



USAID
DU PEUPLE AMERICAIN



AUTEUR: MIKAEL BLOMKVIST

ENGENDERING INDUSTRIES : APPROCHES CENTRÉES SUR LES SURVIVANTS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET D'AUTRES FORMES DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

DÉCEMBRE 2022

Cette publication a été réalisée pour l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), numéro de contrat AID-OAA-I-14-00059. Elle a été préparé par Tetra Tech sous la direction de Hayley Samu, avec le soutien des membres de l'équipe Engendering Industries de l'USAID, notamment Victoria Rames, Jessica Menon, Jasmine Boehm, Morgan Hillenbrand et Bridget Bradley. Les opinions des auteurs de cette publication ne reflètent pas nécessairement celles de l'Agence des États-Unis pour le développement international ou du gouvernement des États-Unis.

Référence recommandée : Samu, Hayley, Boehm, Jasmine (Ed.), Hillenbrand, Morgan (Ed.), Menon, Jessica (Ed.), et Rames, Victoria (Ed.). 2022. Engendering Industries : Approches centrées sur les survivants en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'autres formes de violence basée sur le genre.

Préparé pour :
Energy and Infrastructure Office
Agence américaine pour le développement international
1300 Pennsylvania Avenue NW
Washington, D.C. 20523

Soumis par :
Tetra Tech ES, Inc.
1320 North Courthouse Road, Suite 600
Arlington, VA 22201
tetratech.com

TABLE DES MATIÈRES

Violence basée sur le genre sur le lieu de travail	1
Les arguments en faveur du traitement de la violence basée sur le genre et du harcèlement sexuel par les entreprises.....	2
Les coûts de la violence basée sur le genre	2
Définitions et types de violence basée sur le genre.....	3
Formes De Harcèlement Sexuel	4
Le rôle du lieu de travail dans la lutte contre la violence basée sur le genre.....	5
Approches à la violence basée sur le genre centrées sur le survivant.....	5
Étude de cas - Approches globales au harcèlement sexuel et aux autres formes de violence basée sur le genre à EDESUR	7
Élaboration de politiques en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre.....	8
Caractéristiques des politiques efficaces en matière de violence basée sur le genre	9
Prévenir et atténuer le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre sur le lieu de travail	10
Réagir au harcèlement sexuel et à la violence basée sur le genre sur le lieu de travail..	11
Difficultés liées à la mise en œuvre d'approches de la violence basée sur le genre centrées sur les survivants	13
Étude de cas - KenGen : Renforcer le soutien psychologique aux survivants	15
ANNEXE A: Scénarios De Reponses Centrées Sur Le Survivant.....	17
ANNEXE B: Violence basée sur le genre sur le lieu de travail Questions fréquemment posées.....	21
ANNEXE C: Bibliographie.....	24

VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Quatre-vingt-cinq pour cent des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail, une tendance persistante qui est particulièrement répandue dans les secteurs dominés par les hommes.¹ Cependant, seulement sept pour cent des victimes signalent le harcèlement², ce qui témoigne d'une méfiance générale et d'un manque de confiance dans les procédures traditionnelles de traitement des griefs et de signalement. Le harcèlement sexuel et les autres formes de violence basée sur le genre réduisent la satisfaction, le moral et la productivité des employés. Lorsque le harcèlement sexuel se produit au sein d'une équipe, les entreprises perdent environ 22 500 dollars de productivité par personne harcelée.³ Cependant, les entreprises qui utilisent des approches centrées sur les survivants et qui créent des lieux de travail sans danger et sans violence obtiennent de meilleurs résultats dans plusieurs domaines. Ces organisations obtiennent une meilleure productivité, un taux de rotation plus faible, une image de marque et une réputation plus fortes, ainsi qu'une meilleure capacité à attirer et à retenir les meilleurs talents.

Le programme Engendering Industries de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) aide les organisations à utiliser des approches centrées sur les survivants pour prévenir, traiter et répondre à la violence basée sur le genre (VBG) sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel. Ce guide :

- 1) Articule l'analyse de rentabilité de la prévention et de la réponse au harcèlement sexuel et à la violence basée sur le genre sur le lieu de travail.
- 2) Donne un aperçu des comportements qui constituent le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre.
- 3) Illustre les approches centrées sur les survivants en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'autres formes de violence basée sur le genre.

Les cadres supérieurs, les gestionnaires, les professionnels des ressources humaines et le personnel chargé de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité devraient utiliser ce guide pour élaborer et mettre en œuvre des politiques relatives au harcèlement sexuel et à la violence basée sur le genre sur le lieu de travail.



QU'EST-CE QU'UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LE SURVIVANT ?

Une approche centrée sur le survivant facilite un processus dans lequel une victime peut devenir un survivant. Elle donne la priorité aux intérêts et aux besoins de la personne qui a subi un préjudice et rend le pouvoir à la victime à chaque étape du mécanisme et de la procédure de gestion des griefs. Elle reconnaît qu'une personne peut subir un préjudice même si l'auteur de l'infraction l'a fait de manière non intentionnelle. Elle reconnaît aussi que l'impact d'une action est plus important que l'intention de la personne qui a agi.⁴

¹ [Daley, Travis, and Shaffer \(2018\)](#).

² [Palermo, Bleck, and Peterman \(2014\)](#).

³ [Willness, Steel, and Lee \(2007\)](#).

⁴ Adaptation de [USAID \(2020\)](#) et [Lindsey Jones Renaud](#)

LES ARGUMENTS EN FAVEUR DU TRAITEMENT DE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL PAR LES ENTREPRISES

La violence basée sur le genre est répandue dans tous les pays et dans tous les contextes culturels et dévaste les employés, les équipes et les lieux de travail. L'effet global du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'autres formes de violence basée sur le genre a des conséquences macroéconomiques, notamment des pertes de produit intérieur brut (PIB) mondiales estimées à 1 500 milliards de dollars.⁵

La violence basée sur le genre a un impact négatif sur les performances des entreprises à plusieurs égards. Outre la perte de productivité et les coûts de rotation, le harcèlement sexuel et les autres formes de violence basée sur le genre entraînent pour les organisations des frais juridiques et d'assurance considérables. La violence basée sur le genre a également des conséquences sur l'image de marque et la réputation, ce qui rend plus difficile d'attirer et de retenir les meilleurs talents. Prévenir la violence basée sur le genre et y répondre de manière appropriée est donc un impératif pour les entreprises.

LES COÛTS DE LA VIOLENCE BASÉE SUR GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

COÛTS MACROÉCONOMIQUES :

1.5
billion de
dollars

On estime que la violence basée sur le genre coûte à l'économie mondiale 2 % du PIB mondial, ou 1 500 milliards de dollars.⁶



COÛTS POUR L'ENTREPRISE :

De 5 000 à 211 000 dollars

Les coûts de recrutement pour remplacer les employés qui quittent une entreprise en raison de la violence basée sur le genre peuvent aller de 5 000 à 211 000 dollars par employé, en fonction du secteur d'activité et du niveau de l'employé.⁷



\$75.000

Le règlement à l'amiable des allégations de harcèlement sexuel peut coûter en moyenne 75 000 dollars, tandis que les frais de justice pour les affaires qui font l'objet d'un procès s'élèvent en moyenne à 217 000 dollars.⁸

\$22.500

Lorsque le harcèlement sexuel se produit au sein d'une équipe, les entreprises perdent environ 22 500 dollars de productivité par personne harcelée au sein de l'organisation.⁹



À PROPOS D'ENGENDERING INDUSTRIES

[Le programme](#) Engendering Industries de l'USAID augmente les opportunités économiques pour les femmes dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes. L'augmentation de la participation des femmes à la main-d'œuvre dans les secteurs dominés par les hommes entraîne des résultats économiques tangibles pour les femmes, tels que des possibilités d'emploi formel et des revenus plus élevés. Une plus grande égalité des genres au sein de la main-d'œuvre améliore également les performances des entreprises en augmentant la rétention et la satisfaction des employés, en réduisant le taux de rotation, en stimulant la productivité et en renforçant la résistance d'une organisation aux crises et aux chocs économiques. Le programme Engendering Industries de l'USAID travaille avec 98 organisations dans 38 pays pour améliorer l'égalité des genres dans les secteurs dominés par les hommes. Engendering Industries utilise une approche globale pour améliorer l'égalité des genres dans les secteurs à prédominance masculine et aide les organisations à mettre en œuvre des initiatives en faveur de l'égalité des genres à chaque phase du cycle de vie des employés. De plus, Engendering Industries soutient les entreprises dans la conception et la mise en œuvre d'approches centrées sur les survivants pour prévenir et répondre au harcèlement sexuel sur le lieu de travail et à d'autres formes de violence basée sur le genre.

⁵ [CARE \(2018\)](#).

⁶ Ibid.

⁷ [ICRW \(2018\)](#).

⁸ Ibid.

⁹ [Willness, Steel, and Lee \(2007\)](#).

DÉFINITIONS ET TYPES DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

DÉFINITION DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

La violence basée sur le genre est « un terme générique désignant toute menace ou tout acte préjudiciable visant un individu ou un groupe en raison de son sexe biologique réel ou perçu, de son identité et/ou de son expression de genre, de son orientation sexuelle et/ou de son manque d'adhésion à diverses normes socialement construites autour de la masculinité et de la féminité ».¹⁰

La violence basée sur le genre ne se limite pas aux actes de violence physique. La violence basée sur le genre comprend la violence verbale, sexuelle, émotionnelle/psychologique ou socio-économique et le harcèlement sexuel. Les actes de violence basée sur le genre peuvent être classés en plusieurs catégories. Par exemple, le viol est une forme de violence à la fois sexuelle et physique. Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive des types de violence basée sur le genre que les organisations devraient aborder. Pour plus d'informations sur les types de violence basée sur le genre et des exemples, [consultez les définitions du Conseil de l'Europe ici](#).

