

OUTIL 4.2

Arguments économiques en faveur du respect sur le lieu de travail

» **OBJECTIF** : Explique comment la violence et le harcèlement basés sur le genre peuvent nuire à vos entreprises, à vos employés et aux communautés dans lesquelles vous exercez vos activités

» **UNITÉS CIBLES** : Tous les lecteurs

Un lieu de travail empreint de respect est un milieu offrant de la sécurité et exempt de toute forme de violence et de harcèlement basés sur le genre, où les employés et les autres personnes associées à l'entreprise se traitent les uns les autres avec dignité, courtoisie et respect. La clé pour aborder les questions de violence et de harcèlement à basés sur le genre et de respect en milieu de travail est de comprendre les principales définitions.

Définitions :

Violence et harcèlement basés sur le genre : L'expression « violence et harcèlement basés sur le genre » est un terme générique qui recouvre une gamme de comportements, y compris les abus sexuels, physiques, psychologiques et économiques. Ce qui la distingue des autres types de violence et de harcèlement, c'est qu'elle est dirigée contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou qu'elle touche de manière disproportionnée les personnes d'un sexe ou d'un genre particulier²⁹. La violence et le harcèlement basés sur le genre sont enracinés dans les inégalités entre les genres et l'inégalité de pouvoir, ce qui peut rendre les gens, en particulier les femmes et les filles, vulnérables à la violence et au harcèlement et les empêcher de le signaler.

Prévalence : Les taux de violence et de harcèlement basés sur le genre sont élevés et ont augmenté pendant la pandémie de COVID-19³⁰. Avant la pandémie, une femme sur trois dans le monde déclarait avoir été victime de violence physique et/ou sexuelle de la part d'un partenaire intime ou d'une violence sexuelle de la part d'un non-partenaire au cours de sa vie^{31,32}. Toute personne peut être victime de violence ou de harcèlement à basés sur le genre, indépendamment de son sexe, de son identité de genre, de son orientation sexuelle ou de son statut intersexué ; cependant, certaines formes de violence et de harcèlement basés sur le genre sont le plus souvent vécues par les femmes et les filles. D'autres facteurs augmentent le risque de subir de la violence, notamment la race, le revenu, la religion, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap³³.

Répercussion : La violence et le harcèlement basés sur le genre touchent les individus, leurs familles et les communautés et compromettent les résultats des entreprises. Dans certains pays, on estime que le coût de la violence et du harcèlement à basés sur le genre peut atteindre 3,7 % du PIB³⁴. La violence et le harcèlement basés sur le genre peuvent survenir sur le lieu de travail et causer du stress, de l'anxiété et de la peur aux employés, perturber leur concentration et nuire à leur bien-être physique et psychologique.

²⁹ WHO, [Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence](#), 2013.

³⁰ Shelby Bourgault, Amber Peterman, and Megan O'Donnell, [Violence Against Women and Children During COVID-19— One Year On and 100 Papers In: A Fourth Research Round Up](#). Washington, D.C. : Center for Global Development (CDG), 2021.

³¹ ONU-Femmes, «[Facts and Figures : Ending Violence against Women](#).»

³² Ces données sont utilisées comme indicateur indirect de la prévalence de toutes les formes de violence et de harcèlement à caractère sexiste, compte tenu du peu de recherches et de données sur la prévalence des différentes formes de violence et de harcèlement basés sur le genre.

³³ Ces questions se recoupent souvent pour créer des dynamiques et des effets uniques dans des systèmes d'inégalité fondés sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la classe sociale et d'autres formes de discrimination. C'est ce qu'on appelle généralement l'intersectionnalité.

³⁴ J. Klugman, L. Hanmer, S. Twigg, T. Hasan, J. McCleary-Sills, and J. Santamaria, [Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity](#). Washington, D.C. : Groupe de la Banque mondiale, 2014.

La violence et le harcèlement à basés sur le genre touchent directement la performance financière des entreprises. Ils peuvent accroître les risques pour la santé et la sécurité, réduire la motivation et la productivité des employés, augmenter l'absentéisme et le présentéisme³⁵, accélérer la rotation des employés et compromettre durablement l'image publique, la réputation de l'entreprise et l'acceptabilité sociale de l'exploitation³⁶. Les effets de la violence et du harcèlement basés sur le genre sur la culture d'entreprise peuvent être importants : des travailleurs démotivés ont 49 % plus d'accidents, 60 % plus d'erreurs et d'insuffisances, 37 % plus d'absentéisme et près de 50 % plus de rotation volontaire³⁷.

Une étude d'IFC menée aux Fidji montre que les entreprises perdent près de dix jours de travail par employé chaque année en raison du temps perdu par le personnel et de la baisse de productivité³⁸ ; et des coûts similaires ont été mis en évidence en Papouasie-Nouvelle-Guinée³⁹, au Myanmar⁴⁰ et aux îles Salomon⁴¹. Au Pérou, on estime que la violence et le harcèlement à basés sur le genre coûtent aux entreprises privées environ 7 milliards de dollars par an⁴².

