



**BOÎTE À
OUTILS 4:**

CRÉER DES OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES ET LE SECTEUR PRIVÉ

Une Boîte à outils d'actions et de stratégies pour les sociétés pétrolières, gazières et minières

LUTTER CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE AU SEIN DU PERSONNEL



UMBRELLA FACILITY
FOR GENDER EQUALITY



ADMINISTERED BY
WORLD BANK GROUP

Canada



CommDev
Enhancing benefits to communities



IFC

**Société Financière
Internationale**
GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

Créer des marchés, créer des opportunités

IFC

2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20433 U.S.A.

ifc.org

Organisation sœur de la Banque mondiale et membre du Groupe de la Banque mondiale, l'IFC (Société financière internationale) est la plus importante institution mondiale d'aide au développement dont les activités sont dédiées au secteur privé dans les marchés émergents. Elle collabore avec plus de 2.000 entreprises à travers le monde et consacre son capital, ses compétences et son influence à la création de marchés et d'opportunités dans les régions les plus difficiles. Au titre de l'exercice 2017, l'IFC a fourni un montant record de 19,3 milliards de dollars de financements à long terme, en mobilisant la force du secteur privé pour contribuer à mettre fin à la pauvreté et promouvoir une prospérité partagée dans les pays en développement. Pour de plus amples informations, consulter le site www.ifc.org.

Tous droits réservés

« Umbrella Facility for Gender Equality » (UFGE) est un fonds d'affectation spéciale multi-donateurs du Groupe de la Banque mondiale qui étoffe les indices, connaissances et données nécessaires pour identifier et combler les principaux fossés entre hommes et femmes, afin d'offrir les solutions de développement stimulant au mieux la prospérité et augmentant les opportunités pour tous. L'UFGE a reçu de généreuses contributions de l'Australie, du Canada, du Danemark, de la Finlande, de l'Allemagne, de l'Islande, des Pays-Bas, de la Norvège, de l'Espagne, de la Suède, de la Suisse, du Royaume-Uni et des États-Unis.

Première impression: Mai 2018.

Les constatations, interprétations, opinions et conclusions exprimées dans le présent document sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions des administrateurs de la Société financière internationale, de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (la Banque mondiale) ou encore des gouvernements qu'ils représentent.

Droits et autorisations

Le contenu de la présente publication est protégé par le droit d'auteur. L'IFC encourage toutefois l'utilisation et la distribution de ses publications. Le contenu du présent document peut être utilisé librement et copié dans d'autres formats sans autorisation préalable, à condition que la source originale soit clairement indiquée et que ce ne soit pas à des fins commerciales.

CRÉER DES OPPORTUNITÉS POUR LES FEMMES ET LE SECTEUR PRIVÉ

Une Boîte à outils d'actions et de stratégies pour les sociétés pétrolières, gazières et minières

LUTTER CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE AU SEIN DU PERSONNEL

Outils pour aider les sociétés à combattre et à réduire le harcèlement sexuel, les abus et l'exploitation sexuels, et la violence entre partenaires intimes sur le lieu de travail et dans la communauté.





TABLE DES MATIÈRES

APERÇU : Violence basée sur le genre au sein du personnel des industries PGM	7
Lutter contre le harcèlement sexuel et la VBG : pourquoi les opérateurs PGM doivent prendre position	11
BOÎTE À OUTILS 4 : Outils pour lutter contre la violence basée sur le genre, notamment le harcèlement sexuel, l'EAS et la VPI	16
OUTILS 4.1-4.2 : ÉVALUER ET PRÉPARER	18
Outil 4.1 : Terms of Reference for Sexual Harassment Assessment and Gender-Based Violence Baseline Study	19
Outil 4.2 : Assessing Gender-Based Violence in the Community	25
OUTILS 4.3-4.6 : APPORTER DES RÉPONSES	28
Outil 4.3 : Politique type contre le harcèlement sexuel	37
Outil 4.4 : Politique type contre la violence entre partenaires intimes et contre la violence basée sur le genre	43
Outil 4.5 : Termes de référence pour une formation sur le harcèlement sexuel et pour la conception d'un dispositif de règlement des griefs relatifs à la violence basée sur le genre	52
Outil 4.6 : Codes de conduite types concernant la violence basée sur le genre pour les sociétés, les sous-traitants et les employés	56
Outil 4.7: ASSURER LE SUIVI ET LA PÉRENNITÉ	62
Outil 4.7 : Élaboration d'approches pour assurer le suivi et soutenir les progrès accomplis dans la réduction du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre	62
RESSOURCES SÉLECTIONNÉES POUR UNE LECTURE APPROFONDIE	64

TABLEAUX, ENCADRÉS ET FIGURES

TABLEAU 4-A Aperçu de la Boîte à outils 4	17
ENCADRÉ 4-A Traiter avec soin : mener une étude sensible et approfondie sur la VBG et le harcèlement sexuel	20
ENCADRÉ 4-B Activités d'engagement communautaire visant à réduire la VBG	27
ENCADRÉ 4-C Ressources pour une communications en faveur de lieux de travail empreints de respect et exempts de violence	30
ENCADRÉ 4-D Campagne du Ruban blanc : une initiative internationale contre la violence basée sur le genre	35
ENCADRÉ 4-E Impulser le changement via la chaîne d'approvisionnement minier en Papouasie-Nouvelle-Guinée : le sous-traitant Anitua montre la voie en matière de lieux de travail sans violence	36
FIGURE 4-A Étapes de l'élaboration d'une approche efficace pour lutter contre le harcèlement sexuel	28

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ARPEL Association régionale des sociétés du secteur du pétrole, du gaz et des biocarburants en Amérique latine et dans les Caraïbes

(PNG) BCFW Coalition des femmes d'affaires de Papouasie-Nouvelle-Guinée (Papua New Guinea Business Coalition for Women)

CEDAW La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes

CCEI Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE

EAS L'exploitation et les abus sexuels

HQ Siège

HS Harcèlement sexuel

IE Industries extractives

IFC Société financière internationale

KPI Indicateurs de performance clés

KRBKG Groupe Khon Rak Ban Kerd

MEE La maltraitance/exploitation des enfants

MRC Mécanisme de règlement des griefs

OCDE Organisation de coopération et de développement économiques

ONG Organisations non gouvernementales

PDG Président-directeur général

PGM Pétrolier, gazier et minier

PIB Produit intérieur brut

PNG Papouasie-Nouvelle-Guinée

PMNU Pacte mondial des Nations Unies

RFX Acronyme abrégé qui englobe la demande de renseignements (DR), la demande de propositions (DP), la demande de devis (RFQ) et la demande de soumissions (RFB)

RH Ressources humaines

RSI Retour sur investissement

SEC Commission boursière des États-Unis

STIM Science, technologie, ingénierie et mathématique

TDR Termes de référence

VAIP Projet d'investissement dans le secteur de l'aviation de Vanuatu

VBC Violence basée sur le genre

VFS Violence familiale et sexuelle

VIH Virus de l'immunodéficience humaine

VPI Violence exercée par un partenaire intime

NORME DE PERFORMANCE APPLICABLE DE L'IFC

Norme de performance 2. Main-d'œuvre et conditions de travail¹

Cette norme traite des conditions de travail, de la protection de la main-d'œuvre, et de la santé et de la sécurité au travail, en englobant les salariés mais aussi les travailleurs externes et ceux impliqués dans la chaîne d'approvisionnement. Concernant le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre, elle exige le respect des lois nationales sur l'emploi et le travail (qui peuvent proscrire le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre), et porte sur la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que sur la protection des travailleurs potentiellement vulnérables. Une note d'orientation sur cette norme spécifie que les clients de l'IFC devront « prendre des mesures visant à prévenir (...) le harcèlement sexuel (...) sur le lieu de travail ». Elle s'applique aux travailleurs engagés directement par l'entreprise (travailleurs directs), à ceux engagés par l'intermédiaire de sous-traitants (travailleurs contractuels), ainsi qu'à ceux engagés par les fournisseurs principaux du client (travailleurs de la chaîne d'approvisionnement).

¹ IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability,, 1 Janvier 2012 ; FC Guidance Note 2: Labor and Working Conditions, 1 Janvier 2012.

APERÇU : Violence basée sur le genre au sein du personnel des industries PGM

En raison de ses répercussions pour les femmes sur le lieu de travail, la chaîne d'approvisionnement et dans la communauté, le harcèlement sexuel est une question impliquant toutes les séries d'outils de cette Boîte à outils. Des recherches ont montré une corrélation entre les projets pétroliers, gaziers et miniers et l'accroissement des taux de violence basée sur le genre, notamment le harcèlement sexuel sur place, ainsi que la violence entre partenaires intimes (VPI) et l'exploitation et les abus sexuels (EAS), au sein des communautés affectées par le projet². Si ces questions ne sont pas considérées, le secteur pétrolier, gazier et minier peut créer et/ou exacerber une dynamique conduisant au harcèlement sexuel, à la VPI et à l'EAS. De nombreuses sociétés PGM reconnaissent l'existence d'opportunités pour changer les comportements et faire face aux problèmes de la communauté au sens large. Le présent chapitre fournit des orientations et outils visant à aider les sociétés à comprendre ces questions, à prendre des mesures pour corriger les comportements sur site et à définir des attentes en matière de comportement et de services de soutien pour les problèmes à l'extérieur.

Sur le lieu de travail, les caractéristiques des industries PGM, telles qu'une main-d'œuvre à prédominance masculine et des conditions de travail sur des sites souvent éloignés, peuvent contribuer à créer un environnement dangereux ou inconfortable pour les femmes, ou même pour les hommes. Une étude réalisée en 2015 par l'Université nationale australienne a révélé que 93 % des femmes travaillant dans des industries rurales en Australie ont été victimes de harcèlement sexuel, que ce soient des actions directes comme des commentaires non désirés sur leur corps ou leurs comportements sexuels, ou des actes de harcèlement plus indirects, comme des collègues masculins visionnant des films pornographiques en présence d'employés de sexe féminin³.

À l'externe - dans la communauté au sens large -, il existe des preuves solides d'une corrélation entre hausse des activités PGM et violence basée sur le genre dans les communautés d'accueil. Les raisons en sont complexes et interdépendantes, mais un fait semble se dégager dans plusieurs communautés : les hommes sont les premiers bénéficiaires de l'emploi et de la hausse de la circulation d'argent. Dans la mesure où nombre de projets PGM arrivent dans des régions reculées et/ou ayant peu bénéficié d'un développement économique, une injection rapide d'argent et de main-d'œuvre extérieure peut déclencher une déstabilisation sociale, entraînant un accès accru à l'alcool, à la prostitution et à la drogue. Dans certaines cultures, la hausse des flux de trésorerie signifie que les hommes peuvent avoir les moyens, et font le choix, de prendre de multiples épouses (une situation pouvant donner lieu à des scènes de violence entre femmes) ; certains peuvent quitter leur famille pour aller travailler dans

² Isabel Cane et al, "Mapping Gender Based Violence and Mining Infrastructure in Mongolian Mining Communities," International Mining for Development Centre, Mai 2017, 2.

³ Tim Brunero, "ANU Study Finds Most Women Working in Remote Areas Subject to Sexual Harassment," ABC News, 8 Mai 2015, <http://www.abc.net.au/news/2015-05-08/remote-sexual-harrasment/6454760>.

l'industrie, et prendre par la même occasion de nouvelles épouses ; et certaines femmes quittent leur famille pour de nouveaux partenaires plus riches grâce aux sociétés PGM, entraînant un conflit accru tant entre époux et épouses qu'entre coépouses⁴.

Certes, les facteurs spécifiques varient considérablement en fonction du contexte, mais les changements sociaux et économiques liés aux activités PGM, tels que l'abandon du foyer, l'expropriation foncière, l'évolution du statut des femmes en fonction des changements dans les rôles traditionnels concernant le foncier, et la frustration liée au manque d'opportunités économiques peuvent tous accroître le risque de violence basée sur le genre (VBG).

Le harcèlement sexuel, l'EAS et la VPI sont des violations des droits fondamentaux des femmes⁵, et de nombreuses sociétés PGM admettent que ce qui se passe sur le lieu de travail est lié à ce qui se passe en dehors du site. Elles reconnaissent qu'elles ont non seulement l'opportunité de créer des normes en matière de comportement au travail, mais aussi de soutenir les employés qui pourraient être victimes de violence à domicile, en se positionnant fermement contre le harcèlement sexuel et la VBG à l'intérieur et à l'extérieur des sites. En outre, elles conviennent qu'agir de la sorte leur permet de faire face à des situations pouvant être coûteuses, que ce soit en terme de perte de baisse de productivité, de hausse du renouvellement d'effectif, de problèmes de réputation auprès des actionnaires et des gouvernements, de menaces sur le permis social à l'échelle nationale et au sein de la communauté, ou de difficulté pour attirer et retenir des employés de sexe féminin.

La Boîte à outils 4 met en lumière les coûts potentiels de la VBG, notamment l'EAS et la VPI. Elle fournit des orientations pratiques afin de permettre aux sociétés PGM de mieux les comprendre et de faire face aux causes de chacune de ces différentes formes d'agression. Elle détaille également les obligations en matière d'établissement de rapports, ainsi que les conséquences potentielles si l'on ne s'attaque pas aux problèmes.

Définition des termes

Plusieurs termes clés sont utilisés pour décrire une agression basée sur le sexe et sur le genre au sein et à l'extérieur du lieu de travail. Ils peuvent s'accompagner de diverses exigences juridiques et réglementaires en matière d'action, et il est donc important d'en comprendre les différences, mais aussi de faire la distinction entre les enjeux pour la main-d'œuvre et ceux pour la communauté.

Violence basée sur le genre (VBG)

La Banque mondiale définit ainsi la violence basée sur le genre : « Violence dirigée contre une personne sur la base du sexe. Elle constitue une violation du droit fondamental à la vie, à la liberté, à la sécurité, à la dignité, à l'égalité des sexes, à la non-discrimination et à l'intégrité physique et morale. »⁶

⁴ Catherine Wilson, "Gas Extraction Fuels Abuse in Papua New Guinea," Agence de Presse IPS, 16 Avril 2012, <http://www.ipsnews.net/2012/04/gas-extraction-fuels-abuse-in-papua-new-guinea/>.

⁵ Tel que défini dans la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

⁶ "Violence Against Women Resource Guide," Banque mondiale, <http://www.vawgresourceguide.org/terminology>.

La VBG ne se réfère pas seulement à la violence faite aux femmes et aux filles. Elle peut également concerner les hommes et les garçons, en particulier ceux qui contestent les stéréotypes masculins traditionnels ou n’y adhèrent pas.⁷ La VBG englobe différentes formes de violence, notamment la violence entre partenaires intimes, les mutilations génitales féminines, le mariage des enfants et l’exploitation des enfants.

La VBG est un fléau mondial : les Nations Unies indiquent qu’en moyenne, 35 % des femmes dans le monde ont été victime de violences physiques ou sexuelles, et on estime que ce taux peut atteindre 70 % dans certains pays.⁸ Tel qu’indiqué ci-dessus, la VBG est une violation des droits humains reconnue au plan international et touchant particulièrement les femmes. Actuellement, 189 pays font parties de la Convention des Nations Unies sur l’élimination de toute forme de discrimination à l’égard des femmes (CEDAW), laquelle reconnaît la violence faite aux femmes comme étant une forme de discrimination.⁹ Selon la Banque mondiale, dans sa publication intitulée « Femmes, affaires et droit », 140 pays sur 189 ayant fait l’objet d’enquête disposent actuellement de lois contre la violence entre partenaires intimes.¹⁰

En ce qui concerne la VBG en dehors du lieu de travail, qui peut aussi avoir une incidence significative sur les femmes dans la communauté, cette Boîte à outils met spécifiquement l’accent sur la violence entre partenaires intimes (VPI).

Violence entre partenaires intimes (VPI)

La violence entre partenaires intimes, également connue sous le nom de violence conjugale, est un comportement survenant entre partenaires intimes, actuels ou anciens, et peut impliquer des préjudices physiques, sexuels ou psychologiques, tels que l’agression physique, la contrainte sexuelle, les abus psychologiques et les comportements de domination.¹¹ S’il ne s’agit certainement pas du seul type de VBG pouvant survenir dans les contextes PGM, il est parmi les plus répandus, avec des incidences significatives sur la santé, la sécurité et l’efficacité des travailleurs des sociétés PGM. Bien que la VPI se produise généralement dans le foyer, les sociétés PGM sont en mesure d’exercer une certaine influence sur la prévention, par le biais d’initiatives encourageant un comportement acceptable envers les femmes et par la redéfinition de normes culturelles en faveur de l’égalité entre les sexes.

Exploitation et abus sexuels (EAS)

Les Nations Unies définissent ainsi l’EAS : « Tout abus, ou tentative d’abus, d’une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s’y limiter,

⁷ WAVE et UNFPA, “Strengthening Health System Responses to Gender-Based Violence in Eastern Europe and Central Asia, a resource package,” <http://www.health-genderviolence.org/training-programme-for-health-care-providers/facts-on-gbv/defining-gender-based-violence/21>.

⁸ ONU-Femmes, “Ending Violence Against Women: Facts and Figures,” <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.

⁹ Nations Unies, “Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes”, Collection des traités des Nations Unies, https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en.

¹⁰ Banque mondiale, “Protecting Women from Violence”, <http://wbl.worldbank.org/data/exploretopics/protecting-women-from-violence>.