TYPES DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

- **VIOLENCE PHYSIQUE :** Tenter de provoquer ou d'entraîner une douleur ou une lésion corporelle (par exemple, battre, tuer, brûler, donner des coups de pied, donner des coups de poing, etc.)¹¹
- **VIOLENCE VERBALE:** Utiliser des mots douloureux, humiliants ou menaçants à l'encontre ou au sujet d'une personne (discours de haine, blagues déplacées, menaces, calomnies, harcèlement sexuel, etc.)¹²
- **VIOLENCE ÉMOTIONNELLE OU PSYCHOLOGIQUE :** Toute action portant atteinte à l'intégrité ou à la dignité d'une personne (par exemple, isolement ou confinement, rétention d'informations ou désinformation, négligence, intimidation, etc.)¹³
- **VIOLENCE/ABUS SEXUELS :** Tout commentaire sexuel, acte sexuel ou tentative d'acte sexuel non désiré utilisant la force ou la coercition ou la menace de force ou de coercition, y compris dans des situations où une personne est incapable de donner son consentement. La violence et les abus sexuels peuvent être commis par n'importe qui, quelle que soit sa relation avec la victime, dans n'importe quel contexte, y compris à la maison et au travail. Le viol est un rapport sexuel forcé ou contraint et peut être défini comme une pénétration sexuelle non consensuelle, même légère, de toute partie du corps de la victime avec un organe sexuel ou de l'ouverture anale ou génitale de la victime avec tout objet ou toute autre partie du corps. Le viol conjugal est un rapport sexuel imposé à un conjoint sans son consentement.¹⁴
- **VIOLENCE DOMESTIQUE :** Préjudice physique, sexuel, économique ou psychologique, y compris les actes d'agression physique, la coercition sexuelle, les abus économiques, les abus psychologiques et les comportements de contrôle (tels que le contrôle des finances, des déplacements et de l'accès à d'autres ressources) perpétrés par une personne à l'encontre d'un partenaire intime, d'un partenaire de rencontre ou de tout membre d'un ménage, y compris un enfant, des parents, d'autres membres de la famille ou un employé de maison.¹⁵
- **VIOLENCE ÉCONOMIQUE :** Actions ou systèmes qui limitent l'action économique d'un individu. Au niveau interpersonnel, les abus économiques englobent les tentatives visant à limiter la capacité d'une personne à gagner de l'argent, à hériter ou à exercer un contrôle sur des fonds ou des biens. Au niveau plus général des structures et de la société, la violence économique peut prendre la forme d'un « accès limité aux fonds et au crédit, d'un accès contrôlé aux soins de santé, à l'emploi ou à l'éducation, de lois traditionnelles discriminatoires sur l'héritage et les droits de propriété, et d'une rémunération inégale du travail ».¹⁶

¹⁰ [USAID and U.S. Department of State \(2016\)](#).

¹¹ [Council of Europe \(n.d.\)](#).

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

¹⁴ [Sexual Violence Research Initiative \(n.d.\)](#).

¹⁵ [WHO \(2012\)](#).

¹⁶ [Fawole \(2008\)](#).

- **HARCÈLEMENT SEXUEL** : Les avances sexuelles non désirées, les demandes de faveurs sexuelles, les comportements ou gestes verbaux ou physiques de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle susceptible d'offenser ou d'humilier autrui. Il s'agit d'un comportement sexuel ou fondé sur le sexe qui interfère avec les performances professionnelles d'un individu, crée un environnement de travail intimidant, hostile ou abusif, ou affecte les conditions d'emploi. Bien qu'il s'agisse généralement d'un modèle de comportement, il peut s'agir d'un incident unique. De plus, ça peut inclure la discrimination basée sur le genre, le manque de respect et l'agression enracinée dans l'abus de pouvoir. Le harcèlement sexuel peut se produire entre personnes de tout genre.^{17,18,19}

FORMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL



VERBAL

- Sifflets
- Insinuations ou blagues à caractère sexuel
- Commentaires suggestifs
- Avances sexuelles répétées
- Discours de haine fondé sur le genre



PHYSIQUE

- Toucher sans consentement
- Saisir, toucher, caresser
- Traque
- Agression sexuelle



NON-VERBAL

- Gestes sexuels
- Expressions faciales à connotation sexuelle
- Photos inappropriées

Le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre peuvent avoir lieu dans le contexte de nombreuses relations différentes sur le lieu de travail. Bien que de nombreuses personnes pensent que le harcèlement sexuel se produit le plus souvent entre un superviseur et un employé, il peut se produire dans de nombreuses relations et scénarios différents.

- Un employé harcèle sexuellement un autre employé.
- Un employé agresse ou harcèle un client.
- Un client agresse ou harcèle un employé.
- Un employé subit de la violence domestique en dehors du lieu de travail, ce qui affecte son bien-être mental et ses performances au travail.

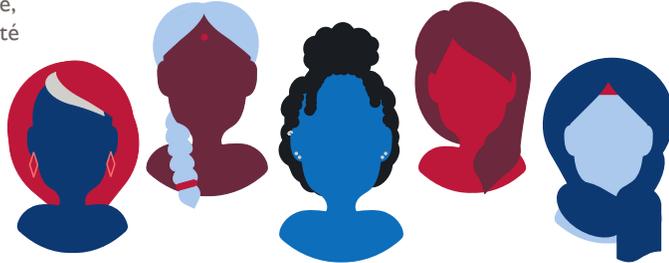
¹⁷ [United Nations Secretariat \(2008\).](#)

¹⁸ [U.S. Department of State \(2019\).](#)

¹⁹ [Berdahl \(2007\).](#)

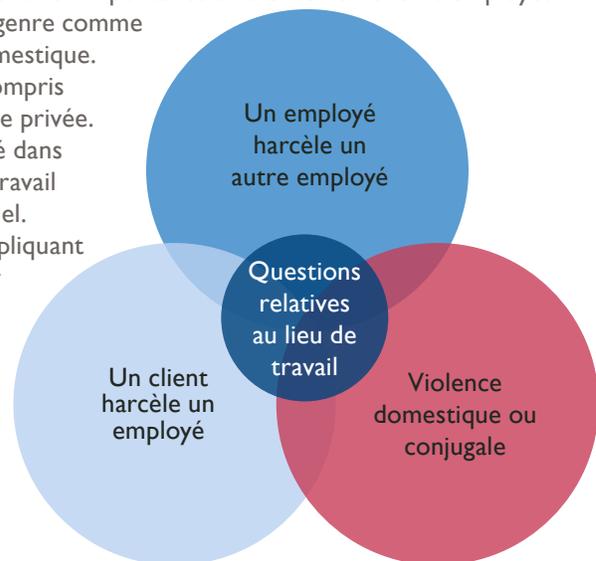
L'INTERSECTIONNALITÉ COMPTE

Certaines personnes sont plus susceptibles d'être victimes de violence basée sur le genre en raison de leurs caractéristiques sociales et de leur identité. Par exemple, les femmes plus jeunes sont universellement plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel. Dans les secteurs dominés par les hommes, comme ceux de l'énergie ou de l'eau, les femmes sur le terrain sont souvent entourées essentiellement d'hommes, ce qui les rend plus vulnérables au harcèlement sexuel ou à la violence basée sur le genre. En outre, les personnes handicapées sont plus vulnérables. Les autres caractéristiques et identités qui augmentent la vulnérabilité à la violence basée sur le genre varient selon les régions, les pays et les cultures, mais peuvent inclure l'âge, l'appartenance ethnique, la religion, la langue, la nationalité, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la situation ou la vulnérabilité économique, ou le lieu de travail (par exemple, dans les zones rurales par rapport au siège d'une entreprise). Les entreprises doivent adopter une optique intersectionnelle lorsqu'elles élaborent leurs approches de la violence basée sur le genre centrées sur les survivants.



LE RÔLE DU LIEU DE TRAVAIL DANS LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

Si un employé est affecté physiquement, émotionnellement, mentalement ou financièrement par la violence basée sur le genre, le lieu de travail doit réagir, indépendamment de la personne impliquée, du moment ou de la manière dont cela s'est produit. Les entreprises qui accordent de l'importance au bien-être de leurs employés devraient considérer toute forme de violence basée sur le genre comme un problème sur le lieu de travail, y compris la violence domestique. Dans de nombreuses cultures, la violence domestique (y compris la violence entre partenaires intimes) est considérée comme privée. De nombreuses entreprises pensent que leur responsabilité dans la lutte contre la violence basée sur le genre sur le lieu de travail se limite au harcèlement sexuel entre membres du personnel. Cependant, tout incident de violence basée sur le genre impliquant un employé, qu'il soit l'auteur ou la victime, a un impact sur les performances de l'employé et de l'organisation et doit être considéré comme un problème sur le lieu de travail.



LES APPROCHES A LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE CENTRÉES SUR LE SURVIVANT

Une approche centrée sur le survivant est une approche dans laquelle les intérêts supérieurs, la dignité, les expériences et les besoins du survivant sont au centre de la prévention et de la réponse à la violence basée sur le genre. Les approches centrées sur les survivants devraient être utilisées lors de l'élaboration des politiques de lutte contre la violence basée sur le genre sur le lieu de travail, au cours des enquêtes formelles sur les incidents présumés de violence basée sur le genre, et pour garantir²⁰ la responsabilisation des auteurs. Une approche centrée sur le survivant redonne du pouvoir à la victime, lui permettant de décider quand et comment réagir à la violence basée sur le genre.

20 [USAID \(2020\)](#).

LES TERMES « VICTIME » ET « SURVIVANT ».

Dans ce guide, le terme « victime » désigne une personne qui a subi un harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence basée sur le genre et qui n'a pas encore repris le pouvoir ou entamé le processus de rétablissement et de guérison. Le terme « survivant » désigne une personne qui a subi un préjudice mais qui a entamé ou achevé un processus personnel ou facilité pour retrouver son pouvoir et guérir. Dans la pratique, c'est toujours la personne concernée qui doit décider si elle veut être qualifiée de victime ou de survivant.

Les approches centrées sur les survivants peuvent s'écarter des méthodes traditionnelles utilisées par les organisations pour lutter contre le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre. Une approche centrée sur le survivant perturbe le réflexe commun qui consiste à donner la priorité aux besoins juridiques et de réputation de l'organisation plutôt qu'aux besoins du survivant, ce qui aboutit parfois à protéger l'organisation aux dépens du survivant. Une approche centrée sur les survivants exige des entreprises et des dirigeants qu'ils repensent leur culture organisationnelle et leur manière d'aborder le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre.

