une tendance à se concentrer sur le fait d'obtenir de l'obtention au détriment des autres participants.
- Ne pas voir l'autre personne comme un individu/être humain à part entière avec à la fois ses forces et ses limites.

Il y a plusieurs conséquences potentielles émanant de relations sexuelles ou romantiques entre les formateur.ice.s, les assistant.e.s et les participant.e.s aux formations CNV, notamment :

- Une difficulté pour le/la formateur.ice d'assumer son/sa responsabilité vis-à-vis des processus des participant.e.s, en particulier en cas de détresse.
- Le fait que les autres participant.e.s du groupe puissent recevoir moins d'attention, de soins ou d'autres ressources en tant qu'individus.
- Le fait que le/la formateur.ice puisse vouloir offrir une attention excessive et croire qu'il ou elle peut faire une différence unique dans la vie du/de la participant.e, ce qui conduirait à une dynamique de pouvoir malsaine et déséquilibrée.
- Le fait que la confiance des participant.e.s en le/la formateur.ice puisse être compromise.
- Le fait qu'un déséquilibre dans le groupe dû à une "préférence" puisse déclencher des réponses d'autoprotection ou des réactions traumatiques chez les autres participant.e.s, telles que la **colère**, la jalousie ou l'envie.
- Le fait que des relations secrètes puissent être ressenties inconsciemment au sein du groupe compromettant des besoins de clarté, de transparence et de confiance, même si toutes les considérations éthiques et responsables au sein du cercle intime sont claires.

## Traumatisme

L'une des principales raisons pour lesquelles ce document demande à ce que de telles relations ne se produisent pas durant une période qui va de 6 mois à deux ans après la fin d'une formation est que nous voulons assumer la responsabilité envers les personnes qui sont dans un processus actif de croissance et de guérison personnelles alors même que nous n'avons pas de clarté sur ce qui a été vécu auparavant par ces personnes. Nous donnons la priorité aux besoins de confiance, de contribution, d'intégrité... et aux deux parties le temps de se réorienter avant de nouer une nouvelle relation. La personne attirée par le/la formateur.ice pourrait avoir un traumatisme non résolu (sans même le savoir) ; mais également si la nouvelle relation est vue par les autres participant.e.s, cela pourrait déclencher de nouveau un traumatisme chez certains membres du groupe. Tout groupe de personnes comporte des personnes qui ont subi des traumatismes dans une moindre ou une plus grande mesure. Il est important de savoir que cela peut conduire à des réponses de « fight, flight ou freeze » (combat, fuite, sidération / figement / dissociation/gel). La guérison d'un traumatisme est un processus qui prendra du temps. Il est également important de travailler avec un professionnel de la santé mentale qui est formé au traitement des traumatismes.

**Pour en savoir plus sur les traumatismes, vous pouvez vous référer aux ressources suivantes. Si vous avez des ressources qui, selon vous, seraient utiles, veuillez nous faire part de vos commentaires.**

### Ressources sur le pouvoir et l'inclusion:

- [https://docs.google.com/document/d/15yoAIlLnQfejEsyHApmiCsU3VxYHrmctp3u3r0n\\_7BDU/edit](https://docs.google.com/document/d/15yoAIlLnQfejEsyHApmiCsU3VxYHrmctp3u3r0n_7BDU/edit)

### Perspectives CNV sur le traumatisme :

- Sarah Peyton, <https://sarahpeyton.com/>
- Susan Skye, <https://susanskye.com/sarahpeyton.com/event/how-nonviolent-communication-discovered-trauma-healing-an-interview-with-susan-skye/>
- Tracy Seed <http://tracyseed.com/>
- Simone Aniker <http://simoneanliker.com/>

*Si vous connaissez d'autres formateur.ice.s certifié.e.s qui sont formé.e.s à la gestion des traumatismes, nous vous remercions de nous le communiquer de façon à ce que nous puissions les ajouter à notre liste de personnes ressources.*

### Autres ressources sur le traumatisme :

- <https://docs.google.com/document/d/1J1QJmfnESGimgGCC0Wal8O9JkixelV2rn6FL-74mmHY/edit?usp=sharing>
- [thewisdomoftrauma.com/resources/](http://thewisdomoftrauma.com/resources/)

## FEEDBACK

---

Les **feedbacks** que nous avons reçus jusqu'ici sont accessibles ici : [here](#) and dans le document original ici [here](#)

Nous vous remercions d'envisager d'offrir de **nouveaux feedbacks** ici : [here](#)

Nous avons mis à jour cette ligne directrice de conduite grâce aux feedbacks reçus durant l'année suivant la publication du document initial. Maintenant, nous aimerions que la ligne directrice ainsi mise à jour reste telle quelle durant encore 3 ans (jusqu'en janvier 2026) avant d'intégrer d'autres commentaires.

## AUTEUR.TRICES AND CONTRIBUTEUR.TRICE.S

---

*Ce document fut initié par le groupe d'éthique du réseau CNV autrichien (Nicola Tobias, Paula Rossi, Mira Kernjak, Andrea Scheuringer) and Lydia Hammerschmied et transformé en ligne directrice du CNVC par Maria Hechenberger, Aga Rzewuska-Paca, Susanna Warren and Jim Manske.*

*Nous aimerions exprimer notre gratitude à toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce document sous sa forme actuelle : Stephanie Bachman-Mattei, Shona Cameron, Mariam Gafforio, Miki Kashtan, Robert Krzysnik, Kathleen Macferran, Roxy Manning, Emma Quayle, and Erin Selover.*