¹¹ Banque mondiale et al. “Violence Against Women Resource Guide,” <http://www.vawresourceguide.org/terminology>.

le fait de tirer parti de manière financière, sociale ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui. »¹² Certes, le harcèlement sexuel peut prendre des dimensions spécifiques sur le lieu de travail, par exemple entre employés/membres du personnel ou entre travailleurs et superviseurs, mais l'EAS se produit également hors du contexte professionnel, par exemple quand des employés des sociétés PGM abusent de membres de la communauté.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se manifeste souvent dans une situation d'emploi. Il peut s'agir d'avances verbales non désirées, de demandes de faveurs sexuelles, de commentaires - sexuels ou autres - inappropriés, ou bien d'une conduite verbale ou physique de nature sexuelle non désirée. Les invitations ou demandes de rendez-vous importunes - en particulier lorsque les employés estiment que leur emploi dépend de leur acceptation ou simplement de leur tolérance à ce genre de comportement - et la création d'un environnement de bureau hostile, à travers par exemple l'affichage de posters, de sites web, de vidéos ou d'économiseurs d'écran sexuellement explicites ou suggestifs - sont également des formes de harcèlement sexuel. Il peut également impliquer une promesse de contrepartie, si des employés ou des personnes en position de pouvoir sollicitent des faveurs sexuelles en échange d'opportunités professionnelles.¹³

Le harcèlement sexuel est un problème mondial affectant particulièrement les femmes, et à tous les niveaux. Selon SheWorks, un rapport de l'IFC, 30 à 50 % des femmes d'Amérique latine, du Japon, de Malaisie, des Philippines et de Corée du Sud ont déclaré avoir été victimes d'une forme quelconque de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Selon une étude sud-africaine portant sur les femmes qui travaillent, ce taux est de 77 %. Le rapport cite aussi une enquête réalisée auprès des femmes de l'Union européenne, qui a révélé que 75 % des femmes occupant des postes de direction et 74 % de celles exerçant une profession libérale avaient déjà été victimes de harcèlement sexuel, contre 44 % des femmes interrogées ayant déclaré être des travailleuses manuelles qualifiées.¹⁴

Le harcèlement sexuel est un problème affectant à la fois les hommes et les femmes. Aux États-Unis, les plaintes liées au harcèlement sexuel de la part des hommes ont doublé entre 1990 et 2009. Même si les hommes peuvent se sentir gênés ou moins disposés à signaler le harcèlement dans certains contextes,¹⁵ le nombre croissant de pays rendant le harcèlement sexuel illégal sur le lieu de travail témoigne d'un nouveau consensus sur la question.¹⁶

« La perte de productivité annuelle due au harcèlement sexuel dans une société type de Fortune 500 est estimée à 6,7 millions de dollars US. »

Source : IFC, *SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice at the Workplace*

¹² Secrétariat des Nations Unies, "Circulaire du Secrétaire général : Mesures spéciales de protection contre l'exploitation et les abus sexuels", New York : Nations Unies, 9 Octobre 2003, 1.

¹³ Voir : Banque mondiale, "Violence Against Women Resource Guide," <http://www.vawgresourceguide.org/terminology>; ONU-Femmes, "What is Sexual Harassment?," <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>; Amy Luinstra, *Sexual Harassment in the Workplace*, Washington, DC: IFC, 2015, 3; Civility Partners, *White Paper: The Cost of Bad Behavior in the Work Place*, San Diego: StopIt Solutions, Janvier 2012, 3.

¹⁴ IFC, *SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice*, Washington, DC: IFC, 2016, 50.

¹⁵ IFC, *SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice*, 51.

¹⁶ Ellen Pinkos Cobb, "Sexual Harassment Law Evolving Globally," *Society for Human Resource Management*, 3 Décembre, 2014, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/sexual-harassment-law-global.aspx>.

Qu'il s'agisse de commentaires intentionnels – notamment ceux ciblant les employés - ou non intentionnels - une atmosphère jugée agressive ou menaçante -, le harcèlement sexuel crée un environnement de travail peu sûr et dégradant. De façon implicite ou explicite, les employés - en particulier les subalternes - peuvent avoir l'impression que le fait de ne pas se plier aux exigences ou de porter plainte pourrait menacer leur emploi, la notation de leur performance ou avoir des effets négatifs plus subtils sur leurs relations professionnelles.

Malgré les nuances fonction des interdictions légales et de leur degré d'application, hommes et femmes peuvent avoir des attitudes différentes envers la dénonciation des comportements de harcèlement sexuel. Alors qu'il a été prouvé que dans près de 50 % des cas, le harcèlement cesse après avoir été dénoncé, les victimes peuvent encore hésiter à se faire entendre. Ces réticences s'expliquent notamment par :

- une protection juridique ou interne limitée
- le manque de connaissance du fait que le comportement est illégal ou contraire aux règles
- la croyance selon laquelle le comportement ne mérite pas d'être dénoncé
- la peur des répercussions
- l'absence de preuve attestant que le harcèlement a eu lieu

Les sociétés sont soumises à des obligations légales différentes concernant le harcèlement sexuel et la VBG. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un problème qui implique directement l'employeur et requiert son intervention. Dans de nombreux pays, la VBG dans la communauté est un crime, mais sans nécessairement impliquer directement l'employeur. Néanmoins, les sociétés peuvent prendre des mesures importantes pour soutenir leurs employés et les aider à faire face à de tels événements. Les sociétés PGM peuvent également adopter une position ferme et une tolérance zéro à l'égard de la VBG perpétrée par leurs employés.

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VBG : POURQUOI LES OPÉRATEURS PGM DOIVENT PRENDRE POSITION

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ainsi que les comportements que les employés ont ou subissent chez eux, peuvent avoir de graves conséquences pour les sociétés PGM. S'attaquer directement aux problèmes peut procurer des avantages importants. La réduction du harcèlement sexuel sur place, la fourniture de services de soutien aux survivants de VBG dans la communauté, et le développement d'activités visant à combattre et à réduire la VBG dans les communautés d'accueil peuvent contribuer à renforcer les relations communautaires, à améliorer la productivité, à réduire le renouvellement du personnel et à aider les sociétés à faire évoluer les attitudes. Certes, le fait de combattre ce qui se passe en dehors du lieu de travail peut être un problème plus complexe pour les sociétés PGM, mais dans de nombreux pays, la lutte contre le harcèlement sexuel et la prévention de ce phénomène fait partie intégrante des obligations juridiques des sociétés. En outre, le coût de la formation et de la prévention peut être négligeable par rapport aux coûts potentiels pour les sociétés si des allégations de harcèlement sexuel sont formulées. L'étude SheWorks estime que les coûts des programmes de formation des

employés ne s'élèvent qu'à 50 dollars par employé. En comparaison, pour la seule année 2011, le coût du traitement de 1.400 plaintes relatives au harcèlement sexuel déposées contre des sociétés des États-Unis (sur un total d'environ 11.300) a atteint un montant de 52 millions de dollars.¹⁷

Outre le risque de litige, ne pas s'attaquer au harcèlement sexuel et à la VBG peut aussi entraîner d'autres coûts importants pour la société.

Baisse de la productivité et hausse du taux de départ

Le harcèlement survenant sur le lieu de travail crée un environnement peu sûr, peu propice, désagréable ou même menaçant. Cet environnement peut être source de stress, d'anxiété, de peur et de perturbation de la concentration, réduisant la productivité et/ou accroissant le taux de départ.¹⁸ Certes, les méthodologies utilisées pour quantifier les coûts du harcèlement sexuel peuvent varier, mais les chiffres donnent à réfléchir. Une étude des sociétés de Fortune 500 les a estimé à environ 6,7 millions de dollars par année du fait de l'absentéisme, de la faible productivité et du roulement de personnel. En outre, le harcèlement sexuel peut également engendrer des coûts importants pour la communauté. Aux États-Unis, les employés fédéraux victimes de harcèlement sexuel ont perdu 4,4 millions de dollars en salaire et 973.000 heures de congé non rémunéré par année, avec des répercussions non seulement sur leur productivité professionnelle, mais aussi sur leurs familles et sur leurs communautés.¹⁹

Les situations vécues à domicile peuvent également avoir une incidence directe sur la productivité au travail. Selon une étude de l'Overseas Development Institute en Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG), cette violence provoque « de l'absentéisme, de la baisse de l'efficacité au travail, des démissions et des difficultés à recruter et à promouvoir les femmes ».²⁰ Selon la Coalition des femmes d'affaires de Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG Business Coalition for Women - PNG BCFW), la violence entre partenaires intimes fait manquer onze jours de travail par an en moyenne aux employées, que ce soit pour prendre soin d'elles-mêmes ou de quelqu'un d'autre. Cette situation peut se traduire par une perte de temps de travail pouvant atteindre 10 % de la masse salariale d'une société.²¹ Aux États-Unis, la violence basée sur le genre est à l'origine d'environ 8 millions de dollars de perte de journées de travail rémunérées par an. En Australie, on estime à 1.500 dollars le montant de la perte d'une activité liée à la production pour chaque femme ayant été victime de violence.²²

Même lorsque les employés ne s'absentent pas du point de vue technique, le « présentéisme » (quand les employés sont présents mais distraits ou déconcentrés, en raison de traumatismes ou de préoccupations familiales) peut non seulement menacer la productivité, mais aussi constituer un risque pour la sécurité. « [La violence basée sur le genre] empêche les victimes de donner le meilleur d'elles-mêmes

¹⁷ IFC, *SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice*, 54.

¹⁸ PNG Business Coalition for Women, *Black Eyes Cost Business*, Port Moresby: BCFW, 2014, 2.

¹⁹ IFC, *SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice*, 53, 54.

²⁰ Carolin Williams, *How to Calculate the Cost to Business of Gender-Based Violence in Papua New Guinea: Review of Existing Approaches and Methodologies*, Londres : ODI, 2014, 3.

²¹ Amy Luinstra, "In Papua New Guinea, Empowering Women is Smart Business," Blog de la Banque mondiale, Août 2016, <https://blogs.worldbank.org/voices/papua-new-guinea-empowering-women-smart-business>.

²² PNG Business Coalition for Women, *Black Eyes Cost Business*, 2.

au travail, entrave le développement de leur carrière et entraîne des coûts importants pour les employeurs en termes de perte de temps du personnel et de perte de productivité. »²³

Dans les pays disposant de services sociaux solides, la société PGM pourrait ne pas avoir à supporter la part la plus importante des coûts associés à la violence entre partenaires intimes. Mais dans les pays en développement où les services sociaux sont moins développés et où les familles constituent souvent un élément clé du système de soins, les sociétés PGM pourraient supporter un coût beaucoup plus élevé en raison de la violence entre partenaires intimes.²⁴

Responsabilité

Dans de nombreux pays, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est illégal. Les sociétés doivent donc prendre conscience de leurs responsabilités juridiques et de la mesure dans laquelle il leur incombe d'assumer le comportement de leurs employés et sous-traitants, et/ou de fournir aux employés une formation sur des thèmes tels que le harcèlement sexuel. Les politiques et programmes relatifs à cette problématique doivent tenir compte du contexte local, mais également s'avérer cohérents entre le siège et les bureaux pays – ce qui peut signifier d'aller parfois au-delà des exigences légales locales.



Les sociétés omettant de prendre des mesures adéquates pour protéger leurs employés peuvent être tenues responsables des dommages causés à ces derniers. À titre d'exemple, un ancien employé d'un hôpital de Californie a reçu, en 2012, 168 millions de dollars de dommages dans une affaire impliquant des plaintes répétées au sujet de harcèlement verbal et d'attouchements non désirés.²⁵ Outre le coupable, les administrateurs peuvent également, dans certaines circonstances, être considérés comme responsables. Dans certains systèmes juridiques, ils peuvent être considérés comme complices de harcèlement sexuel s'il est établi qu'ils étaient conscients du problème ou auraient dû l'être, ou si un risque élevé de harcèlement sexuel était envisageable mais n'a pas été pris en compte.²⁶

²³ PNG Business Coalition for Women, *Addressing Violence is Smart Business*, Port Moresby: 2014, 4.

²⁴ Carolin Williams, *How to Calculate the Cost to Business of Gender-Based Violence in Papua New Guinea*, 4-5.

²⁵ eLeap, "Understanding the Employers' Role and the Cost of Sexual Harassment," 2016, <http://www.eleapsoftware.com/understanding-the-employers-role-and-the-cost-of-sexual-harassment/>.

²⁶ IFC, *SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice*, 54.

Lutter contre le harcèlement sexuel et la VPI avec tact

Changer la culture d'entreprise et/ou soutenir les employés qui pourraient être victimes de violence chez eux peut se révéler très sensible, même lorsque cela est illégal et/ou est en violation de la politique de la société. Les sensibilités culturelles et l'acceptation du problème pouvant varier, les employeurs devraient disposer de dispositions afin de déterminer dans quels cas il faut faire appel aux services de répression, et dans quels cas les problèmes doivent être réglés en interne. Au minimum, ces politiques devraient être orientées par les codes juridiques locaux.

Les sociétés devraient également mettre en place des protocoles de dénonciation, de redevabilité sociale et de résolution équitable des conflits, afin de créer un environnement de travail de confiance. Il importe de noter que les employés eux-mêmes peuvent hésiter à dénoncer un harcèlement sexuel sur le lieu de travail par crainte de représailles, de ne pas être crédible ou de perdre leur emploi. Ils peuvent aussi se sentir mal à l'aise de le dénoncer ou de demander l'aide d'un employeur dans des contextes où le degré de violence important est élevé dans la culture locale ou dans la communauté.

Cette Boîte à outils est conçue pour sensibiliser les sociétés PGM et les aider à mieux comprendre la manière de prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, à fournir un soutien aux employés victimes de VPI et à répondre aux aspects de leur présence dans une communauté qui pourraient contribuer à la VBG. Elle intègre des outils d'évaluation, d'action et de suivi qui s'appuient sur des données existantes. Compte tenu de la sensibilité du sujet, il est également recommandé que les sociétés envisagent de nouer des partenariats avec des experts des aspects éthiques et de la méthodologie de travail avec les survivants de VBG.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peut être étroitement lié aux normes sur le genre dans la communauté d'accueil. Par conséquent, les sociétés devraient envisager des stratégies globales visant à apporter un changement de culture plus large pour lutter contre la VBG - affectant non seulement ce qui se passe sur le lieu de travail, mais aussi dans la communauté au sens large.

La Boîte à outils 4 fournit des orientations sur la façon d'aborder les problèmes sur le lieu de travail et au sein de la communauté, qu'ils soient distincts ou interconnectés. Elle aidera à cerner un éventail d'informations dans une variété de contextes, afin de travailler avec différents publics et sensibilités.

« Les femmes nommées à des postes clés travaillent en collaboration avec les hommes, souvent dans l'isolement, et sont souvent exposées à des risques d'abus et/ou de harcèlement sexuel. »

— Doret Botha, "Les femmes dans le secteur minier toujours exploitées et harcelées sexuellement."

Source : "South African Journal of Human Resource Management"



BOÎTE À OUTILS 4 : Outils pour lutter contre la violence basée sur le genre, notamment le harcèlement sexuel, l'EAS et la VPI

Quelles mesures votre société peut-elle prendre pour lutter contre le problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ainsi que la violence basée sur le genre - en particulier l'exploitation et les abus sexuels, et la violence entre partenaires intimes - dans la communauté ?

La Boîte à outils 4 présente sept outils conçus pour vous aider à évaluer le climat concernant le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre sur le lieu de travail et dans la communauté d'accueil ; à mettre en œuvre des politiques, codes de conduite et formations appropriés ; et à assurer le suivi des progrès réalisés. Il ne s'agit en aucun cas d'une approche exhaustive, surtout en ce qui concerne l'EAS et la VPI, et il convient également de noter que les actions et efforts suggérés ici devraient être entrepris en consultation avec des experts ayant une expérience spécifique en matière de violence basée sur le genre. Cette initiative garantira une approche sensible et adaptée au contexte, ainsi qu'une coordination avec les autorités locales compétentes pour soutenir et protéger les survivants de la violence basée sur le genre.

Les outils vous aideront à :

- **Évaluer et préparer** : évaluer la capacité de votre société à comprendre les disparités entre les sexes au sein de votre personnel, prendre des mesures pour y faire face et recruter du personnel, et mettre en place des structures et des plans pour résoudre ces problèmes.
- **Apporter des solutions** : Prendre des mesures pratiques spécifiques pour accroître la diversité, la participation des femmes et l'égalité des chances grâce au recrutement, à la rétention et à la promotion.
- **Assurer le suivi et la pérennité** : Assurer le suivi des progrès réalisés et institutionnaliser les mécanismes visant à garantir une amélioration continue et des progrès durables

Le Tableau 4-A ci-dessous fournit une ventilation de l'ensemble d'outils en fonction de domaines thématiques et des acteurs clés de la société qui seront en charge des interventions.

TABLEAU 4-A Aperçu de la Boîte à outils 4

OUTIL	UNITÉ CIBLE	OBJECTIF
ÉVALUER et PRÉPARER		
OUTIL 4.1 : Termes de référence pour une étude de base sur l'évaluation du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre	Ressources humaines	Comprendre et identifier les incidents et le climat encourageant le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre
OUTIL 4.2 : Évaluation de la violence basée sur le genre dans la communauté	Engagement communautaire	Comprendre comment les opérations PGM pourraient avoir une incidence sur la VBG dans la communauté
APPORTER DES RÉPONSES		
OUTIL 4.3 : Politique type contre le harcèlement sexuel	Ressources humaines	Élaborer une politique type contre le harcèlement sexuel
OUTIL 4.4 : Politique type contre la violence entre partenaires intimes et contre la violence basée sur le genre	Ressources humaines	Élaborer des politiques exhaustives pour les employés afin de lutter contre la violence entre partenaires intimes et la violence basée sur le genre
OUTIL 4.5 : Termes de référence pour une formation sur le harcèlement sexuel et pour la conception d'un dispositif de règlement des griefs relatifs à la violence basée sur le genre	Ressources humaines, Formation	Recruter un consultant expert pour dispenser la formation sur le harcèlement sexuel
OUTIL 4.6 : Codes de conduite types concernant la violence basée sur le genre pour les sociétés, les sous-traitants et les employés	Ressources humaines	Développer un engagement individuel et au niveau de la société PGM pour prévenir, dénoncer et faire face à la violence basée sur le genre
ASSURER LE SUIVI ET LA PÉRENNITÉ		
OUTIL 4.7 : Élaboration d'approches pour assurer le suivi et soutenir les progrès accomplis dans la réduction du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre	Ressources humaines, Formation	Élaborer une approche pour assurer le suivi et la pérennité des progrès réalisés en matière de réduction du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre.

OUTILS 4.1-4.2 : Évaluer et préparer

Cette section intègre deux outils pour aider à évaluer la situation actuelle concernant le harcèlement sexuel, tant au sein de votre société que dans la communauté en général.

Pour lutter contre le harcèlement sexuel et les abus qui pourraient se produire sur le lieu de travail, il faut d'abord comprendre l'ampleur du problème, les aspects institutionnels ou structurels qui y contribuent, et les façons dont cette situation refléterait des maux plus graves pour votre culture d'entreprise. Une compréhension des normes liées au genre au sein de la communauté peut apporter une plus-value à cette base de connaissances, en particulier lorsqu'elles sont liées au genre et jouent un rôle clé dans l'ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'Outil 4.1 présente un cadre pour l'élaboration de termes de référence visant à recruter un expert pouvant réaliser une évaluation de ces problèmes.