Malheureusement, la norme mondiale de la violence basée sur le genre sur le lieu de travail encourage et souvent impose légalement la déclaration obligatoire de la violence. La déclaration obligatoire vise à punir l'auteur de l'infraction, mais elle exacerbe souvent le traumatisme de la victime. Les conséquences de la déclaration obligatoire peuvent inclure la stigmatisation de la victime ou des représailles sur le lieu de travail, en particulier si l'auteur de l'infraction reste employé par l'organisation.

La déclaration obligatoire peut également avoir des conséquences négatives pour l'organisation. Les organisations qui traitent mal les incidents de violence basée sur le genre connaissent des taux plus élevés d'absentéisme, de rotation du personnel, de mutations et de recours aux congés de maladie.

La mise en œuvre d'une approche centrée sur le survivant peut sembler contre-intuitive, et même radicale, mais c'est la meilleure façon de prendre soin de la victime et de lui rendre son pouvoir. Il en résulte une meilleure prise en charge de la victime et des effets positifs pour l'entreprise. Traiter les employés avec dignité et respect permet d'améliorer leur santé mentale, leur bien-être, leur productivité, leur satisfaction, leur loyauté et leur fidélisation.



PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'USAID D'UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LE SURVIVANT

- 1) Sécurité
- 2) Confidentialité
- 3) Respect
- 4) Non-discrimination

À la base de tout : ne pas nuire²¹

[Lire le guide ici.](#)

21 [USAID \(2021\)](#).



ÉTUDE DE CAS - APPROCHES GLOBALES AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET AUX AUTRES FORMES DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE À EDESUR

La République dominicaine a le deuxième taux de féminicide le plus élevé d'Amérique latine,²² et 69 % des femmes dominicaines subissent des violences à un moment ou à un autre.²³ La direction d'EDESUR, la plus grande compagnie d'électricité du pays, a perçu la violence basée sur le genre comme un problème omniprésent dans le pays et au sein de sa main-d'œuvre. L'entreprise a organisé des groupes de discussion avec ses employés, qui ont révélé que les femmes occupant des postes techniques étaient inquiètes du harcèlement sexuel au sein d'équipes de terrain dominées par les hommes. Les groupes de discussion ont également révélé que de nombreuses femmes craignaient les conséquences du signalement du harcèlement sexuel et avaient peur d'être revictimisées ou de perdre leur emploi si elles le faisaient. Dans certains cas, les femmes n'ont parlé de leur expérience de harcèlement et d'abus sexuels qu'après que l'auteur ait quitté la compagnie et qu'EDESUR leur ait offert un espace non dangereux pour parler du harcèlement.

Les groupes de discussion ont révélé que la violence basée sur le genre constituait une menace importante pour les priorités stratégiques d'EDESUR, notamment son positionnement en tant qu'entreprise de services publics modèle dans la région, jouissant d'une bonne réputation et disposant d'une main-d'œuvre satisfaite.

L'entreprise a également considéré la violence basée sur le genre comme un risque important pour son capital financier et humain. En conséquence, la direction d'EDESUR a décidé de mettre en œuvre plusieurs changements au niveau de l'entreprise pour résoudre le problème. En plus d'élaborer des politiques complètes en matière de harcèlement sexuel et d'autre violence basée

sur le genre, ainsi qu'un mécanisme de règlement des griefs centré sur les victimes, elle a également créé une culture dans laquelle les employés peuvent parler plus ouvertement de ces questions. Par exemple, la compagnie a organisé des sessions d'engagement masculin pour discuter du harcèlement sexuel et de la masculinité toxique. Elle a également organisé des campagnes sur les médias sociaux présentant des employés, hommes et femmes, prenant position contre le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre.

Qu'est-ce qui a changé ? La démarche d'EDESUR pour lutter contre le harcèlement sexuel et les autres formes de violence basée sur le genre est toujours en cours, et l'entreprise reconnaît que ces changements nécessitent une profonde évolution des mentalités. En ayant des conversations difficiles et en apportant des changements progressifs, EDESUR a fait des progrès considérables dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les autres formes de violence basée sur le genre au sein de son personnel. Les hommes sont maintenant plus conscients de l'impact de leurs actions sur les autres, et les plaisanteries à caractère sexuel ont diminué car les hommes réalisent maintenant que ces commentaires sont inappropriés. Cela a également permis d'améliorer le taux de signalement des cas de harcèlement sexuel. En 2019, un seul cas de harcèlement sexuel a été signalé, mais en 2021, cinq cas ont été signalés. Les cas de violence basée sur le genre étant généralement sous-déclarés au sein d'une organisation, une augmentation du nombre de cas témoigne d'une amélioration de la confiance dans le processus de déclaration. Toutefois, il est important de noter que le signalement n'est qu'une première étape et qu'il doit s'accompagner de procédures de traitement des griefs et d'enquête centrées sur le survivant. Les dirigeants d'EDESUR s'engagent à apporter des améliorations et reconnaissent les coûts financiers et humains que l'inaction entraîne pour l'entreprise.



AUTEUR: EDESUR DOMINICANA

22 [Economic Commission for Latin America and the Caribbean \(2021\)](#).

23 [Observatorio de Igualdad de Género \(OIG\) \(2018\)](#).

ÉLABORATION DE POLITIQUES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AUTRES FORMES DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

Engendering Industries recommande aux organisations de mettre en œuvre [15 politiques](#) visant à promouvoir l'égalité des genres, y compris les politiques suivantes, centrées sur les survivants, pour prévenir et répondre à la violence basée sur le genre :

- Politique en matière de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre (y compris la violence domestique)
- Codes de conduite ou codes d'éthique
- Politiques de lutte contre la discrimination
- Mécanisme de règlement des griefs et des plaintes (sous la forme d'une politique autonome ou intégrée dans les politiques susmentionnées)
- Politique d'égalité des genres et d'inclusion sociale

Les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre sur le lieu de travail, centrées sur les survivants, fournissent aux employés les éléments suivants :



EXEMPLES DE POLITIQUES ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

1) Outil : [Delivering Gender Equality: Best Practices Framework for Male-Dominated Industries](#)

2) Outil : [Integrating Gender into Workplace Policies](#)

3) Exemple : [Victim-Centered Approach in UNHCR's response to Sexual Misconduct](#)

Protection contre le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre

L'entreprise adopte une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et des autres formes de violence basée sur le genre, et considère notamment la violence domestique comme un problème sur le lieu de travail.

L'entreprise est disposée à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et réduire la violence basée sur le genre sur le lieu de travail, telles que l'amélioration de l'infrastructure connue pour atténuer le risque de violence basée sur le genre (meilleur éclairage, salles de bains et vestiaires séparés pour les hommes et les femmes, etc.)

Mécanismes de gestion des griefs et de signalement en toute sécurité

Les victimes disposent de canaux de signalement clairs et confidentiels qu'elles peuvent utiliser pour signaler un incident.

Les victimes sont traitées avec dignité et respect grâce à un mécanisme de traitement des griefs et de signalement centré sur les survivants.

Les mesures disciplinaires sont claires et fondées sur le niveau de l'infraction.

Accès aux services de violence basée sur le genre internes ou externes

Les victimes et les survivants bénéficient de services internes ou externes de soins post-violence basée sur le genre, tels que des services psychologiques, médicaux, juridiques et physiques.

L'entreprise prend des mesures pour soutenir les survivants (par exemple, en leur offrant des congés supplémentaires, en réaffectant l'auteur de l'infraction dans une autre unité, etc.)

L'établissement de politiques claires et efficaces est fondamental pour garantir qu'une organisation préviene et réponde de manière efficace et appropriée à la violence basée sur le genre. Par conséquent, l'un des éléments essentiels du travail d'Engendering Industries consiste à collaborer avec des organisations pour créer et mettre en œuvre des politiques efficaces qui contribuent à l'égalité des genres.

CARACTÉRISTIQUES DE POLITIQUES EFFICACES EN MATIÈRE DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

Les politiques et pratiques efficaces en matière de violence basée sur le genre, centrées sur les survivants, comprennent les éléments suivants.

- Des rôles et des responsabilités clairs qui précisent qui est responsable de la mise en œuvre de la politique et qui doit veiller à ce qu'elle soit respectée.
- Des définitions claires et des exemples de comportements interdits.
- Une description claire de la procédure de signalement, y compris des approches centrées sur le survivant qui garantissent le respect, la sécurité et la confidentialité aux victimes, à l'auteur de l'infraction et aux témoins. Ce plan doit comprendre un plan d'action clair qui précise le délai de réaction et les mesures spécifiques que prendra l'entreprise.
- Une procédure de signalement qui comprend plusieurs canaux de signalement.
- Une description des droits des victimes, de l'accusé et des témoins, le cas échéant.
- Interdiction claire et sanction des représailles en cas de signalement.
- Des procédures d'enquête et de résolution équitables et transparentes, gérées par des professionnels qualifiés et créant un environnement favorable dans lequel les victimes peuvent venir s'exprimer sans crainte d'être stigmatisées ou de subir des représailles.
- Description de mesures disciplinaires appropriées pour les employés qui enfreignent la politique.
- Ressources pour les employés qui pourraient avoir besoin d'un soutien supplémentaire (psychologique, physique, médical, juridique, économique, etc.) Ces ressources peuvent être fournies en interne ou en externe.
- Engagement à former les employés à la politique et engagement de l'entreprise à prendre des mesures de sauvegarde pour prévenir la violence basée sur le genre (par exemple, renforcement de la sécurité, toilettes ou vestiaires séparés pour les femmes et les hommes, zones communes bien éclairées, etc.)
- Le suivi et l'évaluation des objectifs/indicateurs qui mesurent les progrès et les performances au fil du temps, afin de s'assurer que la politique est effectivement mise en œuvre. Cela inclut la réalisation régulière d'enquêtes sur le harcèlement sexuel et le climat de travail.
- L'étalonnage afin de s'assurer que la politique respecte ou dépasse la législation nationale et internationale ainsi que les meilleures pratiques.

PRÉVENIR ET ATTÉNUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE BASÉE SUR GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL DE

FORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les organisations devraient exiger que **tous les employés, hommes et femmes, assistent à des séances de formation sur le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre.**

Ces séances devraient être animées par des professionnels qualifiés ayant l'expérience des approches centrées sur les survivants dans les cas de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre sur le lieu de travail. Ces formations devraient avoir lieu à intervalles réguliers afin de garantir que les employés restent au fait des protocoles centrés sur les survivants.