En s'attaquant à la violence et au harcèlement à basés sur le genre, les employeurs peuvent :

- **S'aider à s'acquitter de leur devoir de diligence**, car tous les employeurs ont la responsabilité d'offrir un lieu de travail sûr.
- **Améliorer la santé, la sécurité et le bien-être du personnel** en créant un environnement sûr et bienveillant, où chaque individu est traité avec dignité, courtoisie et respect.
- **Renforcer l'engagement et la loyauté du personnel**, ce qui peut améliorer la motivation et le travail d'équipe, et réduire l'absentéisme, le présentéisme et la rotation du personnel.
- **Montrer l'organisation comme un employeur de choix**, car elle sera reconnue comme un endroit où il fait bon travailler. Ce qui l'aidera à attirer et à retenir les meilleurs éléments.
- **Faire preuve de responsabilité sociale** en suscitant des sentiments positifs à l'égard de l'entreprise au sein de la communauté et en atténuant les coûts qui seraient autrement assumés par cette communauté.

Tous ces facteurs stimulent et renforcent la performance financière. Il incombe à chaque employeur de cultiver le respect sur le lieu de travail, et cela signifie lutter de façon proactive et éthique contre la violence et le harcèlement basés sur le genre en milieu de travail, le cas échéant.

³⁵ Le présentéisme se produit lorsque la productivité du personnel est compromise en raison de problèmes de violence et de harcèlement basés sur le genre et de respect sur le lieu de travail.

³⁶ Bien qu'il n'existe pas de définition universellement acceptée, le permis social d'exploitation traduit l'idée que la gestion d'une entreprise avec succès et de manière durable ne se limite pas à la conformité légale et réglementaire, et que les entreprises doivent gagner le soutien de la communauté et de la société dans lesquelles elles opèrent. Il s'agit de l'acceptation continue par les personnes qui vivent dans la zone d'impact ou d'influence d'un projet ; c'est aussi une forme de gestion des risques contre les retards, les conflits et les coûts supplémentaires (Banque mondiale. 2014).

³⁷ Emma Seppälä and Kim Cameron, « [Proof that positive work cultures are more productive](#) », Harvard Business Review. Brighton, Massachusetts, 2015.

³⁸ IFC, [The Business Case for Workplace Responses to Domestic and Sexual Violence in Fiji](#). Washington, D.C. : IFC, 2019.

³⁹ IFC, [Workplace responses to Family and Sexual Violence in PNG : Measuring the Business Case](#). Washington, D.C. : IFC, 2021.

⁴⁰ IFC, [Respectful Workplaces: Exploring the Costs of Bullying and Sexual Harassment to Businesses in Myanmar](#). Washington, D.C. : IFC, 2019.

⁴¹ IFC, [The Impact of Domestic and Sexual Violence on the Workplace in Solomon Islands-Executive Summary](#). Washington, D.C. : IFC, 2019.

⁴² A. Vara Horna, [Violence against women and its financial consequences for businesses in Peru](#). Lima, Pérou : GIZ, 2013.

ENCADRÉ 4C | Évaluer l'argumentaire en faveur de réponses institutionnelles à la violence domestique et sexuelle en Papouasie-Nouvelle-Guinée

La violence et le harcèlement basés sur le genre sont à la fois une cause et une conséquence des inégalités entre les genres, et l'égalité des genres sur le lieu de travail peut améliorer les résultats de la lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre. Des études menées récemment en Papouasie-Nouvelle-Guinée ont établi une corrélation entre une main-d'œuvre équilibrée du point de vue du genre, le niveau de soutien apporté par les entreprises pour répondre à la violence familiale et sexuelle, et des résultats positifs⁴³. Les chercheurs ont constaté une moindre acceptation de la violence familiale et sexuelle, un plus grand nombre de dénonciations de la violence familiale et sexuelle, moins de jours perdus en raison des répercussions de la violence familiale et sexuelle, et des interventions plus utiles.

ENCADRÉ 4D | Programme pour le respect en milieu de travail d'IFC

Le programme pour le respect en milieu de travail d'IFC vise à accroître la valeur commerciale en s'attaquant à la violence et au harcèlement basés sur le genre, y compris l'agression des usagers et des clients, l'intimidation sur le lieu de travail, et le harcèlement sexuel, la violence domestique et sexuelle, ainsi que l'exploitation et les abus sexuels en rapport avec le lieu de travail. Le programme aide le secteur privé dans les marchés émergents à créer des milieux de travail sûrs et résilients en déroulant l'argumentaire en faveur de l'action et en fournissant aux entreprises des services consultatifs, des ressources et des outils pour les aider à résoudre le problème. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site Web du [programme pour le Respect en milieu de travail](#).

⁴³ IFC, [Workplace responses to Family and Sexual Violence in PNG : Measuring the Business Case](#). Washington, D.C. : IFC, 2021.