La VBG n'est pas un problème survenant uniquement sur le lieu de travail, elle se produit également dans les communautés du monde entier. La prévalence, l'acceptation et la riposte à la violence entre partenaires intimes et à la VBG peuvent avoir des dimensions culturelles parfois exacerbées par des changements sociaux et économiques se produisant conjointement avec les projets pétroliers, gaziers et miniers. Elle représente encore un problème généralisé dans de nombreux pays, même là où la VBG a été criminalisée. Cet état de fait est dû à la tradition, aux comportements, et à un manque de sensibilisation et de coordination entre police, appareil judiciaire et systèmes de santé qui conduit à une insuffisance de documentation des abus et des poursuites judiciaires intentées. Ainsi, l'éducation, la sensibilisation sur la VBG et le renforcement des capacités des municipalités locales, responsables gouvernementaux et membres de la communauté, constituent des aspects essentiels de l'effort pour éradiquer les croyances et cultures enracinées dans un environnement favorisant la VBG et sa persistance. L'Outil 4.2 fournit des orientations pour la réalisation d'une évaluation de la VBG dans les communautés d'accueil.

OUTIL 4.1 :

Termes de référence pour une étude de base sur l'évaluation du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre.

► **OBJECTIF** : Understand the sexual harassment climate

► **UNITÉ CIBLE** : Human Resources

Voici quelques questions clés à explorer :

- Le personnel sait-il ce qu'est le harcèlement sexuel ?
- Des incidents de harcèlement sexuel ont-ils été signalés au sein de la société ?
- Existe-t-il un mécanisme, officiel ou non, de gestion des griefs/plaintes, et le personnel en est-il informé ?
- Comment les plaintes ont-elles été traitées par le passé ?
- Qu'est-il arrivé aux auteurs de ces actes ?
- Existe-t-il des situations, des zones spécifiques du lieu de travail, ou bien certains emplois, où les femmes se sentent moins en sécurité, telles que l'hébergement sur place, le transport ou les souterrains ?
- Les employés ont-ils l'impression que la direction est consciente de ces situations et qu'elle se montre réceptive ?
- Si les employés sont victimes de harcèlement sexuel, ont-ils le sentiment que la société PGM réalise la situation et qu'elle fournit suffisamment de services de soutien ?
- Dans quelle mesure le harcèlement sexuel semble provenir de la culture d'entreprise, et dans quelle mesure semble-t-il plutôt lié aux attitudes de VBG dans la communauté au sens large ?
- Dans quelle mesure les employés ont recours aux services de soutien en matière de VPI fournis par la société ?

Mener des recherches sur le harcèlement sexuel et la VBG

Notez que le modèle de termes de référence qui suit ne propose pas d'interroger les employés au sujet de leurs propres expériences concernant le harcèlement sexuel ou la VPI. Il cherche plutôt à évaluer dans quelle mesure le harcèlement sexuel est dénoncé, comment il est traité, dans quelle mesure les services de soutien de l'employeur pour la VPI sont utilisés, et le statut du système de plaintes et de gestion des plaintes et de recours de la société. La collecte de données étant principalement axée sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, des enquêtes d'ampleur nationale et mondiale devraient être utilisées pour comprendre la prévalence de la VPI.

Développez une compréhension du harcèlement sexuel et de la violence sexuelle au sein de la société, ainsi que parmi les employés, consolider toutes données existantes sur les incidents, la dénonciation et la gestion du harcèlement sexuel - par exemple en examinant les archives des rapports et la façon dont ils ont été gérés, en rencontrant le médiateur ou en explorant les mécanismes de plainte pour mieux

BOÎTE À OUTILS 4 :

comprendre comment ils sont utilisés - ainsi que des statistiques sur la prise en charge des services de soutien pour la VPI soutenus par les employeurs.

Si votre société prévoit un audit complet sur l'égalité des sexes, une telle évaluation peut y être intégrée. (Voir l'Outil 1.1 pour un audit sur les Termes de référence ayant trait à l'égalité des sexes.)

Si vous n'effectuez pas d'audit sur l'égalité des sexes, examinez les informations en lien avec les données disponibles sur la société et ses ressources humaines. Par exemple : existe-t-il un plus fort taux de cas de harcèlement sexuel dans les équipes comptant moins de femmes ? Existe-t-il des corrélations entre les équipes composées de femmes occupant des postes de responsabilité et le taux de harcèlement sexuel, et/ou le degré auquel le personnel estime pouvoir dénoncer les problèmes ou avoir confiance dans le système de dénonciation ? Les cas de harcèlement sexuel reflètent-ils les perceptions du personnel concernant la valeur des femmes dans la société PGM ?

Tout comme pour l'audit sur l'égalité des sexes, l'attention accordée au harcèlement sexuel doit être cohérente sur tous les sites de la société, au siège, dans les bureaux pays et sur les sites de travail locaux, ainsi qu'à tous les niveaux du personnel.

ENCADRÉ 4-A Traiter avec soin : mener une étude sensible et approfondie sur la VBG et la violence sexuelle

Compte tenu de la nature hautement sensible des problèmes, votre recherche doit être effectuée de manière prudente et responsable. Vous trouverez ci-joint quelques directives :

- ayez conscience que des informations sur les expériences personnelles des employés concernant le harcèlement sexuel pourraient vous être fournies au cours du processus de recherche ;
- indiquez de manière claire que l'information partagée dans le contexte de l'évaluation demeurera confidentielle ;
- recrutez des professionnels formés et qualifiés pour réaliser les évaluations : ils sauront comment repérer les traumatismes et pourront, le cas échéant, orienter les personnes vers les services de traitement ;
- intégrez des services d'orientation dans le cadre de votre soutien aux employés.

Il est à noter que ces recommandations ne visent pas à dissuader les sociétés d'effectuer des évaluations concernant le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre, mais plutôt à les aider à garantir que les résultats de ces enquêtes contribueront de manière constructive à la compréhension des enjeux et aux moyens d'y faire face.²⁷

²⁷ Pour en savoir davantage sur les directives en matière de sécurité et d'éthique pour mener des recherches sur la violence basée sur le genre, voir les ressources suivantes : Organisation mondiale de la Santé, "Putting women first: Ethical and safety recommendations for research on domestic violence against women," Genève : Organisation mondiale de la Santé, 2001 ; M. Ellsberg et L. Heise, *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists*, Washington DC : Organisation mondiale de la Santé et PATH, 2005 ; R. Jewkes, E. Dartnall et Y. Sikweyiya, "Ethical and Safety Recommendations for Research on Perpetration of Sexual Violence," Document pour l'Initiative de recherche sur la violence sexuelle, Pretoria, Afrique du Sud : Conseil de recherches médicales, 2012.

Vous trouverez ci-dessous les termes de référence types pour une évaluation du harcèlement sexuel, qui peuvent être utilisés en tandem avec les TdR de la formation sur le harcèlement sexuel (Outil 4.6). Ils vous aideront à évaluer les perceptions des employés vis-à-vis des situations sur site et hors site. Ils ne visent pas à identifier le harcèlement sexuel ou la VBG subie par les membres des communautés environnantes non employés, tels que les incidents commis par les sous-traitants.

TERMES DE RÉFÉRENCE POUR L'ÉVALUATION DES CONNAISSANCES ET ATTITUDES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Introduction

[La Société] s'engage à créer un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel et soutient ses employés et membres de sa communauté qui pourraient avoir été victimes de violence entre partenaires intimes ou d'autres formes de violence basée sur le genre. À cette fin, [la Société] procède à une évaluation, en vue de comprendre plusieurs problèmes clés concernant les connaissances et attitudes vis-à-vis du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, mais aussi en dehors, de sorte qu'elle puisse assurer une formation, un soutien ou des services d'orientation nécessaires pour son personnel.

Le présent TdR sert à réaliser l'évaluation de base [*et à mener des activités de formation et de conseil dans le cadre du suivi*].

Objectif

L'objectif de cette évaluation sera de développer une compréhension des thèmes clés liés au harcèlement sexuel, à la violence basée sur le genre, et à la violence entre partenaires intimes affectant les employés de [la Société] sur le site de travail et en dehors de celui-ci. Les thèmes clés abordés incluront entre autres, mais sans toutefois s'y limiter, ce qui suit :

- Harcèlement sexuel :
 - » Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : de quel type d'information dispose la société sur les incidents de harcèlement sexuel dans la société ?
 - » Comment l'information est-elle actuellement recueillie dans la perspective du suivi des incidents particuliers et d'un suivi général ?
 - » Quelle réponse la société apporte-t-elle aux allégations de harcèlement sexuel entre employés, et entre les superviseurs et supervisés, et notamment de quelle façon les plaignants et les auteurs sont-ils traités ?
 - » La société dispose-t-elle d'une politique sur le harcèlement sexuel ?
 - » Si oui, comment est-elle mise en œuvre, par exemple lors de l'intégration des nouveaux employés ou d'opportunités de formation ?
 - » Quel est le niveau de sensibilisation aux principes fondamentaux du harcèlement sexuel ?
 - » Le personnel bénéficie-t-il d'une formation sur le harcèlement sexuel ? Si oui, dans quelle

mesure ?

- VPI et EAS :
 - » Existe-t-il des données disponibles à l'échelle nationale sur la VPI et l'EAS pouvant être utilisées pour comprendre leurs prévalences dans la communauté ?
 - » Quels services de soutien la société offre-t-elle actuellement aux victimes de VPI et aux membres de la famille/tuteurs ?
 - » Dans quelle mesure ces services sont-ils utilisés ?

Cette évaluation conduira à des recommandations sur la formation au harcèlement sexuel et à la VBG/VPI, au développement de services de plaintes, de médiation et de soutien aux victimes, et à l'élaboration d'un code de conduite pour le personnel et d'une politique relative au harcèlement sexuel et/ou à la violence basée sur le genre.

Portée des travaux

Le consultant sera chargé d'effectuer une évaluation complète explorant notamment les thèmes ci-dessous.²⁸ Tous les témoignages recueillis demeureront strictement anonymes, à moins qu'un employé ne souhaite faire part publiquement de son expérience.

- Pourquoi le personnel dénonce-t-il, ou pas, le harcèlement sexuel vécu sur le lieu de travail ?
 - » Examiner les données existantes, déterminer quelles équipes ont le plus grand nombre de cas de harcèlement sexuel signalés : considérer les facteurs pouvant entraîner une incidence plus élevée et ceux pouvant entraîner un taux de dénonciation plus élevé.
- Le personnel a-t-il bénéficié de formation sur le harcèlement sexuel ?
- Le personnel a-t-il bénéficié, si elles existent, de formations sur le code de conduite de la société et sur les politiques relatives au harcèlement sexuel ?
- Existe-t-il un protocole établi pour signaler les incidents sur le lieu de travail ?
 - » Le personnel connaît-il, s'ils existent, les protocoles de dénonciation ?
 - » Le personnel se sent-il à l'aise dans l'utilisation de ces systèmes ?
- Quel est le niveau de confiance du personnel dans la dénonciation confidentielle ?
 - » Le personnel a-t-il l'assurance que :
 - › les plaintes seront dûment prises au sérieux ;
 - › des mesures seront prises pour soutenir le plaignant/punir les auteurs de ces actes ;
 - › la société veillera à ce que la dénonciation n'ait pas d'impact négatif sur la carrière du plaignant ?

²⁸ En fonction de la taille de la société et des ressources disponibles, préciser la fourchette d'évaluation. Décider s'il faut interroger tous les employés ou seulement un échantillon, et définir une méthodologie d'échantillonnage.

- Quelle a été la réponse de la société face aux allégations de harcèlement sexuel entre employés, notamment la façon dont les plaignants et les agresseurs ont été traités ?
 - » Des mesures ont-elles été prises pour modifier les modalités de travail ou régler les situations problématiques de manière à ne pas avoir d'incidence négative sur les plaignants ?
- La société dispose-t-elle d'une politique ou de services pour soutenir les employés confrontés à la VPI ou à l'EAS – personnellement ou via un membre de leur famille ? Ce soutien pourrait inclure des services de conseil, des congés, des prêts à faible taux d'intérêt ou d'autres services.
- Ces politiques s'appliquent-elles de la même manière dans tous les bureaux nationaux et locaux, ou bien ne s'appliquent-elles qu'au niveau du siège ?
- Existe-t-il des politiques sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
- La société dispose-t-elle d'un code de conduite décrivant les attentes concernant le comportement des employés ?
 - » Ces politiques s'appliquent-elles de la même manière dans tous les bureaux des sites nationaux et locaux, ou ne s'appliquent-elles qu'au niveau du siège ?
- Quelle est l'ampleur du manque à gagner et de la perte de productivité attribuables au harcèlement sexuel, à l'EAS et à la VPI vécues par le personnel ?²⁹ Les considérations clés devraient inclure les éléments suivants :
 - » taux d'absentéisme dû au harcèlement sexuel ou à la VPI (à partir des données existantes disponibles) et coûts connexes ;
 - » taux de présentéisme : lorsque le personnel a compromis la productivité, en raison du harcèlement sexuel ou de la VPI (à partir des données existantes disponibles) ;
 - » coût du roulement du personnel mis en corrélation avec le harcèlement sexuel et la VPI, si mesurable.³⁰

Les consultants devront entreprendre cette évaluation au moyen de sondages, de groupes de discussion et d'entretiens avec des informateurs clés, tout en tenant compte de la confidentialité et de la sensibilité de chacun. La confidentialité dont doit bénéficier le personnel est essentielle. Il ne s'agira donc pas nécessairement de chercher le récit d'expériences personnelles, mais les consultants devront s'efforcer de recueillir des informations spécifiques et détaillées sur la mesure dans laquelle le personnel reconnaît le harcèlement sexuel comme étant un problème sur le lieu de travail, leur confiance (ou manque de confiance) dans les moyens actuels de gestion des plaintes, ainsi que son opinion sur les services apportés aux survivants de l'EAS et de la VPI et les moyen d'améliorer les protocoles et la formation.

²⁹ Pour de plus amples informations sur la détermination des coûts financiers du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre, voir : Ashe et al "Methodological Approaches for Estimating the Economic Costs of Violence against Women and Girls," What Works et UK Aid, <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/90-methodological-approaches-for-estimating-the-economic-costs-of-vawg/file>.

³⁰ IFC, "Case Study: Assessing Gender-Based Violence with Companies in PNG," Washington, DC: IFC, 2.

Les consultants se serviront des résultats de cette évaluation pour préparer un rapport détaillé répondant aux questions clés suivantes :

- La société met-elle en œuvre des politiques et programmes appropriés et complets pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et pour soutenir les survivants de l'EAS et de la VPI ?
- Existe-t-il des recommandations visant à modifier ou à actualiser ces politiques de quelque manière que ce soit ?
- La société dispose-t-elle d'un dispositif approprié de gestion des plaintes et de réponse ?
- Les employés se sentent-ils à l'aise dans l'utilisation des dispositifs actuellement en place, et si ce n'est pas le cas, pourquoi ?
- Les employés sont-ils convaincus que ce système conduira à une enquête juste et confidentielle, à des sanctions appropriées et à l'atténuation de toute conséquence potentielle pour les plaignants ?
- Le personnel a-t-il bénéficié d'une formation adéquate sur le harcèlement sexuel, la manière de l'identifier, et les attentes de la société sur et en dehors de son site ?
- Si des données sont disponibles, quelle est la quantité de temps de travail/gains perdus en raison de la VPI ?
- Dans quelle mesure la société peut-elle améliorer son soutien aux employés confrontés à la VPI ?
- Les employés ont-ils le sentiment que leur employeur fournit un soutien adéquat aux survivants de la VPI et aux personnes qui en prennent soin ?

[Lorsqu'un audit sur l'égalité des sexes a été effectué : comparer les résultats avec ceux de cette évaluation, afin d'identifier les incohérences ou corrélations avec la prévalence des femmes dans la société et leurs positions dans les équipes et/ou aux postes de direction. Existe-t-il des corrélations entre la façon dont les femmes sont représentées dans la société et l'incidence et la dénonciation du harcèlement sexuel ?]

Produits livrables

- Méthodologie de l'étude, notamment les considérations de sécurité et d'éthique qui seront appliquées.
- Avant-projet de rapport
- Rapport final



OUTIL 4.2 :

Évaluation de la violence basée sur le genre dans la communauté

- ▶ **OBJECTIF** : S'assurer que l'équipe d'engagement communautaire comprend que la VBG est exacerbée par les opérations du projet, et qu'elle est dotée de moyens pour y faire face
- ▶ **UNITÉ CIBLES** : Équipe d'engagement communautaire et expert indépendant en matière de genre

Alors que l'Outil 4.1 examine les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et les réponses apportées à la VPI et à l'EAS susceptibles d'avoir une incidence sur les employés, cet outil examine les facteurs de la VBG dans les communautés affectées par les projets pétroliers, gaziers et miniers, et suggère des voies et moyens pour résoudre ces problèmes.

L'ARGUMENTAIRE POUR LUTTER CONTRE L'AUGMENTATION DE LA VBG HORS-SITE, DANS LES COMMUNAUTÉS AFFECTÉES PAR LE PROJET

Tel qu'indiqué dans l'introduction de cette Boîte à outils, la VBG est un problème de droits humains. De plus, son impact sur les membres de la communauté étant également des employés de la société peut représenter une cause importante de perte de productivité et d'absentéisme.

La VBG entre sous-traitants et membres de la communauté peut conduire à des poursuites judiciaires, à la perte du permis social, à un manque de confiance des investisseurs et à des atteintes à la réputation de la société PGM. La violence au sein de la communauté est rarement directement attribuée aux sociétés PGM, mais si ces dernières souhaitent être des sociétés citoyennes - et des acteurs de bonne foi - et maintenir un permis social d'exploitation, elles doivent évaluer, reconnaître et résoudre le problème lorsqu'il se pose, qu'il soit le résultat direct ou indirect de ses opérations. Le laisser se poursuivre ou s'aggraver peut avoir une incidence négative sur le bien-être de la communauté ainsi que sur la durabilité du projet.

COMMENT ÉVALUER, ABORDER ET ASSURER LE SUIVI DE LA VBG PAR LE BIAIS D'ACTIVITÉS FAVORISANT L'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE ?

De nombreuses personnes peuvent estimer que la violence basée sur le genre (VBG) constitue un sujet de discussion trop sensible. Néanmoins, afin d'identifier les moyens d'y répondre, il est essentiel de comprendre si les opérations PGM contribuent à la violence et à la VBG dans la communauté locale, et comment. En raison de la sensibilité inhérente à la collecte de ces informations, se concentrer sur la recherche et la compilation des données existantes - plutôt que de tenter d'en recueillir de nouvelles - rendra l'approche moins complexe et plus directe.