L'objectif de la formation devrait être d'établir un environnement de travail respectueux et exempt de harcèlement et de décrire les étapes de signalement et d'enquête en cas d'incident. Les formations devraient définir le signalement centré sur le survivant et traiter des comportements qui constituent la violence basée sur le genre. Ce signalement doit suivre l'initiative de la victime, c'est-à-dire qu'il ne faut jamais demander aux employés de signaler un incident si la victime ne souhaite pas le faire.

VEILLER À CE QUE LES POLITIQUES ET LES PROCÉDURES SOIENT COMMUNIQUÉES CLAIREMENT ET RÉGULIÈREMENT

En plus d'offrir une formation aux employés, les entreprises devraient **diffuser régulièrement des informations sur les comportements interdits sur le lieu de travail.** Les méthodes de communication pour le changement social et comportemental peuvent également modifier les connaissances, les attitudes et les comportements qui peuvent constituer des obstacles à la création d'un lieu de travail non dangereux où tous les employés peuvent s'épanouir. Les organisations doivent s'assurer qu'elles communiquent régulièrement avec les salariés sur leurs droits, sur la manière d'utiliser les mécanismes de traitement des griefs et de signalement de l'entreprise, et sur les services internes ou externes de soutien après un incident (par exemple, psychologique, physique, médical, juridique, etc.)

INSTITUTIONNALISER LES MEILLEURES PRATIQUES QUI FAVORISENT UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EN TOUTE SÉCURITÉ

Une organisation peut prendre des mesures pratiques pour **créer un environnement de travail en toute sécurité et dissuader les auteurs de commettre des actes de violence basée sur le genre.** Ces mesures pratiques peuvent comprendre les éléments suivants :

- Installer des toilettes séparées pour les hommes et les femmes.
- Construction de dortoirs séparés pour les femmes et les hommes pendant les quarts de nuit.
- Associer les femmes entre elles pendant les quarts de travail.
- Assurer un transport sans danger pour tous les employés.
- Maintenir des équipements de sécurité tels que des caméras de télévision sous-titrées ou désigner des agents de sécurité pour surveiller les zones à haut risque.
- Veiller à ce que les zones communes, tant à l'intérieur des bureaux qu'à l'extérieur, restent bien éclairées.

TENIR LES CADRES ET AUTRES DIRIGEANTS RESPONSABLES DE LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La prévention de la violence basée sur le genre sur le lieu de travail devrait être la responsabilité de chacun, mais les cadres et les dirigeants ont un rôle particulièrement important à jouer pour donner le ton à l'organisation. **Les hauts responsables doivent communiquer régulièrement et ouvertement leur engagement en faveur d'un lieu de travail exempt de violence basée sur le genre.** Les cadres doivent également s'assurer que leurs subordonnés directs comprennent les comportements interdits, les politiques et les procédures liées à la déclaration de la violence basée sur le genre et à la gestion des griefs. Toutefois, les cadres ne doivent jamais être tenus de signaler un incident si la victime ne souhaite pas le faire.

ÉVITER LE SEXISME BIENVEILLANT

Le sexisme bienveillant se réfère à des « attitudes à l'égard des femmes qui semblent positives dans leur ton (par exemple, les femmes devraient être chéries) mais qui connotent néanmoins l'infériorité par rapport aux hommes en raison de leur fragilité, de leur manque de compétence ou de leur besoin d'aide et de protection ». ²⁴ Le sexisme *bienveillant* ou *paternaliste* découle du désir de protéger les femmes plutôt que de les rendre autonomes, et il constitue une réponse déplacée au harcèlement sexuel et à d'autres formes de violence basée sur le genre. Certains hommes, en particulier ceux qui occupent des positions de pouvoir, peuvent se sentir responsables d'empêcher les femmes d'être victimes de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence basée sur le genre. Toutefois, ce sentiment peut également conduire à des actions qui nuisent à une femme ou à sa carrière. Par exemple, un manager masculin peut éviter d'envoyer la seule femme de son équipe sur un terrain rural pour la protéger du harcèlement sexuel. D'autres peuvent avoir peur d'embaucher des femmes ou d'organiser des réunions en tête-à-tête avec des femmes. Bien qu'elles visent à protéger une femme contre d'éventuelles violences, ces actions sont en fait dégradantes et peuvent nuire à la carrière d'une femme. Ce concept se retrouve dans de nombreux autres scénarios dans les lieux de travail à prédominance masculine. Par exemple, une femme peut ne pas être invitée à une réunion de travail importante avec un client en dehors des heures de bureau, car on suppose qu'elle devra organiser la garde de ses enfants. Une femme travaillant sur le terrain pourrait ne pas avoir l'occasion de soulever des matériaux lourds, pensant qu'elle n'est pas assez forte. Bien qu'elles partent d'une bonne intention, ces actions sont des cas de sexisme bienveillant ou paternaliste, et elles ne modèlent pas l'approche centrée sur le survivant, qui vise à passer de la *protection* de la victime à sa *responsabilisation*.

RÉAGIR AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET A LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Engendering Industries recommande aux organisations de mettre en œuvre les protocoles suivants, qui représentent les meilleures pratiques en matière d'adoption d'une approche centrée sur la survivante pour répondre au harcèlement sexuel et aux autres formes de violence basée sur le genre.

APPROCHES ESSENTIELLES, NON NÉGOCIABLES

DONNER LA PRIORITÉ AU SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET ÉMOTIONNEL.

Les besoins psychologiques et émotionnels d'une victime doivent être prioritaires par rapport à toute procédure de signalement ou d'enquête. La victime doit se voir proposer des conseils ou d'autres services en tant que ***réponse de première ligne*** avant tout signalement formel, afin d'éviter de la traumatiser à nouveau.

- **Meilleure pratique Option 1** : Faites appel à un conseiller interne formé pour traiter les cas de violence basée sur le genre d'une manière centrée sur le survivant.
- **Meilleure pratique Option 2** : Diriger la victime vers un service de conseil externe.

RECONNAÎTRE, PERMETTRE ET PROTÉGER LE DROIT INHÉRENT DE LA VICTIME À CONTRÔLER LE PROCESSUS DE RÉPONSE.

Le survivant doit garder le contrôle sur l'opportunité, le moment et la manière de signaler l'incident. Aucune victime ne doit être obligée de signaler un incident. Si la victime choisit de signaler l'incident, elle doit également être associée de manière significative à toute discussion ou décision concernant l'enquête ou la procédure de signalement, la médiation, les conséquences pour l'auteur de l'infraction, etc. ²⁵ Cela **redistribue le pouvoir de l'organisation au survivant** et donne à ce dernier le pouvoir dont il a besoin et qu'il mérite tout au long du processus.

²⁴ [Glick and Fiske \(1996\)](#).

²⁵ [Ce point repose sur : Jones Renaud, Lindsey. 2018. À quoi ressemble une approche du harcèlement au travail centrée sur les survivants ?](#)

UTILISER DES MÉCANISMES DE TRAITEMENT DES GRIEFS SOLIDES.

L'organisation doit disposer d'un mécanisme de réclamation clair et transparent. Les victimes qui souhaitent signaler un incident devraient avoir à leur disposition plusieurs canaux de signalement qu'elles peuvent choisir d'utiliser. Le signalement doit être suivi d'une procédure d'enquête équitable et respectueuse, qui traite le survivant avec dignité. Si le survivant souhaite rencontrer l'auteur de la violence dans le cadre de sa guérison, un processus de justice réparatrice peut être mis en place, dans le cadre duquel le survivant peut expliquer à son agresseur comment l'incident l'a affecté. C'est aussi l'occasion pour l'auteur des faits de s'amender. Pour un scénario décrivant les meilleures pratiques de mise en œuvre d'une approche de la violence basée sur le genre sur le lieu de travail axée sur les survivants, cliquez [ici](#).

ÉTABLIR DES MESURES DISCIPLINAIRES CLAIRES POUR LES AUTEURS D'INFRACTIONS.

Une organisation doit disposer de mesures disciplinaires claires et adaptées aux différents niveaux d'infraction. Ces mesures peuvent aller du conseil et de la formation pour un employé qui fait une remarque sexiste au licenciement et au dépôt d'un rapport de police si un employé est coupable d'agression sexuelle. **Les mesures disciplinaires doivent être cohérentes et transparentes pour tous les employés reconnus coupables de violence basée sur le genre.**

APPROCHES RECOMMANDÉES, SI POSSIBLE :

MISE EN PLACE D'UNE PROCÉDURE D'ENQUÊTE INDÉPENDANTE.

L'adoption d'une procédure d'enquête par un tiers, si elle est légale dans le pays ou le contexte organisationnel, peut contribuer à éviter tout parti pris interne ou toute influence de l'entreprise. Le service tiers doit disposer d'une formation appropriée pour enquêter de manière approfondie sur les rapports formels et les traiter selon une approche centrée sur le survivant.

RENFORCER LES CONTRÔLES PRÉALABLES À L'EMBAUCHE.

Si cela est légal ou possible, la vérification des références ou des antécédents des employés potentiels avant l'embauche peut contribuer à garantir que l'organisation n'embauche pas un auteur de violence basée sur le genre. Une entreprise peut également être responsable vis-à-vis des autres en divulguant les incidents lorsqu'elle recommande des anciens employés qui ont été auteurs de violence basée sur le genre à d'autres entreprises.

LISTE DE CONTRÔLE : MEILLEURES PRATIQUES POUR PRÉVENIR ET RÉPONDRE AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET À D'AUTRES FORMES DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

- Des politiques claires, efficaces et formalisées qui favorisent une approche centrée sur le survivant.
- Ressources et budget dédiés.
- Des responsabilités claires et un personnel dédié à la mise en œuvre des politiques.
- Le personnel est formé de manière appropriée aux approches centrées sur les survivants.
- Des mécanismes de réclamation et des personnes chargées du traitement des plaintes qui sont respectées par les employés et en qui ils ont confiance.

- ✓ De multiples voies de recours (internes et externes) qui favorisent la sécurité et la confiance pour faire connaître les griefs.
- ✓ Mettre en place des services ou des canaux informels pour fournir des informations et un soutien médical, psychologique et de gestion des soins aux victimes potentielles.
- ✓ Une culture organisationnelle qui encourage le personnel à se manifester et qui garantit sa protection et sa reconquête du pouvoir.
- ✓ Une culture organisationnelle qui promeut la prévention de la violence en encourageant la prise de conscience de son pouvoir et de ses privilèges, ainsi que l'empathie pour la manière dont ils peuvent nuire à autrui.²⁶
- ✓ Une documentation et un rapport transparents sur les incidents, la manière dont l'entreprise les a traités et les conséquences.²⁷
- ✓ Les contrôles réguliers du climat sur le lieu de travail peuvent être mesurés en analysant les données relatives à l'incidence de la violence basée sur le genre et en réalisant un audit de sécurité en matière de violence basée sur le genre, qui pourrait examiner les perceptions de la sécurité par le biais d'une enquête quantitative ou d'une collecte de données qualitatives, ainsi que par l'observation de l'environnement physique de travail.
- ✓ Formation régulière de l'ensemble du personnel sur ce qui constitue le harcèlement sexuel et les autres formes de violence basée sur le genre, ainsi que sur la procédure de règlement des griefs.

Pour plus d'informations sur les politiques efficaces en matière de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre, consultez [Delivering Gender Equality: A Best Practices Framework for Male-Dominated Industries](#) et le [Integrating Gender into Workplace Policies](#) guide.

DIFFICULTÉS LIÉES À LA MISE EN ŒUVRE D'APPROCHES DE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE CENTRÉES SUR LES SURVIVANTS

La violence basée sur le genre est sous-déclarée dans tous les pays et dans tous les contextes culturels, puisque seulement 7 % des femmes déclarent officiellement la violence liée au genre.²⁸ Les obstacles courants à une prévention et une réponse efficaces à la violence basée sur le genre sont les suivants :

- Les victimes ne veulent pas se faire connaître.
- Les politiques protègent l'organisation plutôt que la victime.
- Le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre sont des sujets tabous.
- Manque de compréhension des comportements qui constituent le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre.
- Absence de conséquences pour les auteurs.
- Des processus de sélection insuffisants lors de l'embauche ou des promotions.
- Le manque de capacité des entreprises à mettre en œuvre les politiques.

²⁶ [Ce point repose sur : Jones Renaud, Lindsey. 2018. À quoi ressemble une approche du harcèlement au travail centrée sur les survivants ?](#)

²⁷ [Ce point repose sur : Jones Renaud, Lindsey. 2018. À quoi ressemble une approche du harcèlement au travail centrée sur les survivants ?](#)

²⁸ [Palermo, Bleck, and Peterman \(2014\).](#)

LES VICTIMES NE VEULENT PAS SE FAIRE CONNAÎTRE

Comme nous l'avons vu dans les sections précédentes, les données mondiales montrent que 85 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre sur le lieu de travail,²⁹ mais que seulement 7% d'entre elles le signalent.³⁰ Les victimes peuvent éprouver de la honte ou craindre d'être stigmatisées ou de subir des représailles, en particulier si l'auteur des faits est en position de force. Il est possible qu'elles ne signalent pas les violences et ne cherchent pas à obtenir des soins si le mécanisme de signalement et de réclamation n'est pas centré sur le survivant, si elles ne comprennent pas le mécanisme de signalement, si elles n'ont pas confiance dans la procédure de traitement des griefs ou si elles craignent des représailles.

LES POLITIQUES PROTÈGENT L'ORGANISATION PLUTÔT QUE LA VICTIME

Lorsqu'un incident de violence sur sexe est signalé, les entreprises sont souvent plus préoccupées par les répercussions juridiques et de conformité que par le bien-être psychologique, émotionnel, physique et mental de la victime. Dans ces scénarios, l'objectif premier est de protéger l'entreprise, y compris sa marque et sa réputation. Il est fréquent que les entreprises tardent à réagir, méprisent la victime ou fassent preuve d'une trop grande indulgence à l'égard de l'auteur de l'infraction. Dans d'autres cas, l'organisation peut refuser d'enquêter sur l'incident. Dans les deux cas, l'entreprise privilégie ses propres intérêts au détriment de ceux de la victime, par crainte de poursuites judiciaires, de pertes financières et de réputation, ou de réactions négatives de l'opinion publique. Cette crainte est toutefois injustifiée. Les organisations qui utilisent des approches centrées sur les survivants jouissent d'une meilleure réputation et d'une plus grande satisfaction de leurs employés que celles qui rejettent ou traitent mal le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre.³² De plus, les employeurs qui prennent les problèmes au sérieux et traitent les cas de manière appropriée peuvent être en mesure de réduire le risque de litige ou d'action en justice.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE SONT DES SUJETS TABOUS

Dans de nombreux contextes, parler de la violence basée sur le genre peut être inconfortable et tabou. Dans de nombreuses cultures, les formes de harcèlement sexuel, telles que les sifflements, les blagues salaces, les relations intimes entre collègues, les faveurs sexuelles en échange d'opportunités de carrière, et d'autres formes de violence basée sur le genre, telles que la violence domestique, sont si répandues qu'elles sont devenues des normes sociales. Beaucoup pensent également que la violence basée sur le genre est une affaire privée qui doit être traitée au niveau de la famille ou de la communauté. Dans de nombreuses cultures, la sexualité féminine et les rapports sexuels hors mariage sont moralisés et considérés comme honteux, conséquence de normes de genre néfastes qui survalorisent la virginité et répriment la sexualité féminine. En conséquence, les victimes de violence basée sur le genre se sentent souvent honteuses et embarrassées, même lorsque le harcèlement sexuel ou la violence sexuelle sont non consentis, violents ou forcés. Par conséquent, les victimes choisissent souvent de garder ces incidents pour elles-mêmes afin de minimiser la menace d'une punition sociale et d'une exposition. La stigmatisation des personnes qui font appel à des services de soutien psychologique ne fait qu'aggraver le problème. Ces stigmates exacerbent le traumatisme de la violence basée sur le genre et entraînent un temps de rétablissement plus long et des résultats moins bons.



NOTE SUR LES DYNAMIQUES DE POUVOIR

La violence basée sur le genre peut se produire entre des individus ayant un pouvoir institutionnel égal ou dans le contexte d'un différentiel de pouvoir. Par exemple, un superviseur qui harcèle un subordonné peut être comparé à un pair qui harcèle sexuellement un autre pair. Bien que ces scénarios puissent nécessiter des réponses et des protections différentes, ils retirent tous deux le pouvoir à la victime. Cette perte de pouvoir peut se manifester par l'incapacité de la victime à faire des choix pour elle-même ou, dans certains cas, par la perte de son autonomie corporelle. Toutes les mesures prises au cours de la réponse à la violence basée sur le genre doivent intentionnellement redistribuer et rétablir le pouvoir de la survivante. Sur le lieu de travail, cela signifie souvent qu'il faut permettre à ceux qui ont moins de pouvoir institutionnel de demander des comptes à ceux qui en ont plus.³¹

29 [Daley, Travis, and Shaffer \(2018\)](#).

30 [Palermo, Bleck, and Peterman \(2014\)](#).

31 [Jones Renaud, Lindsey, 2018. À quoi ressemble une approche du harcèlement au travail centrée sur les survivants ?](#)

32 [Does, Gundemir, and Shih \(2018\)](#).

MANQUE DE COMPRÉHENSION DES COMPORTEMENTS QUI CONSTITUENT LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET D'AUTRES FORMES DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

De nombreuses personnes et organisations ne comprennent pas que le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre vont au-delà de l'agression sexuelle et de la violence physique. La violence basée sur le genre peut également prendre la forme de violence verbale ou de violence économique. La violence basée sur le genre peut également se manifester par des microagressions, le partage de photos inappropriées, des gestes non verbaux sexualisés ou des blagues sexuelles offensantes ou grossières. Toutes ces formes de violence basée sur le genre peuvent être tellement normalisées qu'elles ne sont plus perçues comme telles.

L'ABSENCE DE CONSÉQUENCES POUR LES AUTEURS

De nombreuses organisations ne disposent pas de mesures disciplinaires claires ou de conséquences pour un auteur de violence. Sans cela, le risque de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence basée sur le genre au sein de l'organisation est accru. L'auteur de l'acte peut continuer à commettre des actes de violence sur le sexe, ou d'autres personnes seront témoins de l'absence de conséquences et se sentiront plus libres de commettre des actes de violence basée sur le genre, et les victimes perdront confiance dans le système. La mise en place de mesures disciplinaires claires, en fonction du niveau de l'infraction, est un élément clé des approches centrées sur les survivants. Des conséquences claires et efficaces permettent au survivant d'obtenir la justice et de tourner la page qu'il mérite et dont il a besoin pour aller de l'avant. Les conséquences devraient être appliquées de manière cohérente afin de communiquer l'engagement de l'entreprise à lutter contre la violence basée sur le genre, quelle que soit l'influence ou la position de l'auteur de l'infraction au sein de l'organisation.



ÉTUDE DE CAS - KENGEN : RENFORCER LE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE AUX SURVIVANTS

Lorsque KenGen, une compagnie d'électricité au Kenya, a rejoint Engendering Industries en 2020, l'organisation ne disposait pas des systèmes institutionnels nécessaires pour soutenir les victimes de violence basée sur le genre, ce qui augmentait donc le risque que les victimes soient retraumatisées par le processus d'enquête. Le résultat a été une culture du silence au sein de l'entreprise et très peu de signalements d'incidents de violence basée sur le genre. Au cours de COVID-19, KenGen a connu une augmentation des violence basée sur le genre affectant ses employés. Cette situation a entraîné une augmentation de l'anxiété et du stress chez les employés concernés, ainsi qu'une baisse de leur productivité. En réponse, KenGen a révisé son processus d'établissement de rapports afin de donner la priorité à l'assistance et au conseil pour les survivants de la violence basée sur le genre.

La compagnie a également engagé un conseiller interne qui a fourni des services de conseil aux survivants. KenGen a également orienté les personnes qui le souhaitent vers des conseillers externes. Depuis l'embauche du conseiller, KenGen a constaté une augmentation des signalements de violence basée sur le genre, un signe de confiance dans leur processus de signalement, et une amélioration du traitement des survivants. Bien que ce processus ait été initié au début de la pandémie de COVID-19, la compagnie a maintenant institutionnalisé et ancré ce processus afin qu'il se poursuive à l'avenir.