Évaluer la VBG par le biais d'évaluations de référence et d'impact

Toutes les étapes de la phase d'évaluation devraient comporter des questions appropriées pour obtenir des informations sur la prévalence et le risque de VBG, telles que la tendance actuelle, la dénonciation

de la VBG, la structure sociale et la dynamique de pouvoir existant au sein de la communauté et de ses ménages. La compréhension de ces attitudes et dynamiques - notamment le degré de confiance dans les services en charge des dénonciations, de l'application de la loi et du soutien - peut aider à en savoir davantage sur la façon dont la VBG est actuellement perçue et traitée. Ces efforts devraient également intégrer le suivi des conditions pouvant exacerber la VBG en raison de l'évolution des normes et modèles sociaux. À titre d'exemple, si le projet ou les initiatives communautaires confèrent aux femmes une plus grande indépendance financière ou une meilleure position sociale, la dynamique de pouvoir ou la culture de cette communauté indique-t-elle un risque que les hommes ou les époux se sentent menacés et/ou ripostent par la violence ?

Parmi les méthodologies de recherche pour évaluer et comprendre les liens existants entre les opérations PGM et la VBG :

- examinez les dossiers de signalements de violence basée sur le genre ou de violence familiale auprès des centres de santé : adressez-vous aux représentants de ces services au sujet de tout lien qui aurait pu être établi entre la VBG et les opérations des sociétés PGM ;
- examinez les rapports de police concernant la VBG ou la violence familiale : discutez avec la police de tout lien établi entre la VBG et les opérations des sociétés PGM ;
- adressez-vous aux fournisseurs de services, tels que les foyers de femmes au niveau local, les conseillers communautaires et le clergé, afin d'appréhender toutes les tendances identifiées en matière de violence basée sur le genre ;
- examinez les lois locales, régionales et nationales en vue de déterminer le statut juridique de la VBG et de la violence familiale et s'il existe des mesures de protection pour les survivants ;
- déterminez quels services sont mis à la disposition des survivants de la VBG au sein de la communauté : évaluez l'accessibilité et leur qualité effective ; identifier les organisations et/ou organismes gouvernementaux spécialisés ou chargés de la VBG représentés au niveau local ;
- identifiez les organisations partenaires potentielles pour la formation et les activités de sensibilisation sur la VBG, notamment les partenaires non traditionnels ciblant les hommes : églises, ONG, scouts, équipes sportives, groupes de femmes ou encore société locales ;
- identifiez les lacunes dans les services et/ou les déficits de formation pouvant exister : examinez par exemple le nombre de formations éventuelles dispensées aux agents de police et professionnels de la santé sur les implications des lois relatives à la VBG et des instruments juridiques pertinents tels que les ordonnances de restriction, les options de traitement et les orientations possibles.

Lutter contre la VBG grâce à la conception du projet et à des initiatives communautaires

Compte tenu de sa sensibilité, la violence basée sur le genre pourrait ne pas émerger lors des consultations communautaires. Afin de déterminer l'ampleur du problème et les moyens potentiels pour y

remédier, les équipes d'engagement communautaire devront donc passer au crible les résultats des évaluations, ainsi que les données locales disponibles telles que les informations transmises par la police, les prestataires de soins de santé, le système scolaire, les ONG pertinentes et autres acteurs locaux.

Il faudra aussi envisager de nouer des partenariats avec les collectivités locales, les ONG et les organisations communautaires, afin d'assurer la viabilité du programme après la clôture du projet. Cela aidera également à renforcer les capacités locales en matière de prévention de la VBG, et à fournir des soins de qualité et empreints de compassion aux survivants.

Suivi et évaluation des initiatives de réduction de la VBG

Le fait de reconnaître l'existence de la VBG et de prendre des mesures visant à réduire sa prévalence dans une communauté peut, en soi, représenter une première évolution positive ; le suivi et évaluation de ces efforts est essentiel pour déterminer leur efficacité, et identifier les améliorations potentielles.

Il existe une autre raison pour laquelle le suivi et évaluation est essentiel : les hommes recevant davantage de revenus en espèces peuvent avoir plus facilement accès à de l'alcool, et des indicateurs ont montré que cela peut accroître les taux de VBG. La situation de base peut ainsi être modifiée au cours du projet par cette hausse du revenu des hommes et son incidence sur la VBG, entraînant un besoin de faire évoluer les initiatives.

N'oubliez pas d'impliquer aussi bien les hommes que les femmes dès la conception des indicateurs de VBG et dans les activités de suivi et évaluation.

ENCADRÉ 4-B Activités d'engagement communautaire visant à réduire la VBG

Voici une liste de projets d'activités et d'initiatives liées à la VBG que les équipes d'engagement communautaire pourraient envisager d'entreprendre :

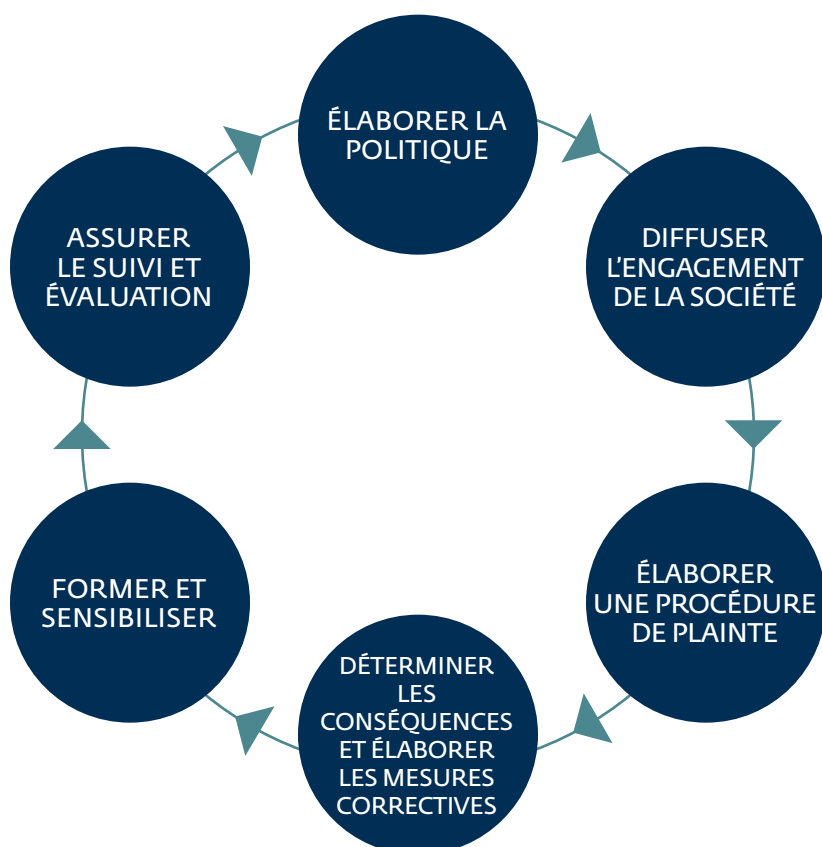
- initiatives de formation et de sensibilisation sur la VBG, les droits des femmes, la prévalence de la VBG dans la communauté et les conséquences indirectes de la VBG dans les foyers, dans les communautés et sur les lieux de travail ;
- sensibilisation sur les ressources locales (médicales ou autres) ou le soutien d'ONG aux personnes victimes de VBG, dans la mesure où ces ressources ne sont pas toujours connues de la communauté ;
- campagnes de sensibilisation impliquant les hommes en tant que promoteurs de la lutte contre la VBG ;
- formation des agents de santé sur la manière de reconnaître les cas de VBG et d'y répondre : s'assurer de former des agents de sexe féminin, étant donné que certaines femmes peuvent se sentir plus à l'aise face à une autre femme ;
- formation à l'intention de la police et de la justice sur les lois anti-VBG et les moyens que les survivants ou personnes menacées peuvent utiliser pour se protéger contre les violences futures, tels que les ordonnances restrictives.

OUTILS 4.3-4.6 : Apporter des réponses

Une lutte efficace contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans les communautés nécessite la mise en œuvre d’actions pour chacun des dispositifs détaillés à la Figure 4-A et brièvement mis en exergue ci-dessous. Une grande partie de cette section est inspirée de la publication de l’IFC sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.³¹

Si certaines sociétés disposent de ressources internes pour se consacrer à l’élaboration de ces approches, de nombreuses autres devront recourir à une expertise externe pour s’attaquer à ces questions sensibles.

FIGURE 4-A Étapes de l’élaboration d’une approche efficace pour lutter contre le harcèlement sexuel



³¹ Amy Luinstra, *Sexual Harassment in the Workplace*.

Suite à la description des étapes de la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, cinq outils sont fournis pour aider à mettre en œuvre des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et la VBG.

Les sociétés doivent élaborer des politiques visant à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ainsi que faire connaître leur point de vue sur la VPI et sur le soutien à apporter aux employés qui y sont confrontés.

Politique sur le harcèlement sexuel

Une politique sur le harcèlement sexuel doit énoncer clairement votre engagement en faveur d'un environnement de travail exempt de harcèlement (et intégrant le comportement des employés en dehors du lieu de travail). Définissant le harcèlement sexuel et fournissant des exemples, elle indiquera sans ambiguïté qu'un tel comportement ne sera pas toléré. Elle décrira avec précision les sanctions imposées aux contrevenants, notamment le licenciement et/ou, si nécessaire, le renvoi aux organismes chargés de l'application de la loi.

Cette politique devra fournir des directives sur la façon de porter plainte pour harcèlement sexuel et identifier les services à la disposition des victimes. Elle précisera que la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel relèvent de la responsabilité de tous les employés. En outre, elle devra clarifier les mesures de protection et de soutien pour les témoins dénonçant des incidents, ainsi qu'un dispositif d'action et de suivi, notamment l'établissement de rapports sur les progrès enregistrés.

En outre, cette politique devra énoncer que les plaintes seront traitées dans la plus grande confidentialité et discrétion, et fera référence aux lois applicables en matière d'agression ou de harcèlement sexuel, en indiquant la possibilité d'engager des poursuites pénales pour toute personne reconnue coupable.

Politique sur la violence entre partenaires intimes

Une politique sur la violence entre partenaires intimes doit énoncer clairement votre engagement à soutenir et à améliorer la santé et la sécurité du personnel. Elle devra décrire les services et le soutien disponibles pour permettre aux employés de reprendre le travail de manière effective. Les services fournis pourraient comporter :

- des options de congés payés pour les employés ayant besoin de soins médicaux pour eux-mêmes ou pour des membres de leur famille ;
- des options de planification de la sécurité, telles que la modification des horaires de travail, des logements ou des coordonnées ;
- un soutien financier, par exemple des prêts sans intérêt ou à faible taux d'intérêt, des avances sur salaire ou le paiement de factures médicales.

De même, la société PGM devrait être prête à fournir une assistance aux femmes pendant qu'elles se remettent de violences. Ces services pourraient comporter des soins médicaux, de la sécurité, des centres d'accueil/foyers, du soutien financier, du soutien psychosocial et de l'accompagnement juridique.

Pour de plus amples informations sur la conception de politiques sur le harcèlement sexuel et contre la VPI, voir les Outils 4.3 et 4.4.³²

DÉMONTRER L'ENGAGEMENT DE LA SOCIÉTÉ EN FAVEUR D'UN LIEU DE TRAVAIL SANS VIOLENCE

Outre la sensibilisation relative à vos politiques par le biais d'une communication et d'une publicité à l'échelle de la société, le personnel doit également savoir qu'il existe un engagement ferme de la société sous-tendant ces politiques. Les cadres et cadres supérieurs doivent jouer un rôle actif par l'expression de leur soutien aux politiques et de leur engagement en faveur d'un lieu de travail sans violence. Voici quelques façons de démontrer cet engagement :

- organisez des événements avec les cadres supérieurs et les cadres, et partagez des messages signés par les dirigeants sur les réseaux sociaux pour communiquer la position de la société sur le harcèlement sexuel et la VBG ;
- affichez et vulgarisez vos politiques sur le harcèlement sexuel et de VBG ainsi que les lois afférentes ;

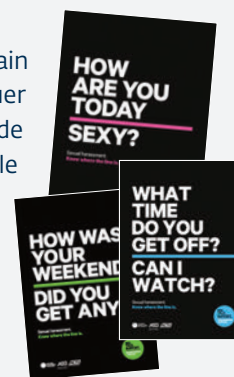
ENCADRÉ 4-C Ressources pour une communications en faveur de lieux de travail empreints de respect et exempts de violence

Hébergée par l'Université George Washington, Communication x-Change est une plateforme internet mondiale de partage de supports de communication visant à éradiquer la violence envers les femmes et les filles. Les contributions sont chargées depuis les sites de partenaires du monde entier, de sorte que x-Change dispose de supports de communication pouvant servir à résoudre une série de problèmes dans une multitude de contextes.



La campagne « Know the Line » du gouvernement australien comporte un certain nombre de ressources gratuites pour permettre aux sociétés de communiquer sur le harcèlement sexuel. Une préoccupation courante tient à la difficulté de déterminer, sur le lieu de travail, la démarcation entre une conversation amicale et une plaisanterie pouvant être interprétée comme du harcèlement sexuel.

Si un lieu de travail a été principalement composé de personnes de même sexe durant une longue période, les employés pourraient ne pas être habitués à considérer l'impact négatif ou offensant de leurs blagues ou plaisanteries sur leurs collègues du sexe opposé. La campagne « Know the Line » permet ainsi d'identifier la distinction entre un lieu de travail amical et un autre favorisant le harcèlement. Des affiches, à télécharger sur le site web, énumèrent des exemples de questions « innocentes » pouvant facilement s'avérer désagréables. Les supports mettent également l'accent sur le fait qu'un comportement amical est parfaitement acceptable.



³² Les Outils 4.3 et 4.4 ont été élaborés par la PNG BCFW.

- informez le personnel que les plaintes seront prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête diligente et confidentielles, et que les plaignants ne feront pas l'objet de représailles ;
- veillez à ce que le lieu de travail soit exempt de supports pornographiques ou sexuellement explicites, de même que de tout autre support de nature sexuelle qui pourrait humilier, dégrader ou offenser des membres du personnel.
- prévenez le personnel que l'interdiction de contenus pornographiques, sexuellement explicites, ou offensants s'étend aux sites internet et autres formes de technologie, telles que les messages texte.³³

ÉLABORER DES PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEF

La procédure de votre société pour déposer une plainte devrait comporter plusieurs composantes, et des mécanismes devraient être mis en place pour les différents aspects du dispositif.

Réception des plaintes

Les mécanismes de dépôt de plainte doivent permettre aux plaignants de porter plainte en leurs noms propres, ou de dénoncer des incidents dont ils sont témoins. Le mécanisme de dénonciation doit donc garantir la confidentialité, pour que l'identité des plaignants ne soit pas rendue publique. Quand les individus souhaitent rester discrets, une ligne d'assistance téléphonique ou une adresse électronique spéciale sont des instruments plus efficaces qu'un bureau dédié. Si les membres désignés du personnel de la société - tels que ceux nommés pour être membres d'un comité de gestion des plaintes - sont ceux qui reçoivent les plaintes, ils doivent disposer d'une formation spécifique sur les façons de travailler avec les plaignants, d'apporter son soutien, d'être neutre et empathique, et de garantir la confidentialité.

Mener des enquêtes sur les plaintes

Vous aurez besoin de capacités à mener des enquêtes en toute impartialité et sur toute allégation de harcèlement sexuel, ainsi que de connaissances pour déterminer à quel moment il faut recourir aux autorités locales. Le comité de gestion des plaintes pourra s'occuper de ces tâches, à condition que soit impliquée une partie neutre, telle qu'un représentant du service des ressources humaines. Sinon, un enquêteur extérieur pourra être sollicité, par exemple un spécialiste d'ONG ou un consultant en ressources humaines.³⁴ Les enquêtes doivent être menées le plus rapidement possible, en toute discrétion et de la manière la plus exhaustive possible. S'il n'est pas possible de préserver l'anonymat des plaignants de crimes, assurez-vous de prendre des mesures pour les protéger contre la discrimination ou autres impacts négatifs. Et il en est de même avec les auteurs présumés, jusqu'à ce que les détails de l'allégation aient été vérifiés et que, le cas échéant, des mesures disciplinaires appropriées aient été prises.

³³ Coalition Australienne des Droits de l'Homme, *Ending Workplace Sexual Harassment: A Resource for Small, Medium, And Large Employers*, Canberra: AHRC, 2014, 32.

³⁴ Stephanie Doria Wiley, *What to Expect from your Employer After You've Made a Sexual Harassment Claim*, San Francisco: Rukin Hyland, 2014.

Évaluer les plaintes et formuler des recommandations sur les mesures à prendre

Il est nécessaire d'établir les faits grâce à l'enquête, puis de formuler des recommandations sur les mesures disciplinaires à prendre. Cette décision peut provenir de l'enquêteur, de la direction ou du département des ressources humaines. Les conséquences devront être conformes à la politique interne sur le harcèlement sexuel/la VBG et aux politiques nationales applicables. Afin d'encourager chacun à dénoncer les problèmes et d'apporter la preuve qu'un tel mécanisme de gestion des plaintes fonctionne, vous devriez informer de manière régulière le personnel au sujet des cas résolus - en vous assurant de garder confidentielle l'identité des personnes impliquées.

Soutien aux employés victimes de VBG ou de VPI en dehors du lieu de travail

Ce soutien implique la désignation d'un membre du personnel qui servira d'interlocuteur confidentiel et de personne-ressource pour les employés victimes de VBG ou de VPI. Il pourra orienter les victimes vers une gamme de prestations et de programmes des sociétés PGM parmi lesquels figurent les congés payés, les prêts à faible taux d'intérêt, l'assistance à l'amélioration de la sécurité, et vers des contacts nécessaires au sein de la communauté, tels que la police, l'assistance médicale et les conseils psychologiques.

En mettant en place la procédure de gestion des plaintes, gardez à l'esprit plusieurs éléments fondamentaux.³⁵ Les mécanismes doivent être :

- **équitable** : le plaignant et le mis en cause doivent être informés de la plainte et être en mesure de donner chacun leur version des faits avant de formuler des hypothèses ou de prendre des décisions. Toute dénonciation de comportement violent la politique sur le harcèlement sexuel/la VBG doit être traitée avec le plus grand sérieux. Le plaignant et l'agresseur présumé ne devraient jamais être réunis dans une même pièce pour partager le souvenir d'un incident particulier. Assurez-vous d'accorder la priorité à la santé psychologique, aux besoins et aux désirs des survivants ;
- **confidentiels** : les informations relatives à la plainte, qu'elles émanent du plaignant ou du mis en cause, doivent rester strictement confidentielles. C'est indispensable car, que les incidents soient finalement considérés comme du harcèlement sexuel ou pas, les allégations peuvent être préjudiciables à l'une ou l'autre partie ;
- **clairs** : le plaignant et le mis en cause ont tous deux le droit de connaître la procédure globale de gestion des plaintes, et de suivre la plainte tout au long du processus ;
- **d'accès facile** : tout le personnel devrait savoir comment porter plainte, et donc connaître le lieu de dépôt de plainte, les différentes étapes, et les attentes à avoir à l'égard du processus. Ces éléments devraient donc être disponibles dans la langue de travail ainsi que dans les langues locales ;

³⁵ Les étapes du mécanisme de règlement de griefs, ainsi que les sections suivantes portant sur les conséquences et la réparation, la formation, et la sensibilisation, et le suivi et évaluation sont toutes inspirées par : Amy Luinstra, *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, 12-17.