AUTEUR: KENGEN KENYA

DES PROCESSUS DE SÉLECTION INSUFFISANTS LORS DE L'EMBAUCHE OU DES PROMOTIONS

De nombreux récidivistes trouveront un emploi ailleurs une fois qu'ils auront été licenciés pour un incident de violence basée sur le genre. Une organisation peut éviter d'embaucher un auteur de violence basée sur le genre en établissant des processus de sélection clairs et suffisants pour les employés potentiels au cours du processus d'embauche. Toutefois, cela peut s'avérer difficile pour de nombreuses entreprises, car un processus peut ne pas exister ou ne pas être légal, en fonction du pays ou du contexte régional. Les entreprises peuvent trouver des moyens légaux de filtrer les employés en vérifiant leurs références, en posant des questions approfondies lors des entretiens ou en demandant aux employés potentiels de signer un serment attestant qu'ils ne sont pas des auteurs de violence basée sur le genre. Il est également conseillé aux entreprises de tenir compte des cas de harcèlement potentiel lors des promotions, car la promotion d'un auteur de harcèlement bien connu est un mauvais signe.

LE MANQUE DE CAPACITÉ DES ENTREPRISES À METTRE EN ŒUVRE LES POLITIQUES

Une approche globale de la violence basée sur le genre, centrée sur le survivant, nécessite un budget adéquat pour fournir un soutien psychologique et émotionnel, un personnel formé de manière appropriée, etc. Une entreprise peut avoir des fonds limités à consacrer à l'élaboration de ces politiques et pratiques. Même lorsqu'une entreprise dispose des fonds nécessaires pour lutter contre la violence basée sur le genre, il se peut que son personnel n'ait pas les connaissances ou les compétences nécessaires pour mettre en œuvre une approche efficace centrée sur les survivants. Toutefois, le coût de l'inaction dépasse celui de la mise en place de politiques claires et efficaces pour répondre au harcèlement sexuel et à d'autres formes de violence sur le genre et les prévenir. Il existe des moyens créatifs de s'assurer que les meilleures pratiques sont suivies en dépit de ces limitations financières ou humaines, y compris l'amélioration des compétences ou la formation du personnel.



QU'EST-CE QU'UNE MICRO-AGRESSION ?

Une microagression est un commentaire ou une action qui exprime subtilement et souvent inconsciemment ou involontairement une attitude préjudiciable à l'égard d'un membre d'un groupe marginalisé. Les microagressions sont souvent négligées ou non reconnues, mais elles constituent une forme de violence basée sur le genre.

Exemples de microagressions verbales :

- « Tu es plus belle quand tu as les cheveux lâchés. »
- « Agissez comme une dame. »
- « Les garçons seront des garçons. »
- « Comportez-vous comme un homme. »
- Utiliser des petits noms comme « ma chérie ».

ANNEXE A: SCÉNARIOS DE REPONSES CENTRÉES SUR LE SURVIVANT

SCÉNARIO 1: UNE RÉPONSE À LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL CENTRÉE SUR LE SURVIVANT

Le passage suivant décrit un scénario dans lequel un employé est victime de violence basée sur le genre sur le lieu de travail, et l'organisation utilise des approches centrées sur le survivant pour donner la priorité à la victime et réagir efficacement.

Un employé masculin accorde une attention non désirée à sa collègue féminine. Il fait régulièrement des commentaires déplacés et lui touche les bras lorsqu'il lui parle, bien qu'elle lui ait demandé d'arrêter. Un jour, lors d'une soirée après le travail, il lui donne un baiser sans son consentement. Un témoin voit cet incident et veut aider.

Lorsque le témoin s'approche de la collègue et lui demande si elle souhaite signaler son comportement, la victime a honte et refuse. Le témoin lui dit qu'il est prêt à l'écouter si elle souhaite parler et l'informe gentiment des services de soutien psychologique et émotionnel disponibles au sein de l'entreprise.

Deux semaines plus tard, la victime contacte le témoin. Elle raconte au témoin qu'elle est allée voir le conseiller sur place, qui l'a aidée à comprendre que le comportement de son collègue masculin était un cas de harcèlement sexuel. Elle se sent prête à dénoncer le harcèlement.

Le survivant dispose de plusieurs moyens pour signaler l'incident. Elle décide de rendre visite à la personne chargée de traiter les plaintes au sein de l'entreprise, qui a reçu une formation sur la manière de gérer les incidents de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre. Le responsable du traitement des griefs écoute très attentivement, prend des notes et encourage le survivant à préparer des notes détaillées des incidents avec des dates concrètes, les autres personnes présentes et ce qui s'est passé exactement pendant que le souvenir est encore frais. La personne chargée du traitement des griefs l'informe des prochaines étapes potentielles, des personnes qui seront impliquées et de ce que seront les prochaines étapes si la survivante choisit de déposer un rapport formel.

La personne chargée du traitement des griefs promet de garder l'information confidentielle et souhaite savoir si celle-ci doit ouvrir une enquête et déposer un rapport formel ou si la personne doit attendre que la survivante ait pris sa décision quant aux prochaines étapes pour prendre des mesures. La survivante décide de prendre quelques jours pour réfléchir à ses options.

Quelques jours plus tard, le survivant retourne voir le responsable du traitement des griefs et demande à déposer un rapport formel. Toutefois, elle s'inquiète des conséquences que cela aura sur son travail, car ce collègue travaille en étroite collaboration avec elle sur plusieurs projets. Le gestionnaire des griefs lui demande également si elle souhaite que l'entreprise place temporairement l'auteur de l'infraction dans une autre équipe jusqu'à la fin de l'enquête. La survivante accepte cette approche et le responsable du traitement des griefs l'assure que les représailles de l'auteur des violences ne seront pas tolérées et que les raisons du placement temporaire ne seront pas communiquées aux collègues de la survivante. Le responsable du traitement des griefs lui assure également qu'il la consultera avant de passer à l'étape suivante de la procédure d'enquête. Ils conviennent que l'étape

APPROCHES CENTRÉES SUR LE SURVIVANT DANS CE SCÉNARIO

Ne forcez personne à faire un rapport - orientez plutôt les personnes concernées vers des services de soutien psychologique et émotionnel.

Laissez les victimes diriger le processus et décider si, quand et comment elles doivent signaler les faits.

Écoutez ! Informer le survivant des mesures qu'il pourrait prendre.

Remarque : étant donné que la victime a choisi de chercher à guérir d'une manière ou d'une autre, on s'adresse maintenant à elle en tant que survivante.

C'est toujours le survivant qui décide de se déplacer ou non.

suivante consisterait, pour le responsable du traitement des griefs et un comité formé au traitement des cas de harcèlement sexuel, à rencontrer l'auteur du harcèlement en privé pour discuter de l'affaire.

Le responsable du traitement des griefs et le comité rencontrent en privé l'auteur des infractions et, avec l'accord du survivant, lui expliquent comment ses actes ont été perçus. L'auteur de l'infraction est d'abord sur la défensive, mais il commence à comprendre que ses actes ont été préjudiciables. Il demande s'il peut rencontrer le survivant pour s'excuser. Le responsable du traitement des griefs indique à l'auteur de l'infraction qu'il n'est pas autorisé à contacter la victime, mais il accepte de demander à cette dernière si elle est disposée à le rencontrer.

Le responsable du traitement des griefs et le comité examinent les preuves du dossier, y compris les notes détaillées du survivant et le récit des incidents par les témoins. Ils décident que l'auteur est coupable. Le responsable du traitement des griefs rencontre à nouveau la survivante pour lui demander si elle souhaite rencontrer l'auteur des infractions. Le responsable du traitement des griefs demande également à la victime comment elle souhaite avancer et si elle souhaite que l'auteur des infractions fasse l'objet d'une action disciplinaire. Le survivant accepte de rencontrer l'auteur de l'infraction et souhaite que le responsable du traitement des griefs et le comité envisagent des mesures disciplinaires.

L'auteur de la violence et le survivant se rencontrent dans le cadre d'une séance animée par le responsable du traitement des griefs. La survivante peut parler des incidents de harcèlement sexuel qui lui ont fait craindre de se rendre au travail, ce qui a gravement nui à ses performances professionnelles. L'agresseur écoute le survivant et s'excuse pour ses actes. Un psychologue qualifié est également présent et le survivant a accès à des services psychologiques avant et après cette séance.

Le responsable du traitement des griefs et le comité décident des mesures disciplinaires à prendre sur la base des politiques de l'organisation, qui sont claires et transparentes et prévoient des mesures disciplinaires pour différents niveaux d'infraction. Ils décident que l'auteur doit être transféré définitivement dans une autre équipe et qu'il doit également faire l'objet d'une semaine de suspension non rémunérée et d'une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel. Le responsable du traitement des griefs rencontre la survivante une dernière fois pour s'assurer qu'elle est satisfaite de l'issue de la procédure. Le survivant est d'accord avec ce résultat.

L'identité du survivant et de l'agresseur a été gardée confidentielle tout au long de la procédure de traitement des griefs, et l'entreprise communique régulièrement à tous ses employés qu'il est interdit d'exercer des représailles à l'encontre des survivants ou des témoins. Toutefois, si d'autres personnes apprennent l'existence de l'enquête, le responsable du traitement des griefs assure à la victime qu'elle peut signaler toute mesure de représailles en utilisant les mêmes canaux de signalement. Le responsable du traitement des griefs fournit également des conseils et un soutien personnalisés à la victime sur ce qu'elle doit faire en cas de représailles et lui rappelle le soutien psychologique dont elle peut bénéficier à l'avenir.

APPROCHES CENTRÉES SUR LE SURVIVANT DANS CE SCÉNARIO (SUITE)

Le survivant doit toujours être en mesure de décider quand, comment et jusqu'à quel point il doit avancer dans le processus d'enquête.

L'auteur de l'infraction est d'abord abordé seul et il appartient au survivant de participer ou non à une rencontre avec l'auteur de l'infraction.

Le survivant est consulté avant toute mesure disciplinaire. Toute décision de rencontrer ou non l'auteur de l'infraction est discutée avec le survivant avant d'organiser une rencontre.

Le survivant participe à une séance de justice réparatrice. Cette session offre un espace en toute sécurité où les survivants peuvent parler de la manière dont l'incident les a affectés et où les auteurs peuvent faire amende honorable.

Des mesures disciplinaires appropriées sont imposées à l'auteur de l'infraction en fonction du degré de gravité de celle-ci. Le survivant est consulté une dernière fois avant de procéder à des mesures disciplinaires.

SCÉNARIO 2: UNE RÉPONSE À LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL CENTRÉE SUR LE SURVIVANT

Le passage suivant décrit un scénario dans lequel un employé est victime de violence domestique, et l'organisation utilise des approches centrées sur le survivant pour donner la priorité à la victime et réagir efficacement.

Une employée arrive au travail avec des contusions sur les bras. Elle paraît plus fatiguée que d'habitude et semble distraite pendant les réunions. Une autre collègue remarque son changement de comportement et les marques physiques sur son corps et s'approche d'elle. La femme admet à contrecœur que son mari la maltraite physiquement et que les violences se sont aggravées au cours des dernières semaines.

La collègue dit à la victime que des services de soutien sont à sa disposition dans l'entreprise si elle souhaite faire une déclaration officielle. La victime a peur et n'est pas sûre de vouloir dénoncer la violence. La collègue lui propose de l'accompagner auprès d'un responsable du traitement des griefs au sein des ressources humaines, qui est l'un des nombreux canaux de signalement disponibles au sein de l'entreprise. La femme est d'accord.

Le responsable du traitement des griefs informe la femme des services disponibles au sein de l'entreprise, y compris le soutien psychologique. Elle assure la femme que l'entreprise peut la soutenir si elle décide d'agir, mais qu'il n'y a pas de pression pour qu'elle dépose un rapport officiel.

La femme accepte de consulter un conseiller sur place pour obtenir un soutien psychologique. Cependant, elle n'est pas sûre d'être prête à prendre d'autres mesures. La personne chargée du traitement des griefs lui rappelle que c'est son choix et lui fournit des informations sur les services médicaux, juridiques et financiers externes mis à la disposition des employés. L'entreprise prend en charge ces services et les congés dont la victime a besoin.

La femme remercie le responsable du traitement des griefs et la collègue qui l'a accompagnée à la réunion. Elle ne sait pas encore si elle souhaite signaler la situation ou prendre d'autres mesures, mais elle sait qu'il existe des services auxquels elle peut faire appel si elle change d'avis.

APPROCHES CENTRÉES SUR LE SURVIVANT DANS CE SCÉNARIO

Le responsable du traitement des griefs donne la priorité au soutien psychologique en tant que première réponse à la victime. Elle assure également à la victime que c'est à elle de choisir de déposer un rapport officiel.

La personne chargée de traiter les griefs fournit à la femme des services de soutien externes (par exemple, médicaux, juridiques, financiers).

Aucune pression n'est exercée sur la victime pour qu'elle prenne d'autres mesures, mais elle sait que des services sont à sa disposition si elle choisit de les utiliser.

SCÉNARIO 3: UNE RÉPONSE À LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL CENTRÉE SUR LE SURVIVANT

Le passage suivant décrit un scénario dans lequel un employé est victime de violence basée sur le genre sur le lieu de travail, et l'organisation utilise des approches centrées sur le survivant pour donner la priorité à la victime et réagir efficacement.

Un jeune employé participe à un événement professionnel après les heures de travail, où il est victime de harcèlement sexuel, verbal et physique, de la part d'une collègue de son équipe. Le lendemain, au travail, il est gêné lorsqu'il voit cette collègue avec laquelle il travaille en étroite collaboration sur plusieurs projets. Il a honte et craint que personne ne le croie s'il dénonce le harcèlement.

Son supérieur remarque que l'employé semble distrait au travail et lui demande si tout va bien au cours d'une réunion privée. L'employé masculin se confie à son superviseur et lui révèle ce qui s'est passé pendant l'événement professionnel. Le superviseur a retenu de la formation sur le harcèlement sexuel qu'il ne faut jamais rapporter un incident sans le consentement de la victime. Le superviseur demande à l'employé s'il souhaite faire un rapport.

L'employé est toujours embarrassé et honteux et supplie le superviseur de ne rien dire. Il ne veut pas signaler le harcèlement. Le superviseur dit à l'employé qu'il respectera ses souhaits et l'assure qu'il ne fera pas de rapport formel sans son consentement.

Au lieu de forcer la victime à porter plainte, le superviseur l'oriente vers les services psychologiques disponibles au sein de l'entreprise. Le superviseur assure l'employé que ces services sont confidentiels et que personne ne l'obligera à signaler l'incident.

L'employé rend visite au conseiller du site et commence à surmonter son traumatisme. Il commence à comprendre qu'il n'est pas responsable du harcèlement. Même s'il n'a pas fait de rapport officiel ou n'a pas entamé une procédure formelle de règlement des griefs, il commence à guérir et à comprendre qu'il est un survivant.

APPROCHES CENTRÉES SUR LE SURVIVANT DANS CE SCÉNARIO

Le superviseur rencontre la victime en privé et lorsque la victime révèle l'incident, le superviseur lui demande si elle souhaite faire un rapport.

Un superviseur ne doit jamais signaler un incident sans le consentement de la victime.

Comme la victime ne veut pas porter plainte, le superviseur l'oriente vers des services psychologiques.

La victime rend visite à un conseiller sur place et travaille au processus de guérison, même si elle ne signale pas officiellement l'incident.

ANNEXE B: VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

QUELS SONT LES COMPORTEMENTS QUI CONSTITUENT DE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE ?

Il est parfois difficile d'identifier les formes moins évidentes de violence basée sur le genre. Par exemple, de nombreuses formes de harcèlement sexuel peuvent passer inaperçues parce qu'elles ne sont pas immédiatement visibles. Les formes non physiques de violence basée sur le genre, telles que la violence psychologique ou économique, peuvent être plus difficiles à reconnaître. Il est important de rappeler que le harcèlement sexuel et les autres formes de violence basée sur le genre ne sont pas toujours physiques. Même si l'auteur n'en a pas l'intention, son acte peut constituer une forme de violence basée sur le genre. Par exemple, une personne peut faire des blagues déplacées à un collègue et supposer que cela ne pose pas de problème. Toutefois, si l'action met le collègue mal à l'aise, il s'agit de harcèlement sexuel, quelle que soit l'intention de l'auteur. Il est essentiel de se rappeler que *l'impact de l'action importe plus que l'intention*.

QUELLES SONT LES POLITIQUES ET LES PROCÉDURES ORGANISATIONNELLES MINIMALES À METTRE EN PLACE ?

L'entreprise doit suivre les meilleures pratiques de prévention et d'intervention en matière de violence basée sur le genre décrites dans le présent guide. Au minimum, l'entreprise devrait avoir mis en place une politique globale en matière de harcèlement sexuel et de violence basée sur le genre, ainsi qu'un solide mécanisme de règlement des griefs pour les cas où une victime choisit de signaler des actes de violence. Rappelez-vous que la réponse devrait se dérouler comme suit :

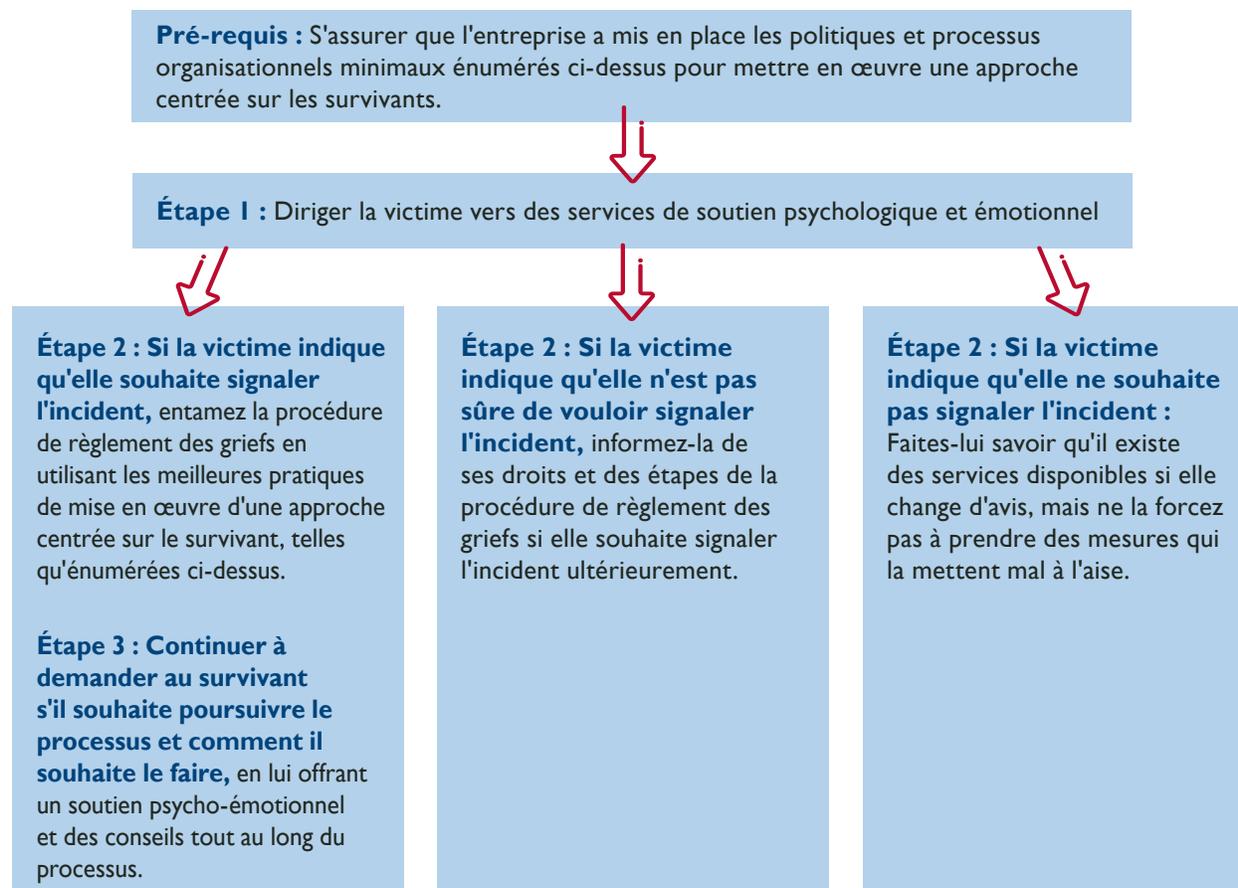
- 1) Donner la priorité au soutien psychologique et émotionnel.
- 2) Reconnaître, permettre et protéger le droit inhérent de la victime à contrôler le processus de réponse.
- 3) Mise en place de solides mécanismes de règlement des griefs.
- 4) Établir des mesures disciplinaires claires pour les auteurs d'infractions.
- 5) *Si possible*, mise en place d'une procédure d'enquête indépendante.
- 6) *Si possible*, renforcer les contrôles préalables à l'embauche.