- **appropriés** : les incidents de harcèlement sexuel peuvent être traumatisants et psychologiquement éprouvants. Le mécanisme de gestion des plaintes doit donc impliquer un professionnel qualifié - membre du personnel formé ou expert extérieur - qui sera la personne-ressource pour les plaignants. Il devrait également comporter un suivi médical et psychologique, et d'autres formes de soutien aux plaignants ;
- **efficaces** : bien que les enquêtes puissent nécessiter des recherches et investigations, les plaintes devraient être traitées le plus rapidement possible, afin de prévenir les interruptions de travail et de faire preuve de respect à l'égard de toutes les parties impliquées ;
- **sûrs** : le personnel doit être rassuré sur le fait qu'il ne subira pas de représailles à cause des plaintes portées de bonne foi. Cet aspect devrait être clairement énoncé dans la politique.

DÉTERMINER LES CONSÉQUENCES ET ÉLABORER DES MESURES CORRECTIVES

La politique de gestion des plaintes énoncera dans un langage simple et direct que les auteurs seront sanctionnés. Des sanctions doivent être mises en place pour refléter sans ambiguïté l'engagement de votre société en faveur de l'absence de violence sur le lieu de travail.

La diffusion des politiques de sanctions constitue ainsi un aspect important. Cette information doit être largement diffusée dans toute l'organisation. Afin d'assurer la crédibilité envers le personnel, le recours aux sanctions doit être constant.

Le licenciement doit être l'une des mesures prévues, mais sans pour autant être la seule. Des sanctions alternatives doivent également faire autant que possible partie intégrante de la politique – notamment comme une première étape qui pourrait servir à changer les comportements. Lorsqu'elles n'engendrent pas le licenciement immédiat, ces solutions de rechange doivent accorder la priorité aux besoins du plaignant - par exemple en transférant l'agresseur plutôt que l'accusateur. Elles doivent aussi être suffisamment fermes pour ne pas donner l'impression d'une simple « remontrance ». Parmi les exemples de sanctions alternatives :

- Conseil ou formation sur le harcèlement sexuel ;
- Rétrogradation, transfert, mise à l'épreuve ou suspension de l'agresseur ;
- Avertissement officiel ;
- Présentation d'excuses officielles au plaignant.

Parmi les mesures de soutien au plaignant :

- Rétablissement des congés pris à la suite de l'incident ;
- Services de conseils en fonction des besoins ;
- Changement, si nécessaire, de poste de travail. Veillez à ce que cela ne constitue pas une rétrogradation et n'ait pas d'incidence négative sur les possibilités de promotion ou d'évaluation positive.

FORMER ET SENSIBILISER

Une formation uniformisée sur le harcèlement sexuel et la VBG devrait faire partie intégrante des procédures d'intégration de tous les employés. Le personnel devrait également être tenu de suivre des cours de remise à niveau périodiques, par exemple sur une base annuelle, pour se voir rappeler les politiques de la société. Conseils pour mettre en œuvre efficacement vos efforts en matière de formation et de sensibilisation :

- Diffusez les politiques de la société à travers des campagnes d'éducation et de communication continues, en utilisant des affiches et d'autres médias, ainsi qu'en sensibilisant sur le harcèlement sexuel et la VBG lors de séances d'instruction sur le lieu de travail.
- Concevez des supports de formation attrayants, exhaustifs et détaillés : il existe des précédents de jugements prononcés contre des sociétés n'ayant pas fait assez pour prévenir le harcèlement sexuel et n'ayant pas dispensé de formation suffisante à leur personnel ;
- Dans les supports de formation, faites référence aux lois et règlements applicables ;
- Fournissez des orientations claires et précises au personnel sur la façon de dénoncer les incidents : cette démarche englobe également la formation du personnel sur les diverses étapes des dispositifs de plainte, d'enquête et de résolution ;
- Formez des personnes-ressources qui serviront d'interlocuteurs pour les plaignants après une formation complémentaire sur la façon de gérer les situations ;
- Traduisez tous les documents et informations connexes dans toutes les langues locales, afin de s'assurer de la compréhension de tous ;
- Demandez au personnel d'approuver la politique à la fin de la formation : cela démontre que chacun a reçu une formation, qu'il comprend parfaitement la politique et qu'il accepte d'être tenu pour responsables de son respect.

« La stigmatisation au sein des communautés [minières] est forte et il existe peu d'options pour accéder à des services de santé bien financés et dédiés en matière de violence sexuelle »

Source : MSF, "Violence non traitée : la nécessité de soins centrés sur le patient pour les survivants de violence sexuelle dans la ceinture minière de platine"

ASSURER LE SUIVI ET ÉVALUATION

À l'instar des initiatives et actions déjà recommandées, le suivi et évaluation continu des dispositifs et politiques de votre société en matière de harcèlement sexuel et de VBG est essentiel pour en assurer l'efficacité. Les techniques nécessaires sont les suivantes :

- tenir des registres de toutes les plaintes et déterminer si elles font l'objet d'une enquête approfondie ;
- assurer le suivi des tendances en matière de plaintes : ventilez les statistiques par département, par poste dans la société et par famille d'emplois, pour mieux comprendre la provenance de la majorité des plaintes ;
- examiner, discuter et actualiser la politique régulièrement.

OUTILS 4.3-4.4:

Politiques contre le harcèlement sexuel et la violence entre partenaires intimes

- ▶ **OBJECTIF** : Élaborer des politiques exhaustives à l'intention des employés pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence entre partenaires intimes
- ▶ **UNITÉ CIBLE** : Ressources humaines

Les politiques sur le harcèlement sexuel comportent plusieurs fonctions. Elles décrivent l'engagement de l'employeur en faveur d'une tolérance zéro et les actions qu'il entreprendra pour s'assurer que tous les employés comprennent cette politique ; elles détaillent les services de soutien que la société mettra en place pour soutenir les employés survivants de harcèlement sexuel/VPI ; et elles expliquent quand et comment les employés peuvent ou doivent dénoncer des cas de harcèlement sexuel.

Les Outils 4.3 et 4.4 donnent des exemples de politiques sur le harcèlement sexuel et de VPI qui ont été élaborées par la Coalition des femmes d'affaires de Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG BCFW), avec le soutien de l'IFC, dans le cadre d'un large éventail d'activités visant à soutenir et à promouvoir le rôle des femmes dans les sociétés du pays. Les politiques ont été élaborées avec le soutien additionnel du ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce et du ministère néo-zélandais des Affaires étrangères et du Commerce.

Bien que ces politiques aient été élaborées pour le contexte d'opérations en Papouasie-Nouvelle-Guinée, où les taux de harcèlement sexuel, de VPI et d'autres formes de VBG sont parmi les plus élevés au monde, elles emploient des supports adaptables à d'autres contextes nationaux.

ENCADRÉ 4-D Campagne du Ruban blanc : une initiative internationale contre la violence basée sur le genre



La Campagne du Ruban blanc (White Ribbon Campaign) est un programme international de prévention, de plaidoyer et de certification, initié à l'origine par un groupe d'hommes qui voulaient démontrer leur engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Établie au Canada depuis 1991, elle est devenue un mouvement international implanté dans soixante pays, dispensant des formations et fournissant des ressources pour permettre aux sociétés de lutter contre les violences faites aux femmes.

Les sociétés pétrolières, gazières et minières du monde entier et leurs sous-traitants peuvent se joindre à la Campagne du Ruban blanc pour démontrer leur engagement à mettre fin à la violence, recevoir une formation et des supports de plaidoyer, et prétendre à une certification par le Ruban blanc. Pour en savoir davantage : whiteribbon.ca.

Il est également important de noter que les politiques pour la PNG ont été déployées conjointement avec une série d'activités de formation et de soutien. Il ne s'agissait donc pas d'un effort isolé pour lutter contre le harcèlement sexuel et la VBG. En adaptant ces politiques aux besoins de votre société, assurez-vous d'explorer les causes profondes du harcèlement sexuel, au sein de votre propre société et dans les communautés d'accueil. Comme mentionné dans la section précédente, les politiques devraient être appuyées par des engagements à former le personnel, à identifier les systèmes de soutien pour les employés en ayant besoin, et à élaborer des mécanismes de plaintes et de protocoles d'enquête. Il est également essentiel de former et de renforcer la capacité des responsables qui seront amenés à prendre des mesures pour sanctionner les coupables.

ENCADRÉ 4-E Impulser le changement via la chaîne d'approvisionnement minier en Papouasie-Nouvelle-Guinée : le sous-traitant Anitua montre la voie en matière de lieux de travail sans violence

Le groupe Anitua est la propriété exclusive de propriétaires fonciers de PNG autour de la mine d'or de Lihir. En tant que fournisseur principal de services de restauration, construction, gestion de camps et autres services liés aux mines, Anitua est un employeur important sur et hors du site de Lihir. Le groupe s'est également imposé comme un acteur clé dans la lutte contre les violences basées sur le genre sur l'île et à l'échelle nationale, démontrant le rôle prépondérant joué par les sous-traitants dans la lutte contre les violences basées sur le genre dans les communautés minières – en plus des actions menées par les sociétés minières elles-mêmes.

Le programme de lutte contre les violences basées sur le genre d'Anitua comporte une combinaison d'activités locales et de collaborations avec plusieurs mouvements nationaux et internationaux. À titre d'exemple, Anitua a élaboré des programmes internes pour toutes ses activités, qui couvrent de multiples industries à travers le pays. En outre, le groupe fait du lobbying auprès de l'opérateur local Newcrest et d'autres sociétés pétrolières, gazières et minières en PNG, pour qu'elles s'engagent à éliminer les violences faites aux femmes et aux filles.

De même, dans le cadre du Haus Krai, une journée nationale de deuil en mémoire des femmes et filles de PNG ayant perdu la vie suite à la VBG, Anitua Lihir contribue à l'organisation et au parrainage d'événements commémoratifs locaux.

Anitua est également l'un des principaux contributeurs de la Coalition des femmes d'affaires (PNG BCFW) - une organisation financée par l'IFC qui fournit une gamme de ressources pour venir en aide à la communauté des sociétés de la Papouasie-Nouvelle-Guinée pour lutter contre la VBG. NCS, plus ancienne et plus grande entreprise d'Anitua avec environ 1.500 employés à l'échelle nationale, a été l'une des premières à adopter la politique de la coalition sur la violence familiale et sexuelle au travail, qu'elle a mise en place dans toutes ses activités.

Signataire de la Campagne du Ruban blanc Anitua démontre aussi son leadership sur le plan international.

OUTIL 4.3 : Politique type contre le harcèlement sexuel

- ▶ **OBJECTIF** : Élaboration de politiques complètes contre le harcèlement sexuel
- ▶ **UNITÉ CIBLE** : Ressources humaines

Le présent projet de politique type a été élaboré par la BCFW de PNG pour permettre aux sociétés de lutter contre le harcèlement sexuel. Il définit ce dernier, décrit les engagements de la société pour créer un lieu de travail empreint de respect, et expose les attentes concernant le comportement des employés. Il fournit également à ceux-ci des orientations sur la façon de porter plainte, et des informations sur le processus d'enquête et les mesures de suivi. Cet exemple peut servir de référence, en le personnalisant en fonction de la situation particulière de votre société et du contexte du pays.

POLITIQUE TYPE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL DE LA COALITION DES FEMMES D'AFFAIRES DE PNG (PNG BCFW)³⁶

1. Objectif

[La Société] s'engage à maintenir un environnement de travail exigeant le respect de la dignité de chaque individu. Le harcèlement sexuel est considéré comme inacceptable et ne sera toléré sous aucun prétexte.

2. Principes

La présente politique sur le harcèlement sexuel s'applique à tous les employés, notamment :

- a. ceux qui travaillent à temps plein, à temps partiel, de façon occasionnelle, permanente ou temporaire ;
- b. les cadres supérieurs et membres de la direction ;
- c. les contractuels ou consultants ;
- d. les bénévoles, stagiaires, et apprentis.

[La Société] ne tolérera, ne cautionnera ni ne permettra le harcèlement sexuel, qu'il soit le fait de collègues, de superviseurs, de dirigeants, de clients ou d'autres non-employés traitant avec elle.

[La Société] encourage la dénonciation de tous les cas de harcèlement sexuel, quels que soient l'identité du contrevenant ou le poste qu'il occupe dans la société.

³⁶ Ce modèle de politique a été élaboré en 2016.

3. Définition

3.1 *Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?*

Le harcèlement sexuel est un comportement indésirable de nature sexuelle, qui fait qu'une personne se sent offensée, humiliée et/ou intimidée. Il peut prendre diverses formes et englober des comportements tels que :

- a. des commentaires ou plaisanteries suggestifs ;
- b. des insultes ou railleries de nature sexuelle ;
- c. des avances inappropriées sur les sites de réseaux sociaux ;
- d. des photos, affiches, écrans de veille, courriels, tweets, publications sur les réseaux sociaux ou SMS sexuellement explicites ;

Il peut également concerner un contact intrusif ou une conduite de nature suggestive par téléphone, texte, courriel, médias sociaux ou en personne :

- a. contacts physiques, étreintes ou accolades inopportuns ;
- b. regards appuyés ou œillades ;
- c. invitations non désirées à des relations sexuelles ou demandes persistantes de rendez-vous galant ;
- d. questions indiscretes sur la vie privée ou le corps d'une autre personne ;
- e. familiarité inutile, comme le fait de se frotter délibérément contre quelqu'un ;
- f. accès à des sites internet sexuellement explicites ;
- g. comportements qui constitueraient également une infraction en vertu du droit pénal, comme l'agression physique, l'attentat à la pudeur, l'agression sexuelle, le harcèlement ou la communication obscène.

Bien que ce soient les femmes qui en soient le plus souvent victimes, les hommes peuvent aussi être la cible de harcèlement sexuel au travail.

3.2 *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail*

Il existe deux types de harcèlement sexuel sur le lieu de travail :

- a. Harcèlement sexuel moyennant une contrepartie : il reflète une utilisation inappropriée du pouvoir et se produit lorsqu'un certain type d'avantage lié à l'emploi est accordé, ou semble accordé, en conséquence de faveurs sexuelles. Il comprend aussi les avances non désirées ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle lorsque l'une ou l'autre des critères suivants est rempli :
 - i. Une telle demande (ou une telle conduite) conditionne, ou semble conditionner, l'emploi d'une personne ; OU
 - ii. La demande (ou la conduite) est explicitement ou implicitement utilisée comme fondement de décisions concernant cette personne.

En général, ce type de harcèlement sexuel se produit entre une personne à un poste de pouvoir et une autre subordonnée.

- b. « Harcèlement sexuel dans un environnement intimidant, hostile ou offensant » : il se produit lorsqu'il existe des commentaires sexuels non désirés, des avances, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle ayant pour but ou pour effet de perturber de façon injustifiée le rendement au travail d'une personne, ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Un événement isolé ou une tentative avortée, et unique, d'amorcer une relation romantique ou sexuelle ne suffisent pas à qualifier ainsi un comportement.

3.2.1 Déterminer si un environnement est « intimidant, hostile ou offensant »

Les facteurs suivants peuvent aider à déterminer si une conduite a effectivement entravé le rendement au travail d'un employé ou si elle a effectivement créé un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant :

- a. Si la conduite comprenait l'une ou l'autre des actions citées à la Section 3.1
- b. Si la conduite a porté atteinte à la dignité ou au respect d'une personne agissant elle convenablement
- c. Si la conduite était verbale ou physique, ou les deux
- d. Fréquence de la conduite reprochée
- e. Si la conduite était manifestement offensante
- f. Si l'auteur présumé du harcèlement était un collègue de travail, un client, un tiers ou un superviseur.
- g. Si d'autres personnes ont pris part au harcèlement.
- h. Si le harcèlement visait davantage qu'une seule personne

La question de savoir si un comportement donné est effectivement considéré comme indésirable, fréquent ou envahissant, et s'il a donc donné lieu à un environnement intimidant, hostile ou offensant, sera déterminée au cas par cas. Outre l'impact sur la personne harcelée, il faut également tenir compte de l'impact sur ses collègues - par exemple, si la conduite a entraîné la création d'un environnement intimidant, hostile ou offensant pour eux aussi.

Du point de vue de la loi, l'intention du harceleur n'est pas considérée. Une déclaration telle que : « Je ne voulais pas vous harceler » ne sera pas prise en considération par un tribunal. Ce qui compte, c'est uniquement l'impact de son comportement.

3.2.2 Déterminer si la conduite est effectivement indésirable

Confrontés à des éléments de preuve contradictoires quant à la question de savoir si une conduite était effectivement inappropriée, les employeurs devront examiner le dossier dans son intégralité, considérer toutes les circonstances, et finalement évaluer chaque situation au cas par cas.

4. Procédure de règlement de griefs

Les employés estimant qu’eux-mêmes ou toute autre personne pourraient être victime de harcèlement sexuel devraient en informer le superviseur approprié ou un contact désigné par la société [par exemple, un comité des griefs].

Si un employé est mal à l’aise pour déposer une plainte auprès de son superviseur (par exemple si ce dernier est le harceleur présumé ou s’il est lié d’une quelconque manière avec celui-ci), il devrait pouvoir dénoncer la situation au contact désigné par la société [par exemple, le personnel du comité des griefs] et possédant les compétences et ressources pour y répondre de manière appropriée.

Le superviseur ou le contact désigné est tenu de donner suite à la dénonciation conformément aux procédures énoncées dans la présente politique.

4.1 Règlement à l’amiable

Après avoir dénoncé le comportement, le plaignant devrait avoir la possibilité de dire à la personne le harcelant qu’il trouve son comportement choquant et de lui demander d’y mettre un terme. Lors de cette occasion, le plaignant pourra solliciter la présence d’un collègue ou d’une personne-contact désignée.

Si le plaignant se sent mal à l’aise pour affronter le harceleur, ou si le problème ne peut être réglé à l’amiable, une enquête officielle devra alors être menée conformément aux sections 4.2 et 4.3.

4.2 Enquête officielle

Toute plainte portée à l’attention des personnes désignées par la société (personne-contact, superviseur, gestionnaire, propriétaire) fera rapidement l’objet d’une enquête confidentielle afin de protéger la vie privée des personnes impliquées. Cette enquête comportera plusieurs volets :

- a. entretien avec le plaignant au sujet du ou des événements allégués ;
- b. informations sur les préférences du plaignant quant aux issues de la procédure de règlement de griefs, étant entendu que d’autres choix pourront être jugés plus appropriés par l’équipe d’enquête ;
- c. entretien avec l’agresseur présumé à propos des événements ;
- d. entretiens avec des témoins ou toute personne qui pourrait disposer d’éléments d’information concernant la plainte.

Dans la mesure du possible, la confidentialité doit être préservée tout au long du processus, et aucune information concernant la plainte ou les parties concernées ne doit être fournie à quiconque sans l’approbation des parties impliquées.

4.3 Détermination de l’issue

Une fois l’enquête achevée, la société communiquera ses conclusions et les mesures qu’elle entend prendre par rapport au plaignant et au harceleur présumé.

4.3.1 *Lorsqu'il est établi qu'il y a eu harcèlement*

L'issue appropriée consistera à fournir un soutien au plaignant, et à amener le harceleur à cesser son comportement au moyen de mesures choisies en fonction de la gravité du comportement :

- a. une réprimande par le plaignant ;
- b. une consignation de l'incident dans un registre, conformément aux procédures décrites au point 4.3.3 ;
- c. une ou des peines disciplinaires : orientation vers des services de conseil ou de formation, refus d'une promotion, réaffectation, suspension temporaire sans solde, sanction pécuniaire, probation, licenciement ou autres.
- d. une ou des sanctions automatiques si un harcèlement sexuel moyennant contrepartie a été établi : licenciement, suspension sans solde, probation ou sanction financière.

Dans ce dernier cas, des services de soutien ou de conseil devraient systématiquement être mis à la disposition du plaignant.

4.3.2 *Lorsqu'il est établi qu'il n'y a pas eu de harcèlement*

Si l'enquête conclut qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel, cette conclusion sera communiquée au plaignant d'une manière suffisamment sensible.

4.3.3 *Tenue de dossiers*

Dans tous les cas et quel que soit l'issue de l'enquête officielle, un dossier concernant la plainte et sa conclusion devra être enregistré et conservé dans un système de rangement verrouillé et centralisé. Ces dossiers devraient être conservés séparément des dossiers du personnel, mais une note pourrait être inscrite dans le dossier d'un employé ayant enfreint la politique en place et reconnu coupable de harcèlement sexuel.

5. Protection contre les représailles

Les employés doivent être assurés du fait que la dénonciation de toute allégation de harcèlement sexuel n'aura aucune incidence sur leur emploi du moment ou sur leurs perspectives d'emploi et de promotion dans la société, et qu'ils seront protégés contre toutes représailles par l'auteur présumé ou par tout autre représentant de la société.

La société prendra toutes les mesures appropriées pour réduire au minimum le risque de victimisation du plaignant ou de représailles à son encontre – tout comme pour l'auteur présumé du harcèlement. Elle veillera à ce que tous les membres du personnel, y compris les services de direction et de supervision, soient informés que la société ne tolérera ni victimisation ni représailles. Si la direction a malgré tout connaissance de tels actes sur le lieu de travail, ou simplement de menaces, des services de soutien appropriés devront être mis à la disposition du plaignant. Des mesures disciplinaires devront par ailleurs être prises conformément aux procédures habituelles de la société en cas de violation d'une politique interne.

Si la direction est informée de victimisation ou de représailles en dehors du lieu de travail, ou simplement de menaces, des services de soutien appropriés devront être mis à la disposition du plaignant et, le cas échéant, l'acte ou la menace pourra être signalé à la police.

6. Fausses accusations

[*La Société*] reconnaît que de fausses accusations de harcèlement sexuel peuvent avoir de graves conséquences sur des personnes innocentes. S'il est établi, au terme de l'enquête, que le plaignant a volontairement ou imprudemment porté une fausse accusation, il sera passible de sanctions appropriées. Dans un tel cas, la société prendra également les mesures appropriées pour rétablir la réputation de l'accusé.

[*Nom et adresse de la société*]

Formulaire de reconnaissance de la Politique relative au harcèlement sexuel

La présente politique sur le harcèlement sexuel a été élaborée pour votre information et pour votre compréhension des politiques et procédures relatives au harcèlement sexuel. Veuillez la lire attentivement et ensuite signer la déclaration ci-dessous, à renvoyer à votre superviseur avant la date d'échéance.

« J'ai pris connaissance du contenu de la présente Politique relative au harcèlement sexuel. En apposant ma signature ci-dessous, je reconnais, comprends, accepte et conviens de me conformer aux dispositions énoncées dans la Politique relative au harcèlement sexuel mise à ma disposition. Je comprends que la présente Politique relative au harcèlement sexuel ne prétend pas couvrir toutes les situations pouvant survenir, mais qu'elle constitue un guide général des objectifs, politiques, pratiques, avantages et attentes concernant la lutte contre le harcèlement sexuel.

Je comprends que la Politique relative au harcèlement sexuel n'est pas un contrat de travail et ne doit pas être considérée comme tel.

Je confirme par la présente avoir lu et compris la Politique relative au harcèlement sexuel. »

Nom (de l'employé) _____

Signature _____

Date _____

OUTIL 4.4 :

Politique type contre la violence entre partenaires intimes et contre la violence basée sur le genre³⁷

- ▶ **OBJECTIF** : Élaborer des politiques exhaustives à l'intention des employés pour lutter contre la violence entre partenaires intimes et la violence basée sur le genre
- ▶ **UNITÉ CIBLE** : Ressources humaines

Cette ébauche de politique a été développée par la Coalition des femmes d'affaires de Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG BCFW) dans le but d'aider les sociétés à élaborer des modèles pour soutenir les victimes de VBG ou de VPI. La politique énumère un éventail de mécanismes pour soutenir les employés, contribuer à atténuer les situations familiales et faire en sorte que les espaces de travail soient plus sécurisants. De tels efforts pourront faire de vous un employeur de référence disposant d'atouts pour attirer et retenir des candidats qualifiés, et permettront d'atténuer les effets négatifs de la violence domestique et de la VBG sur vos activités.

En Papouasie-Nouvelle-Guinée, la violence entre partenaires intimes est appelée « violence familiale et sexuelle » (VFS). Comme celle présentée dans l'Outil 4.4, la politique ci-dessous est spécifique aux lois et coutumes de PNG. Toutefois, il s'agit là encore d'un modèle utile pour les sociétés souhaitant se doter de politiques similaires.

En élaborant vos propres modèles de politiques sur la VPI, prenez en considération les types de services de soutien à offrir au personnel. Il peuvent être très personnalisés, mais l'objectif reste d'aider le personnel à faire face aux perturbations et aux traumatismes de la vie familiale, à réduire au minimum l'absentéisme et le présentéisme, et à gérer les coûts, préoccupations et charges imprévus liés à la VPI. Parmi les programmes de soutien que les sociétés peuvent offrir :

- **le congé spécial** : par exemple, un congé familial payé pour les survivants de VPI, ou les employés s'occupant de proches, survivants de VPI. Ce type de congé donne du temps pour rechercher un traitement, se présenter au tribunal ou encore s'occuper de membres de leur famille.
- **la planification de la sécurité** : dans des situations particulières où il y a des préoccupations ou menaces permanentes, les sociétés peuvent aider les employés à atténuer les risques :
 - » en modifiant les horaires de travail de l'employé, de sorte que les heures, les quarts de travail et les fonctions soient moins prévisibles ;
 - » en aidant l'employé à créer une nouvelle adresse électronique et à obtenir un nouveau numéro de téléphone cellulaire en vue d'être moins accessible ;
 - » en déplaçant le poste de travail de l'employé et en garantissant un transport aller-retour au travail sécurisé afin de réduire le risque de violence ou de menace de violence récurrente ;

³⁷ Il s'agit d'une réimpression de : PNG Business Coalition for Women, *Modèle de politique sur la violence familiale et sexuelle*, Port Moresby : BCFW, 2014, Ce projet a été financé par l'IFC.

- » en aidant l'employé à demander une ordonnance restrictive (ou tout autre instrument juridique approprié au niveau local) ou en l'orientant vers un soutien approprié.
- **le soutien financier** : les sociétés peuvent choisir d'apporter un soutien financier supplémentaire pour aider leurs employés à faire face à des coûts tels que des soins médicaux, une représentation juridique ou un déménagement. Ce soutien peut prendre plusieurs formes :
 - » prêt sans intérêt/à faible taux d'intérêt ou avance sur salaire ;
 - » paiement direct de frais médicaux ;
 - » avance sur le paiement de frais médicaux remboursables par une assurance ;
 - » offre d'un service de garde d'enfants ou facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
 - » renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;
 - » fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien, ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

Ces options devraient être définies avant ou pendant l'élaboration de la politique.

POLITIQUE TYPE SUR LA VIOLENCE FAMILIALE ET SEXUELLE DE LA COALITION DES FEMMES D'AFFAIRES DE LA PNG (PNG BCFW)³⁸

Le présent modèle de politique sur la violence familiale et sexuelle (VFS) fournit un ensemble complet de stratégies pouvant être utilisées par les sociétés pour faire face à l'impact de la VFS sur le lieu de travail.

1. Aperçu

Cette politique permettra à une société PGM de :

- a. réduire le coût de la VFS sur ses activités ;
- b. s'acquitter de son obligation de soin ;
- c. améliorer la santé et la sécurité de son personnel ;
- d. faire preuve d'engagements en matière de responsabilité sociale des sociétés ;
- e. se positionner comme un employeur de référence.

Note : la présente politique doit être adaptée afin de s'assurer que les stratégies sur le lieu de travail conviennent à la taille et aux besoins de chaque société.

Directives en matière de mise en œuvre

La présente politique complète et doit être mise en œuvre conjointement avec les politiques existantes sur site concernant la santé, la sécurité et l'environnement de travail, la lutte contre le harcèlement sexuel et l'intimidation, ainsi que les politiques anti-discrimination.

³⁸ Il convient de noter que la violence familiale et sexuelle (VFS) est la terminologie privilégiée pour désigner la violence domestique et la violence sexuelle exercée par un étranger en Papouasie-Nouvelle-Guinée ; ce modèle de politique a été élaboré en 2014.

2. Objectif

La présente politique a pour but de :

- a. créer un environnement de travail favorable et où l'expression est libre afin que les victimes de la VFS se sentent en sécurité pour se faire entendre et demander du soutien ;
- b. orienter les réponses en faveur des employés dont la vie professionnelle est touchée par la VFS ;
- c. favoriser un environnement de travail sécurisé pour tous les employés.

3. Définitions

Vous trouverez ci-dessous les définitions des termes utilisés dans le présent document de politique.

3.1 Membres de la famille

Les membres de la famille comportent³⁹ :

- a. le/la conjoint(e) de la personne ;
- b. les enfants de la personne ou de son/sa conjoint(e) ;
- c. les parents de la personne ou de son/sa conjoint(e) ;
- d. les grands-parents ;
- e. les frères et sœurs de la personne ou de son/sa conjoint(e) ;
- f. toute autre personne traitée par les conjoints comme un membre de la famille.

Pour éviter tout doute, la définition des membres de la famille inclut les membres de la famille élargie et s'étend aux relations polygames.

3.2 Violence familiale

La violence familiale se définit comme toute violence entre les membres de la famille, notamment les partenaires intimes actuels ou antérieurs. Elle inclue la violence physique, sexuelle, psychologique et financière, mais aussi le harcèlement, les dommages à la propriété, le contrôle par isolement social de la victime, ou encore la menace de commettre l'un des actes mentionnés ci-dessus.

3.3 Violence sexuelle

La violence sexuelle est une atteinte à la sexualité d'une personne au moyen de la coercition, y compris toute tentative d'obtenir un acte sexuel et toute remarque ou avance sexuelle non désirée. Elle inclue les actes de toute personne, indépendamment de sa relation avec la victime et dans n'importe quel contexte, notamment au domicile et au travail.

³⁹ Dans cet exemple de politique de la Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG), la définition des membres de la famille est conforme à celle de la Loi sur la protection de la famille de 2013 (LPF de 2013) de la PNG. Lorsque vous adapterez cette politique à votre société, il sera important de faire référence ici au cadre juridique et aux définitions pertinents.

3.4 Violence familiale et sexuelle (VFS)

La VFS, ou violence familiale et sexuelle, est décrite aux sections 3.2 et 3.3. Il convient de noter que si la violence familiale est perpétrée par des membres de la famille, la violence sexuelle peut quant à elle être perpétrée par n'importe quelle personne, quelle que soit sa relation avec la victime.

3.5 La victime

La victime se définit comme la ou les personne(s) affectée(s) négativement par la violence familiale et sexuelle. Hommes, femmes et enfants peuvent être victimes de VFS.

3.6. L'auteur de violence

L'auteur se définit comme la ou les personne(s) perpétrant ou menaçant de perpétrer un ou des acte(s) de VFS.

4. Axes fondamentaux

4.1 Fourniture d'informations et formation des employés

L'employeur fournira, dans des langues comprises par les employés, des informations concernant :

- a. la VFS et ses répercussions sur le lieu de travail, en précisant qu'elle peut affecter hommes, femmes et enfants ;
- b. les services de soutien et de protection disponibles dans la communauté pour les victimes et les auteurs de VFS incluant :
 - i. le soutien médical et psychosocial ;
 - ii. le conseil ;
 - iii. l'hébergement d'urgence ;
 - iv. la protection policière et juridique ;
 - v. les services sociaux.
- c. la politique et les pratiques de la société PGM en matière de VFS, notamment les noms et coordonnées des équipes de contact ;
- d. les exigences en matière de dénonciation obligatoire : les employés recevront ces informations au début de leur emploi ou lors de leur initiation, puis un rappel au moins une fois par an lors de séances de perfectionnement professionnel ou de formation du personnel, ou bien à toute autre occasion appropriée.

L'employeur devrait fournir aussi bien des documents écrits que des explications verbales. Il dispensera et/ou facilitera également une formation sur la VFS à ses employés des deux sexes, et assurera, si nécessaire, une formation spécifique au genre.

4.2 Équipes de contact sur le lieu de travail chargées de la VFS

L'employeur mettra sur pied des équipes de contact en matière de VFS sur le lieu de travail afin de coordonner la réponse de l'employeur aux répercussions de la VFS, notamment :

- a. en répondant de façon appropriée à la dénonciation faite par la victime dans le respect de ses choix ;
- b. en assurant un appui et la coordination de l'accès de la victime au soutien disponible sur le lieu de travail et dans la communauté ;
- c. en faisant le lien avec les auteurs de violence.

Ces équipes de contact comprendront des représentants des départements pertinents, notamment, en fonction des caractéristiques de l'employeur, les ressources humaines, la santé, la sûreté et l'environnement, la sécurité, l'assistance aux employés, les services médicaux et juridiques, la communication interne, l'engagement communautaires, et les syndicats.

L'employeur dispensera et/ou facilitera la formation des membres de ces équipes de contact afin qu'ils se sentent en confiance dans l'exercice de leurs fonctions.

L'équipe de contact en matière de VFS sur le lieu de travail sera chargée d'élaborer un protocole de réponse par écrit précisant :

- a. les rôles des membres de l'équipe ;
- b. les responsabilités de l'équipe ;
- c. le processus visant à garantir une réponse éclairée et confidentielle par rapport à la dénonciation ;
- d. les mécanismes permettant de dénoncer les auteurs sur le lieu de travail et d'intervenir auprès d'eux ;
- e. le protocole approprié pour l'enregistrement écrit des dossiers étudiés, au cas où ceux-ci seraient assignés ;
- f. les dispositifs d'archivage des activités de l'équipe de contact, des mise en œuvre des stratégies, et des dossiers et enquêtes sur les auteurs de violence.

L'équipe de contact en matière de VFS sur le lieu de travail jouera le rôle de premier point de contact pour les victimes. Tout employé dénonçant une VFS à un autre employé devra être orienté vers elle. Elle aidera les victimes à avoir accès au soutien disponible sur le lieu de travail et dans la communauté, et ce jusqu'à ce qu'elle n'aient plus besoin d'assistance.

L'équipe de contact en matière de VFS sur le lieu de travail encouragera et acceptera toute dénonciation de la part des employés et supervisera l'enquête relative à ces plaintes.

Dans le cadre du suivi et évaluation, elle sera chargée d'identifier tout obstacle auquel les employés peuvent être confrontés pour bénéficier de cette politique, et de répondre à ces problèmes.

Dans les petites sociétés, une seule personne peut être amenée à assumer les fonctions de contact en matière de VFS sur le lieu de travail.

4.3 Mesures de dénonciation

L'employeur communiquera aux employés les noms et coordonnées des membres de l'équipe de contact en matière de VFS sur le lieu de travail et les voies et moyens de dénonciation de la VFS :

- a. contacts pour les victimes cherchant à obtenir des informations et une assistance ;
- b. contacts pour les responsables opérationnels souhaitant recevoir une formation sur la VFS sur le lieu de travail ;
- c. contact pour les responsables opérationnels ayant besoin d'aide pour faire face aux répercussions de la VFS sur le lieu de travail, pour eux-mêmes et pour leur personnel.

L'employeur indiquera également aux employés comment faire remonter une demande de soutien ou une dénonciation de violence au cas où le dispositif de dénonciation s'avère inefficace en raison d'une indisponibilité ou d'un manque de réactivité, ou si la plainte de l'employé n'est pas réglée.

4.4 Mesures de redevabilité sociale

Pour s'assurer que les employés se sentent à l'aise pour dénoncer leur expérience de VFS et accéder au soutien sur le lieu de travail, l'employeur devra :

- a. préserver la confidentialité :
 - i. en assurant à tous les employés que la préservation de la confidentialité des victimes est une priorité.
 - ii. en formant l'équipe de contact en matière de VFS sur le lieu de travail sur la préservation de la confidentialité.
 - iii. En prenant des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, contre ceux qui violeraient la confidentialité d'une victime – sauf si l'anonymat est levé pour des raisons de sécurité ou si la loi l'exige.
- b. Mettre en place des processus transparents et efficaces de règlement des plaintes/griefs/différends pour que les préoccupations des employées soient prises en compte au niveau requis.
- c. Interdire la discrimination ou les mesures préjudiciables à l'encontre de tout employé en raison de la dénonciation, d'une expérience ou d'une perception d'expérience de VFS.

5. Principales mesures de soutien

5.1 Le congé

Un employé victime de VFS peut demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux, de conseil, ou de procédures judiciaires, ainsi que pour emménager dans un lieu de vie sécurisé ou pour entreprendre toute autre activité en réponse à la VFS.

Tout employé apportant son soutien à une victime de VFS pourra prendre un congé en tant que soignant, en tant qu'accompagnant au tribunal ou à l'hôpital, ou bien pour prendre soin des enfants.

Les employés recrutés à titre temporaire doivent aussi pouvoir demander un congé spécial non payé ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus.