COMMENT UNE ENTREPRISE DEVRAIT-ELLE TRAITER LES RELATIONS CONSENSUELLES SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

Les relations consensuelles sur le lieu de travail constituent une zone grise qui peut compliquer la gestion du harcèlement sexuel et d'autres formes de violence basée sur le genre. Il peut être utile d'interdire les relations entre superviseurs et employés, mais il n'est peut-être pas possible ou réaliste d'interdire strictement toutes les relations entre employés sur le lieu de travail. Envisagez plutôt de fixer des paramètres qui empêchent et atténuent le népotisme, tels que des politiques stipulant que les personnes engagées dans une relation amoureuse ne peuvent pas travailler dans la même équipe ou le même département. Veillez toutefois à ce que ces politiques soient mises en œuvre de manière équitable et à ce que les femmes ne subissent pas de conséquences disproportionnées, comme le fait qu'on leur demande plus souvent de changer de département alors que les hommes sont autorisés à rester dans leur équipe. L'entreprise doit évaluer la situation et veiller à ce qu'il n'y ait pas de conséquences négatives pour l'un ou l'autre employé, mais plutôt trouver une solution équitable qui ne nuise pas à la carrière de l'un ou l'autre.

QUE DOIT FAIRE UNE ENTREPRISE SI UNE VICTIME HÉSITE À PORTER PLAINTE ?

Une victime doit toujours être orientée vers un soutien psychologique ou émotionnel en tant que réponse de première ligne à tout incident. Ensuite, les organisations doivent suivre les conseils ci-dessous pour aider la victime dans son processus de décision.



UN INCIDENT DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE DOIT-IL SE DÉROULER SUR LE LIEU DE TRAVAIL POUR ÊTRE DÉCLARÉ ?

Non. Si un(e) employé(e) est victime ou auteur(e) de violence basée sur le genre, quel que soit le lieu ou le moment où la violence s'est produite, cela devrait être considéré comme un problème lié au lieu de travail. Par exemple, la violence basée sur le genre peut survenir entre deux collègues qui sortent dîner le week-end. Elle peut également avoir lieu entre un client et un employé lors d'une visite sur le terrain. Elle peut même se passer entre un couple marié dans leur maison. La violence basée sur le genre ayant une incidence sur la santé, le bien-être et les performances des employés, l'entreprise doit proposer des approches et des services centrés sur les survivants à tous les employés victimes de violence basée sur le genre, que celle-ci se produise ou non sur le lieu de travail.

POURQUOI LA VIOLENCE DOMESTIQUE (Y COMPRIS LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES) EST-ELLE UN PROBLÈME SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

Alors que beaucoup pensent que la violence domestique est une affaire personnelle, il est essentiel que nous comprenions mieux pourquoi la violence domestique et celle des partenaires intimes deviennent un problème sur le lieu de travail. La violence domestique affecte la capacité de la victime à s'épanouir sur le lieu de travail, ce qui entraîne des coûts élevés pour l'entreprise. Les employés qui subissent de la violence domestique à la maison peuvent souffrir de stress post-traumatique, d'anxiété, de troubles du sommeil et d'une diminution de leur capacité à se concentrer sur leur

travail. D'autre part, les auteurs de la violence domestique peuvent adopter des comportements dangereux sur le lieu de travail et souffrir de stress, d'anxiété et de troubles du sommeil qui affectent leur productivité.

COMMENT UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE AIDER UN EMPLOYÉ QUI SUBIT DE LA VIOLENCE DOMESTIQUE OU DE LA PART D'UN PARTENAIRE INTIME ?

Une entreprise doit former ses employés à reconnaître les signes de violence domestique (y compris de la part d'un partenaire intime). La violence basée sur le genre peut se manifester par des signes physiques, tels que des contusions, ou par des signes moins visibles, tels que des employés qui arrivent en retard au travail, qui semblent plus stressés ou distraits, ou dont les performances ont notablement baissé. Les employés victimes de violence domestique ou de la part d'un partenaire intime doivent se voir proposer les mêmes approches et services centrés sur le survivant qu'un employé victime de violence basée sur le genre sur le lieu de travail. Informez les victimes sur les différents services disponibles pour les soutenir. Ne jamais forcer une victime à agir si elle n'est pas prête et consentante. Une entreprise peut offrir un soutien pratique à ces employés en leur fournissant des informations sur les refuges et autres services locaux, une aide financière ou des congés pour les employés qui doivent déménager, chercher des services ou se rendre au tribunal. Pour plus d'informations sur la manière d'aider les employés victimes de violence domestique ou de violence d'un partenaire intime, consultez le site [Workplaces Respond](#).

COMMENT UNE ENTREPRISE DOIT-ELLE TRAITER LES EMPLOYÉS AUTEURS D'ACTES DE VIOLENCE ?

Les employés qui sont des auteurs de violence peuvent introduire des comportements dangereux sur le lieu de travail. Par exemple, ils peuvent agir de manière inappropriée envers les autres ou avoir des difficultés à contrôler leur colère, ce qui peut avoir un impact négatif sur l'environnement de travail pour tout le monde. Les auteurs peuvent également éprouver des difficultés à se concentrer, un manque de sommeil, voire un syndrome de stress post-traumatique, ce qui peut réduire leurs performances professionnelles. Selon le cas, il peut être utile de recommander un soutien psychologique ou émotionnel à l'auteur de l'infraction. Toutefois, si un employé a commis un acte de violence basée sur le genre, l'entreprise ne doit pas l'autoriser à rester sur le lieu de travail tant que les mesures disciplinaires n'ont pas été prises. Ces mesures disciplinaires peuvent aller du licenciement ou de la suspension à la formation obligatoire, en fonction de la gravité de l'infraction.

EN SAVOIR PLUS : RESSOURCES RECOMMANDÉES

- [Delivering Gender Equality: A Best Practices Framework for Male-Dominated Industries](#) – USAID Engendering Industries
- [Frequently Asked Questions: Types of Violence against Women and Girls](#) – UN Women
- [How Business Can Tackle Gender-Based Violence in the World of Work](#) – Business Fights Poverty
- [How to Implement a Survivor-centered Approach in GBV Programming](#) – USAID
- [Integrating Gender into Workplace Policies](#) – USAID Engendering Industries
- [Restorative Justice Responses to Sexual Assault](#) – Violence Against Women Net
- [Sexual Harassment and Assault at Work](#) – Institute for Women's Policy Research
- [Trauma-Informed Sexual Assault Investigations](#) – International Association of Chiefs of Police
- [What does a Survivor-Centered Approach to Workplace Harassment Look Like?](#) – Lindsey Jones-Renaud
- [Policy on a Victim-Centered Approach in UNHCR's response to Sexual Misconduct](#) – UNHCR

ANNEXE C : BIBLIOGRAPHIE

- Berdahl, J.L. 2007. "Harassment Based on Sex: Protecting Social Status in the Context of Gender Hierarchy." *Academy of Management Review* 32, no. 2. ([Link](#))
- CARE. 2018. *Counting the Cost: The Price Society Pays for Violence Against Women*. ([Link](#))
- Council of Europe. n.d. *Types of Gender-based Violence*. ([Link](#))
- Daley, Travis, and Shaffer. 2018. *Sexual Harassment in the Workplace: How Companies Can Prepare, Prevent, Respond, and Transform Their Culture*. Catalyst. ([Link](#))
- Does, S., Gundemir, S., & Shih, M. 2018. Research: How Sexual Harassment Affects a Company's Public Image. *Harvard Business Review*. ([Link](#))
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean. 2021. *The Pandemic in the Shadows: Femicides or Feminicides in 2020 in Latin America and the Caribbean*. ([Link](#))
- Fawole, O. 2008. "Economic Violence to Women and Girls: Is It Receiving the Necessary Attention?" *Trauma, Violence, & Abuse* 9, no. 3: 167–177. ([Link](#))
- ICRW. 2018. *The Costs of Sex-based Harassment to Businesses: An In-depth Look at the Workplace*. ([Link](#))
- Jones Renaud, Lindsey. 2018. *What does a Survivor-Centered Approach to Workplace Harassment Look Like?* ([Link](#))
- Observatorio de Igualdad de Género (OIG). 2018. *Encuesta Experimental sobre la Situación de las Mujeres*. ([Link](#))
- Palermo, T., Bleck, J., & Peterman, A. 2014. "Tip of the Iceberg: Reporting and Gender-based Violence in Developing Countries." *American Journal of Epidemiology*, 179(5), 602–612. ([Link](#))
- Sexual Violence Research Initiative. n.d. *Definitions*. SVRI. ([Link](#))
- United Nations Secretariat. 2008. *Secretary-General's Bulletin: Prohibition of Discrimination, Harassment, including Sexual Harassment, and Abuse of Authority*. New York, NY: ONU. ([Link](#))
- USAID. 2020. *U.S. Agency for International Development Policy on the Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) Frequently-Asked Questions*. Washington, D.C.: USAID. ([Link](#))
- USAID. 2021. *How to Implement a Survivor-Centered Approach in GBV Programming. USAID's Collective Action to Reduce Gender-Based Violence (CARE-GBV)*. ([Link](#))
- USAID and U.S. Department of State. 2016. *United States Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally 2016 Update*. Washington, D.C.: USAID. ([Link](#))
- U.S. Department of State. 2019. *Sexual Harassment Policy*. Washington, D.C.: U.S. Department of State. ([Link](#))
- OMS. 2012. *Understanding and Addressing Violence against Women*. WHO and Pan American Health Organization. ([Link](#))
- Willness, Steel, and Lee. 2007. *A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment*. ([Link](#))