La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'équipe de contact, et si nécessaire, de la direction.

5.2 Planification de la sécurité

Afin de garantir la sécurité de la victime et du lieu de travail de manière générale, l'employeur, en consultation avec la victime, évaluera le niveau de risque de VFS pour la victime et pour le lieu de travail. Il fera si besoin des ajustements des horaires et de l'environnement de travail. En consultation avec la victime, l'employeur pourra prendre des mesures de sécurité, notamment :

- a. modifier le nombre d'heures ou les horaires de travail de l'employé et/ou le cycle de ses quarts de travail ;
- b. réaménager ou modifier les fonctions de l'employé ;
- c. changer le numéro de téléphone ou l'adresse électronique de l'employé pour éviter tout contact de harcèlement ;
- d. réinstaller l'employé sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
- e. garantir un transport aller-retour en toute sécurité pendant une période déterminée ;
- f. aider l'employé à demander une ordonnance restrictive⁴⁰ ou l'orienter vers un soutien supplémentaire ;
- g. prendre toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souple et favorable à la famille.

5.3 Orientation vers les services de soutien

En facilitant le contact et la coordination, l'employeur aidera l'employé à avoir accès aux services de soutien et de protection disponibles dans la communauté, notamment le soutien médical et psychosocial, le conseil, l'hébergement d'urgence, la protection policière et les services sociaux.

Dans la mesure du possible, l'employeur pourra fournir un soutien médical et psychosocial direct – notamment les premiers soins psychologiques, le conseil, l'hébergement d'urgence, la sécurité et le bien-être – et aider la victime à obtenir un logement à long terme.

5.4 Soutien financier et autre

Dans la mesure du possible, l'employeur pourra fournir un soutien financier et autre aux victimes de la VFS, afin que celles-ci puissent avoir accès à une assistance médicale et psychosociale, à du conseil, à un hébergement d'urgence, à la sécurité et au bien-être. Un tel soutien comprend notamment :

- a. le prêt sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;

⁴⁰ En PNG, il s'agit d'une ordonnance de protection provisoire.

- b. l'avance sur salaire ;
- c. le paiement direct des frais médicaux ;
- d. les paiements anticipés des frais médicaux, remboursables par l'assurance maladie de l'employé ;
- e. la fourniture de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès à ces services ;
- f. le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;
- g. la fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre au lieu d'hébergement et en revenir.

5.5 Politique relative à l'auteur des violence

L'employeur interdira le recours à la violence ou aux menaces de violence sur le lieu de travail, notamment les actes de VFS, le harcèlement sexuel, la discrimination ou l'intimidation.

L'employeur encouragera les employés à dénoncer, auprès d'un membre de l'équipe de contact en matière de VFS sur le lieu de travail, tout acte ou toute menace de violence dont il aura été témoin ou informé, ou dont il aura entendu parler par d'autres personnes ayant été témoins ou informées.

L'employeur garantira la confidentialité des employés dénonçant des actes ou des menaces de violence, mais aussi des employés accusés de tout acte ou de toute menace de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves, ou lorsque la loi l'exige).

L'employeur enquêtera sur toute dénonciation de violence, tout en garantissant à l'accusé l'équité procédurale. S'il est établi qu'un employé a commis des actes de violence, l'employeur prendra des dispositions, qui pourraient comprendre l'une ou l'ensemble des mesures ci-après :

- a. fournir à l'auteur de violence un conseil et un soutien ;
- b. prendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- c. dénoncer l'auteur à la police.

L'employeur devra évaluer les conséquences de l'intervention proposée pour la victime, que celle-ci soit ou non un employé, afin de réduire au maximum des risques de violence supplémentaire.

Si un employé auteur de VFS se présente volontairement et sollicite l'assistance de l'employeur, ce dernier doit, dans la mesure du possible, fournir ou faciliter un conseil.

L'employeur pourrait élaborer une politique sur les armes, afin d'interdire la présence d'armes non liées au travail sur le lieu de travail ou pendant les heures de travail.

« Si vous tracez des lignes autour d'un comportement qui est tout simplement illégal, vous passez à côté du point le plus important. Beaucoup de choses ne sont pas illégales, mais elles ne sont ni respectables ni appropriées. »

— Sindy Warren, Experte judiciaire, Warren & Associates

Source : Claire Suddath, "Why Can't We Stop Sexual Harassment at Work," Bloomberg Businessweek.

6. Mesures générales

6.1 Exigences en matière de preuve

Si l'employeur exige une preuve de VFS, celle-ci peut être fournie sous la forme d'un document, comme convenu entre l'employeur et l'employé, et délivrée par la police, un tribunal, un médecin, un infirmier de district ou de soins de santé maternelle et infantile, un centre de soutien familial, un conseiller, un membre du clergé ou un avocat, ou sous la forme d'une déclaration statutaire.

6.2 Suivi et évaluation

L'équipe de contact en matière de VFS sur le lieu de travail entreprendra une enquête pour obtenir des données de base sur les répercussions de la VFS sur le lieu de travail.

Elle entreprendra également un suivi et évaluation régulier – au moins une fois par an – pour passer en revue les résultats de la politique et juger la mise en œuvre de celle-ci, les obstacles à son accès ainsi que ses impacts positifs et négatifs sur les individus et la société PGM.

Elle fournira finalement les résultats de l'enquête de référence et des activités de suivi et évaluation à la haute direction. Les données devront être exploitées comme un outil d'apprentissage identifiant les défis et consolidant les points forts de la mise en œuvre de la présente politique.

7. Mesures facultatives

L'employeur pourrait envisager de prendre d'autres mesures :

- a. dispenser une formation aux témoins afin qu'ils encouragent leurs collègues à soutenir les victimes de VFS ;
- b. établir des réseaux avec d'autres employeurs, fournisseurs de services en matière de VFS et activistes pour partager les bonnes pratiques ;
- c. faire des dons aux fournisseurs de services et activistes œuvrant contre la VFS ;
- d. recourir au marketing social pour changer les normes en matière de VFS.

OUTIL 4.5 :

Termes de référence pour une formation sur le harcèlement sexuel et pour la conception d'un dispositif de règlement des griefs relatifs à la violence basée sur le genre

- ▶ **OBJECTIF :** Recrutement d'un expert-consultant pour dispenser une formation sur le harcèlement sexuel et élaborer un mécanisme de mise en œuvre des politiques de lutte contre la VBG
- ▶ **UNITÉ CIBLES :** Ressources humaines, formation

Dans de nombreux pays, les sociétés ont l'obligation légale d'offrir aux employés une formation sur le harcèlement sexuel. L'exemple de termes de référence (TdR) fourni dans cet outil peut servir à recruter des intervenants externes pour former le personnel à la définition et aux implications du harcèlement sexuel, à la politique de la société sur ce sujet, et à la manière de réagir face à de tels incidents ou allégations.

Dans l'idéal, cette formation sera dispensée à la suite de l'élaboration de politiques sur le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre, afin de donner aux employés des informations détaillées sur vos politiques spécifiques. Une telle planification permet également de s'assurer que l'ensemble du personnel comprend et accepte les politiques en place sur le lieu de travail.

L'exemple de TdR fourni ici comporte une formulation facultative pour les cas où les consultants devront aussi élaborer des mécanismes de mise en œuvre de votre politique relative à la VBG, par exemple un mécanisme efficace de dénonciation et d'enquête sur les griefs.

« 72 % des travailleurs victimes de harcèlement sexuel au travail ne le dénoncent pas. »

Source : enquête US CareerBuilder 2018

TERMES DE RÉFÉRENCE POUR LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UNE FORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL⁴¹

Contexte

[La Société] s'est engagée à offrir un environnement de travail respectueux et diversifié et dispose d'une politique stricte interdisant le harcèlement sexuel ainsi que toute forme de violence basée sur le genre. À cette fin, [la Société] tient à s'assurer que tous les employés comprennent ce que l'on entend par « harcèlement sexuel » et « violence basée sur le genre », et qu'ils acceptent les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et la VBG [de la Société]. Par conséquent, [la Société] recherche un cabinet-conseil pouvant concevoir et dispenser une gamme de formations pour l'aider à mettre en œuvre

⁴¹ Basé sur IFC and Lonmin, *Women in Mining: A Guide to Integrating Women in the Workforce*, Washington DC: IFC, Mars 2010, 67.

ses politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et la VBG. Il s'agira notamment de former l'ensemble du personnel sur les politiques [*de la Société*], les attentes en matière de comportement et les conséquences des actes contraires à ces attentes ; d'aider [*la Société*] à élaborer un mécanisme efficace de dénonciation et d'enquête ; et d'aider à former les dirigeants sur la manière de mettre en œuvre les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et la VBG.

[Détails sur ce que société a déjà fait concernant le harcèlement sexuel et la VBG. Quand les politiques ont-elles été élaborées ? Des formations ont-elles été organisées ? Existe-t-il un mécanisme provisoire de dépôt de plainte ?]

Étendue des travaux

La présente mission inclura la conception et la réalisation de différentes formations liées au harcèlement sexuel et à la violence basée sur le genre, notamment :

- à l'attention de l'ensemble du personnel, sur la nature du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre, sur les politiques [*de la Société*] pour des lieux de travail respectueux et sûrs, et sur les conséquences de toute violation de ces politiques ;
- à l'attention du comité des griefs [ou de l'équipe équivalente au sein de la Société] qui recevra les plaintes/allégations de harcèlement sexuel et de VBG ;
- à l'attention des enquêteurs chargés des enquêtes sur le harcèlement sexuel/la VBG [si cette fonction est exercée en interne], sur la manière d'enquêter de façon discrète, approfondie et impartiale sur le harcèlement sexuel et la VBG ;
- à l'attention des responsables/membres des ressources humaines qui seront chargés d'évaluer les résultats des enquêtes et de déterminer les conséquences des plaintes de harcèlement sexuel/VBG.
- [*Élaboration d'un mécanisme de plaintes et d'enquêtes afin de créer un système officiel qui permettra au personnel d'enregistrer les plaintes et à la société de mener ses enquêtes sur les allégations. Ce système devra être abordé dans toutes les formations, afin que tous les membres du personnel comprennent comment dénoncer les incidents et comment se déroulera le processus d'enquête*].

Tâches spécifiques

- [*À l'échelle de l'organisation : sur la base de l'évaluation de référence et de l'audit sur la dimension genre, élaborer un mécanisme de dénonciation des griefs et d'enquête grâce auquel le personnel pourra dénoncer les incidents en toute confidentialité, et grâce auquel la société pourra examiner les plaintes et mener les enquêtes s'y rapportant en toute confidentialité et en toute impartialité. Élaborer un calendrier des conséquences, incorporant les options autres que le licenciement. Intégrer ce mécanisme dans toutes les activités de formation*]

- À l'échelle du personnel :
 - » concevoir une formation sur le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre. Cette formation devrait être d'une durée de 2 heures pour tous les membres du personnel, à tous les niveaux.
 - › elle devra couvrir les définitions du harcèlement sexuel et de la VBG, les politiques de la société en matière de harcèlement sexuel et de VBG, la façon d'y répondre, la procédure pour déposer une plainte et ce qui est attendu après le dépôt d'une plainte.
 - › la participation à la formation devra être obligatoire pour tous les employés des deux sexes ;
 - › la formation devra clairement indiquer que le harcèlement sexuel et la VBG peuvent toucher des hommes ou des femmes, et être perpétrés par des hommes ou des femmes.
 - » diriger à l'échelle du personnel une formation sur le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre. *[La formation devra se faire en groupes de 20 personnes maximum, le nombre de séances requises dépendra donc de la taille de société.]*
- À l'échelle du comité de griefs *[ou de son équivalent]* :
 - » concevoir une formation d'une demi-journée avec les membres du personnel qui seront en contact direct avec des plaignants.
 - › la formation devra inclure un exposé complet sur les politiques de société en matière de harcèlement sexuel et de VBG, mais également se focaliser sur la manière, minutieuse, discrète et impartiale, de recueillir les plaintes.
 - › la formation devra également se pencher sur l'ensemble des dispositifs de présentation des griefs et sur les rôles des dirigeants, des enquêteurs, ainsi que du comité décisionnel final qui examinera les plaintes et prendra les mesures de suivi qui s'imposent.
- À l'échelle des enquêteurs *[au cas où cette fonction sera exécutée en interne]* :
 - » concevoir une formation d'une journée.
 - › la formation devra fournir des instructions sur la conduite d'enquêtes exhaustives, discrètes et impartiales, ainsi que sur la présentation des conclusions au département des ressources humaines/aux dirigeants ;
 - › la formation devrait porter sur les meilleures méthodes d'enquête sur les allégations de harcèlement sexuel et de VBG, en incluant l'identification des témoins et autres personnes à interroger, et la compréhension du rôle des enquêteurs en tant qu'agents d'enquête impartiaux, plutôt que comme adjudicateurs.
 - › Organiser autant de sessions que nécessaire. *[Les sessions de formation devront se faire en groupes de 20 enquêteurs/participants maximum, le nombre d'enquêtes requis sera fonction de la taille de la société ;.]*

Produit livrables

Il est attendu des consultants qu'ils fournissent :

- un résumé du mécanisme de plaintes et d'enquête proposé ainsi que des directives de mise en œuvre ;
- des versions préliminaires du programme de formation à l'intention :
 - » de l'ensemble du personnel ;
 - » du comité des griefs ;
 - » des enquêteurs.
- les supports de formation finalisés, intégrant les remarques [formulées par la Société], dans un délai d'une semaine à compter de la réception des commentaires ;
- diriger les formations ci-après [où X doit être défini en fonction des recommandations relatives à la taille formulées ci-dessus] :
 - » [X] formations à l'intention de l'ensemble du personnel ;
 - » [X] formations à l'intention du comité des plaintes ;
 - » [X] formations à l'intention des enquêteurs
- un rapport général, comprenant tous les supports de la formation, la liste de tous les employés formés, les résumés des principaux sujets de discussion et tout plan d'action ou recommandation élaborés.



Calendrier

[Fournir le calendrier proposé pour les activités de formation.]

Qualifications minimales

Les candidats intéressés devront posséder une expérience avérée en matière de conception et de conduite de formations sur le harcèlement sexuel et la VBG, de préférence dans les secteurs PGM, ou dans un domaine similaire, à dominante masculine. La possession d'un certificat de formation reconnu est souhaitable, mais non obligatoire.

OUTIL 4.6 :

Codes de conduite types concernant la violence basée sur le genre pour les sociétés, les sous-traitants et les employés

- ▶ **OBJECTIF** : Élaboration d'une déclaration et d'un engagement à plusieurs niveaux sur la violence basée sur le genre
- ▶ **UNITÉ CIBLES** : Ressources humaines, haute direction

Pour les sociétés désireuses de se positionner clairement contre la violence basée sur le genre, la VPI, l'exploitation et l'abus sexuels (EAS), ou la maltraitance/exploitation des enfants (MEE) – et souhaitant que les employés soient garants de ces valeurs –, un code de conduite constitue un outil efficace. Un tel code peut être adopté en interne, à tous les niveaux, mais son respect pourrait aussi être imposé à tous les sous-traitants et à leurs employés.

Code de conduite type fondé sur le Code du projet de Vanuatu

Des codes de conduite ont été élaborés dans le cadre du Projet d'investissement dans le secteur de l'aviation de Vanuatu (VAIP), ayant pour objectif de moderniser l'aéroport et les infrastructures connexes de Vanuatu. Ces codes visaient à prévenir et/ou à atténuer les risques de VBG au fur et à mesure de l'avancement de ce projet financé par le gouvernement et soutenu par la Banque mondiale.

Les codes concernent la VPI, l'EAS et la MEE. Le premier s'applique au projet dans son ensemble, tandis que le second couvre les comportements individuels, afin de garantir un environnement de travail sans VBG ni MEE.

Les codes du VAIP sont conçus pour :

- susciter une prise de conscience commune sur la VBG et la MEE ;
- s'assurer d'une compréhension commune du fait que la VBG et la MEE sont proscrites des projets ;
- créer un système clair pour les dénonciations, la réponse de la société et les sanctions institutionnelles/juridiques.

Argumentaire pour l'extension du code aux sous-traitants

Comme mentionné ci-dessus, vous pourriez exiger que vos sous-traitants – dirigeants et employés – acceptent d'adopter le code élaboré pour l'usage interne de votre société. Il y a un argumentaire solide pour le faire : en plus de créer une culture d'entreprise cohérente valorisant des lieux de travail sans violence, l'extension du code aux sous-traitants contribue également à responsabiliser chacun et à faciliter les procédures disciplinaires dans les cas où les sous-traitant ou leurs employés violent le code.

CODES DE CONDUITE TYPES SUR LA PRÉVENTION DE LA VBG POUR LA SOCIÉTÉ ET POUR LE PERSONNEL⁴²

Définitions

- **Violence basée sur le genre (VBG) :** terme générique désignant tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des différences socialement attribuées entre hommes et femmes. Il comprend les actes infligeant un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles⁴³ ou mentales, les menaces de tels actes, la coercition et d'autres privations de liberté. Ces actes peuvent se produire en public ou dans un cadre privé.
- **Survivant(s) :** personne(s) affectée(s) négativement par la VBG. Hommes, femmes et enfants peuvent être des survivants de la VBG.
- **Auteur(s) de violence :** personne(s) commettant ou menaçant de commettre un ou des actes de VBG.
- **Lieu de travail :** zone dans laquelle se déroule le projet PGM.
- **Environs du lieu de travail :** zone d'influence du projet, comprenant toute zone urbaine ou rurale directement touchée par le projet, et tous les établissements humains s'y trouvant.
- **Consentement :** choix éclairé impliquant l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire de tout individu à faire quelque chose. Aucun consentement ne peut être obtenu en recourant à la menace, à la force ou à d'autres formes de coercition, enlèvement, fraude, tromperie ou fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être accordé par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays fixe un âge inférieur.⁴⁴ Une croyance erronée concernant l'âge de l'enfant et son consentement ne constitue pas une défense.
- **Sous-traitant :** tout cabinet, société, organisation ou autre institution ayant obtenu un contrat dans le cadre du projet PGM, et qui a recruté des managers et/ou des employés pour effectuer ces travaux.
- **Cabinet de consultants :** tout cabinet, société, organisation ou autre institution ayant obtenu un contrat pour fournir des services de consultation dans le cadre du projet PGM et qui a recruté des managers et/ou des employés pour effectuer ces travaux.

⁴² Les modèles de codes sont basés sur « Code de conduite et Plan d'action pour la prévention de la violence basée sur le genre (VBG) et de la maltraitance/l'exploitation des enfants (MEE) du Projet d'investissement dans le secteur de l'aviation de Vanuatu (VAIP). Les codes ont été réimprimés avec la permission du VAIP. Ils ont été édités pour faciliter leur utilisation dans les industries PGM et pour se concentrer uniquement sur la VBG

⁴³ Les faveurs sexuelles ou autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.

⁴⁴ Le consentement se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire de tout individu de faire quelque chose. Aucun consentement ne peut être obtenu lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu en recourant à la menace, à la force ou à d'autres formes de coercition, enlèvement, fraude, tromperie ou fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être accordé par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le code de conduite est introduit fixe un âge inférieur. Une croyance erronée concernant l'âge de l'enfant et son consentement ne constitue pas une défense.

- **Manager** : toute personne travaillant pour une société PGM, ses sous-traitants ou cabinets de consultants, sur le site de travail ou en-dehors de celui-ci, dans le cadre d'un contrat de travail formel et contre un salaire, avec pour responsabilité de contrôler ou de diriger les activités d'une équipe, d'une unité, ou d'une division, ainsi que de superviser et de gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Mécanisme de réponse aux griefs (MRG)** : dispositifs de réception et de traitement des plaintes.
- **Procédure d'allégation de VBG** : procédure à suivre quand des cas de VBG sont dénoncés.
- **Mesures de responsabilisation** : mesures prises pour préserver la confidentialité des survivants, et pour tenir les sous-traitants, consultants et client responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG.
- **Protocole de réponse** : mécanismes mis en place pour répondre aux cas de VBG.
- **Équipe de vérification de la conformité en matière de VBG** : équipe mise sur pied par le sous-traitant et/ou le consultant pour traiter des problèmes de VBG avec le personnel.

Modèle de code de conduite pour une société

Le présent code de conduite au niveau de la société devra être signé par le PDG et partagé avec tous. L'ensemble du personnel devra connaître l'engagement et la position de la société à l'égard de la VBG. L'affichage du code, ainsi que de celui pour le personnel, dans les lieux publics et son insertion dans les documents d'accueil rappelleront à chacun leurs obligations.

[La Société] s'engage à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) n'a pas sa place, et dans lequel la VBG ne sera tolérée par aucun employé, associé ou représentant de la société. Par conséquent, afin de s'assurer que tous les employés, associés et représentants [de la Société] sont informés de cet engagement, et dans le but de prévenir toute allégation de VBG, de l'identifier et d'y répondre, les principes fondamentaux et normes minimales de comportement ci-après s'appliqueront à tous les employés, associés et représentants, sans exception :

1. [La Société] – et, par conséquent, tous ses employés, associés et représentants – s'engage à traiter hommes, femmes, et enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, orientation sexuelle, identité de genre, handicap, naissance ou autre situation. La VBG constitue une violation de cet engagement.
2. Pour [la Société], la VBG constitue une faute grave et représente donc un motif de sanction, qui peut inclure des pénalités et/ou un licenciement. Toutes les formes de VBG sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le site de travail, dans ses environs, dans les camps de travailleurs ou en dehors du site de travail (et impliquant des personnes non employées par la société). Outre les sanctions internes éventuelles, des poursuites judiciaires seront engagées si besoin à l'encontre de tout employé, associé ou représentant soupçonné d'avoir commis une VBG.

3. Le langage et les comportements humiliants, menaçants, harcelants, injurieux ou sexuellement provocants sont interdits à tous les employés, associés et représentants de la société.
4. Les faveurs sexuelles – par exemple, le fait de subordonner des promesses ou un traitement favorable à des actes sexuels – sont interdites.
5. Sauf en cas de plein consentement¹ de toutes les parties concernées, les relations sexuelles entre employés de la société (à tous les niveaux) et membres des communautés environnantes sont interdites. Cette interdiction inclue les relations impliquant le paiement ou la promesse d'une récompense pécuniaire ou non pécuniaire.
6. Tous les employés, y compris les bénévoles et sous-traitants, sont tenus de dénoncer les cas suspects ou réels de VBG perpétrés par un collègue de travail, que ce soit dans la même société ou non. Les dénonciations doivent se faire conformément aux procédures d'allégation de la VBG.
7. Tous les employés sont tenus de suivre une initiation avant de commencer à travailler sur le site, afin de s'assurer qu'ils connaissent bien le Code de conduite en matière de VBG.
8. Tous les employés doivent suivre une formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir de leur initiation avant d'entrer en fonction, afin de renforcer leur compréhension du Code de conduite de la société en matière de VBG .
9. Tous les employés devront signer le code de conduite pour le personnel confirmant leur consentement à soutenir les activités de lutte contre la VBG.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite en matière de VBG susmentionné et j'accepte, au nom de (la Société), de me conformer aux normes qu'il contient. Je comprends mon rôle et mes responsabilités en matière de prévention et de réponse à la VBG. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent code de conduite ou l'omission des procédures introduites par le présent code de conduite pourrait donner lieu à des mesures disciplinaires.

Nom de la société _____

Signé par _____

Titre _____

Date _____

⁴⁵ Le consentement se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire de tout individu de faire quelque chose. Aucun consentement ne peut être obtenu lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu en recourant à la menace, à la force ou à d'autres formes de coercition, enlèvement, fraude, tromperie ou fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être accordé par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le code de conduite est introduit fixe un âge inférieur. Une croyance erronée concernant l'âge de l'enfant et son consentement ne constitue pas une défense.

Modèle de code de conduite pour le personnel

Le présent Code de conduite pour le personnel devra être signé par tous les employés, des cadres supérieurs au personnel opérationnel, et par tout sous-traitant collaborant avec la société.

Je, soussigné _____, reconnais l'importance de prévenir la violence basée sur le genre (VBG) et ma responsabilité de le faire. À [la Société], les actes de VBG constituent des fautes grave et sont donc passibles de sanctions, de pénalités ou de licenciement éventuel. Toutes les formes de VBG sont inacceptables, que ce soit sur le site de travail, dans ses environs, dans les camps de travailleurs ou dans la communauté. Si nécessaire, des poursuites contre les personnes s'étant rendues coupables de VBG peuvent être intentées.

Je conviens qu'en travaillant sur le [Nom du projet], je me dois de :

- consentir à une vérification de mon casier judiciaire ;
- traiter hommes, femmes, enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, orientation sexuelle ou identité de genre, handicap, naissance ou toute autre situation ;
- ne pas utiliser à l'égard d'aucun homme, femme, ou enfant un langage ou un comportement inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, humiliant ou culturellement offensant ;
- ne pas demander ou ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, le fait de subordonner des promesses ou un traitement favorable à des actes sexuels ;
- comprendre qu'à moins d'obtenir le plein consentement⁴⁶ de toutes les parties concernées, les relations sexuelles entre employés de la société (à tous les niveaux) et membres des communautés environnantes sont interdites. Cette interdiction intègre les relations impliquant la retenue ou le paiement d'une récompense pécuniaire ou non pécuniaire ;
- assister et participer activement à des cours de formation sur le VIH/sida et la VBG à la demande de mon employeur ;
- dénoncer, par l'intermédiaire du mécanisme de règlement de griefs ou à mon supérieur hiérarchique, tout cas de VBG soupçonné ou réel perpétré par un collègue de travail, qu'il appartienne à la même entreprise ou pas, ou toute infraction au présent Code de conduite.

⁴⁶ Le consentement se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire de tout individu de faire quelque chose. Aucun consentement ne peut être obtenu lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu en recourant à la menace, à la force ou à d'autres formes de coercition, enlèvement, fraude, tromperie ou fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être accordé par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le code de conduite est introduit fixe un âge inférieur. Une croyance erronée concernant l'âge de l'enfant et son consentement ne constitue pas une défense.

Sanctions

[La Société] a mis en place un mécanisme de règlement de griefs pour recevoir, examiner et traiter les allégations de VBG. Si un employé enfreint ce Code de conduite, l'employeur prendra à son encontre des mesures disciplinaires pouvant inclure :

- l'avertissement informel ;
- l'avertissement formel ;
- la formation complémentaire ;
- la perte d'une semaine de salaire maximum ;
- la suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- le licenciement.

Outre ce qui précède, et si cela est justifié, [la Société] dénoncera l'employé à la police conformément aux lois locales.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de faire preuve de bon sens et d'éviter les actions ou comportements qui pourraient être interprétés comme des actes de VBG ou qui enfreignent le présent Code de conduite. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite susmentionné, accepte de me conformer aux normes qu'il contient, et comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse à la VBG. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite ou l'omission de signaler tout acte prescrit par le présent Code de conduite pourrait entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi en cours.

Nom de la société _____

Signé par _____

Titre _____

Date _____

OUTIL 4.7 : Assurer le suivi et la pérennité

OUTIL 4.7 :

Élaboration d'approches pour assurer le suivi et soutenir les progrès accomplis dans la réduction du harcèlement sexuel et de la violence basée sur le genre

- ▶ **OBJECTIF** : Assurer le suivi et soutenir les progrès accomplis dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la VBG
- ▶ **UNITÉ CIBLES** : Ressources humaines, formation

Le suivi et la pérennisation d'un lieu de travail respectueux exigent un engagement continu en matière de formation et de communication, ainsi qu'un mécanisme efficace de plaintes et de recours. Afin de suivre et de pérenniser les progrès réalisés dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre, les sociétés peuvent recourir à plusieurs techniques de base :

- Conserver les dossiers de toutes les plaintes, qu'elles fassent ou non l'objet d'une enquête approfondie : cela aidera à suivre les tendances et à mettre en évidence les problèmes récurrents. Les plaintes n'ayant pas fait l'objet d'enquête ou ayant été jugées non fondées devront être conservées séparément des dossiers personnels de l'individu, afin de préserver la confidentialité et la neutralité des plaintes non fondées.
- Analyser les tendances concernant les plaintes : votre département des ressources humaines devra réaliser un examen annuel pour étudier les tendances. Certains départements sont-ils plus sujets aux plaintes que d'autres ? Certains types d'emplois (par exemple, quand les femmes travaillent en sous-sol ou sont affectées à certains quarts de travail) sont-ils plus propices au harcèlement sexuel ou à la VBG ?
- Examiner, discuter et faire le point : le département des ressources humaines devrait organiser des discussions sur les moyens de faire face aux tendances observées en matière de harcèlement sexuel et de VBG. Il peut s'agir de déterminer les calendriers ou les équipes de travail posant problème, et d'organiser des groupes de discussion, des formations ou des entretiens avec des informateurs clés pour déterminer comment traiter ces problèmes.
- Actualiser la politique au besoin, en se fondant sur les discussions et les examens menées.



Ressources sélectionnées pour une lecture approfondie

Harcèlement sexuel

- Commission Australienne des Droits de l'Homme, "Effectively preventing and responding to sexual harassment: A Code of Practice for Employers," 2008, <http://www.humanrights.gov.au/publications/effectively-preventing-and-responding-sexual-harassment-code-practice-employers-2008>.
- Commission Australienne des Droits de l'Homme, "Effectively preventing and responding to sexual harassment: A Quick Guide," 2008, <http://www.humanrights.gov.au/publications/effectively-preventing-and-responding-sexual-harassment-quick-guide-2008>.
- Ellsberg, M., et Heise, L., *Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists*, Washington DC : Organisation Mondiale de la Santé et PATH, 2005.
- Jewkes, R., Dartnall, E., et Sikweyiya, Y., "Ethical and Safety Recommendations for Research on Perpetration of Sexual Violence," Document pour l'Initiative de recherche sur la violence sexuelle, Pretoria, Afrique du Sud : Conseil de Recherches Médicales, 2012.
- Workplaces Respond to Domestic and Sexual Violence: A National Resource Center, "New Workplace Toolkit," 2016, <http://www.workplacesrespond.org>.
- Organisation Mondiale de la Santé, "Putting women first: Ethical and safety recommendations for research on domestic violence against women," Genève : Organisation Mondiale de la Santé, 2001.

Établissement des coûts liés au harcèlement sexuel

- Ashe et al. "Methodological Approaches for Estimating the Economic Costs of Violence against Women and Girls," What Works et UK Aid, <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/90-methodological-approaches-for-estimating-the-economic-costs-of-vawg/file>.
- Braverman, Beth, "The High Cost of Sexual Harassment," Fiscal Times, 22 Août 2013.
- IFC, "Case Study: Assessing Gender-Based Violence with Companies in PNG," Washington, DC: IFC.
- Organisation International du Travail, "Sexual Harassment at Work Factsheet," Genève : OIT, 2016.

Définition du harcèlement sexuel

- Commission Australienne des Droits de l'Homme, "Recognizing and responding to sexual harassment in the workplace: Information for employees," Sydney: AHRC, 2014, https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/EWSH_Factsheet_2014_Web.pdf.
- Gallagher, B. J. "Sexual Harassment: How to Protect Yourself and Your Organization." Huffington Post, 10 Août 2010, https://www.huffingtonpost.com/bj-gallagher/sexual-harassment-how-to_b_675098.html.
- Barreiro, Sachi, "Preventing Sexual Harassment in the Workplace: Learn what sexual harassment is—and how to prevent it," NOLO: Law for All, 2015, <http://www.nolo.com/legal-encyclopedia/preventing-sexual-harassment-workplace-29851.html>.

Documents de communication sur le harcèlement sexuel et la violence basée sur le genre

- Communications x-Change, organisé par l'Institut Mondial des Femmes de l'Université George Washington. <http://xchange.gwu.edu/home>.

BIBLIOGRAPHIE

- Commission Australienne des Droits de l'Homme, *Ending Workplace Sexual Harassment: A Resource for Small, Medium, And Large Employers*, Canberra: AHRC, 2014, 32.
- Banque mondiale, "Protéger les femmes contre la violence " <http://wbl.worldbank.org/data/exploretopics/protecting-women-from-violence>.
- Banque mondiale, "Guide de ressources sur la violence faite aux femmes", Banque mondiale, <http://www.vawresourceguide.org/terminolgy>.
- Banque mondiale et al. "Guide de ressources sur la violence faite aux femmes", <http://www.vawresourceguide.org/terminolgy>.
- Botha, Doret, "Women in Mining Still Exploited and Sexually Harassed," South African Journal of Human Resource Management, vol. 14, n°1, 2016.
- Brunero, Tim, "ANU Study Finds Most Women Working in Remote Areas Subject to Sexual Harassment," ABC News, 8 Mai 2015, <http://www.abc.net.au/news/2015-05-08/remote-sexual-harrasment/6454760>.
- PNG Business Coalition for Women, *Addressing Violence is Smart Business*, Port Moresby: 2014.
- PNG Business Coalition for Women, *Black Eyes Cost Business*, Port Moresby: BCFW, 2014.
- PNG Business Coalition for Women, *Model Policy on Family and Sexual Violence*, Port Moresby: BCFW, 2014, Ce projet a été financé par l'IFC.

- Cane, Isabel et al, “Mapping Gender Based Violence and Mining Infrastructure in Mongolian Mining Communities”, Brisbane : International Mining for Development Centre, Mai 2017.
- Civility Partners, *White Paper: The Cost of Bad Behavior in the Work Place*, San Diego: StopIt Solutions, Janvier 2012.
- Cobb, Ellen Pinkos, “Sexual Harassment Law Evolving Globally,” Society for Human Resource Management, 3 Décembre 2014, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/sexual-harassment-law-global.aspx>.
- eLeap, “Understanding the Employers’ Role and the Cost of Sexual Harassment,” 2016, <http://www.eleapsoftware.com/understanding-the-employers-role-and-the-cost-of-sexual-harassment/>.
- IFC, Guidance Note 2: Labor and Working Conditions, 1 Janvier, 2012.
- IFC, IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability, 1 Janvier, 2012.
- IFC, *SheWorks: Putting Gender Smart Commitments into Practice*, Washington, DC: IFC, 2016.
- IFC et Lonmin, *Women in Mining: A Guide to Integrating Women in the Workforce*, Washington DC: IFC, Mars 2010.
- Luinstra, Amy, “In Papua New Guinea, Empowering Women is Smart Business,” Blog de la Banque mondiale, Août 2016, <https://blogs.worldbank.org/voices/papua-new-guinea-empowering-women-smart-business>.
- Luinstra, Amy, *Sexual Harassment in the Workplace*, Washington, DC: IFC, 2015.
- MSF, “Untreated Violence: The Need for Patient-Centered Care for Survivors of Sexual Violence in the Platinum Mining Belt,” Le Cap : MSF, 2016.
- ONU-Femmes, “Ending Violence against Women Facts and Figures,” <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.
- ONU-Femmes, “What is Sexual Harassment?,” <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>
- Nations Unies, “Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes”, Collection des traités des Nations Unies, https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en.
- Secrétariat des Nations Unies, “Circulaire du Secrétaire général : Mesures spéciales de protection contre l’exploitation et les abus sexuels”, New York : Nations Unies, 9 Octobre 2003.

- Suddath, Claire, “Why Can’t We Stop Sexual Harassment at Work,” Bloomberg Businessweek, 28 Novembre 2016, <https://www.bloomberg.com/features/2016-sexual-harassment-policy/#/>.
- Vanuatu Aviation Investment Project’s “Code of Conduct and Action Plan to Prevent Gender-based Violence (GBV) and Child Abuse/Exploitation (CAE).”
- WAVE et FNUAP, “Strengthening Health System Responses to Gender-Based Violence in Eastern Europe and Central Asia, a resource package,” <http://www.health-genderviolence.org/training-programme-for-health-care-providers/facts-on-gbv/defining-gender-based-violence/21>.
- Wiley, Stephanie Doria, *What to Expect from your Employer After You’ve Made a Sexual Harassment Claim*, San Francisco: Rukin Hyland, 2014.
- Williams, Carolin, *How to Calculate the Cost to Business of Gender-Based Violence in Papua New Guinea: Review of Existing Approaches and Methodologies*, Londres: ODI, 2014.
- Wilson, Catherine, “Gas Extraction Fuels Abuse in Papua New Guinea,” Agence de Presse IPS, 16 Avril 2012, <http://www.ipsnews.net/2012/04/gas-extraction-fuels-abuse-in-papua-new-guinea/>.



CRÉDITS PHOTOS

La Couverture: Dominic Chavez / IFC; Page 2: Dominic Chavez / IFC; Page 15: Stephan Gladieu / La Banque Mondiale; Page 28: PNG Business Coalition for Women; Page 56: PNG Business Coalition for Women; Page 63: Khasar Sandag / Oyu Tolgoi

IFC
2121 Pennsylvania Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20433 U.S.A.

ifc.org
commdev.org

Contacts

ADRIANA EFTIMIE | aeftimie@ifc.org
Chargée d'Opérations Senior, Responsable du Genre

KATHERINE HELLER | kheller@ifc.org
Conseillère Spéciale pour le Genre



Créer des marchés, créer des opportunités