

OUTIL 4.4

Lignes directrices pour des obligations juridiques potentielles touchant à la violence et au harcèlement basés sur le genre

- » **OBJECTIF** : Décrit les obligations légales liées à la violence et au harcèlement basés sur le genre qui peuvent s'appliquer à votre entreprise
- » **UNITÉS CIBLES** : Ressources humaines et services juridiques

De nombreux niveaux de lois sur la violence et le harcèlement basés sur le genre peuvent s'appliquer à votre entreprise, y compris les lois et conventions internationales et les lois nationales. Les lois et conventions internationales qui peuvent s'appliquer sont, entre autres, les suivantes :

- **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)** : La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes est un traité international adopté en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Le Comité de la CEDEF a adopté en 1992 la Recommandation générale n° 19 sur la violence à l'égard des femmes.
- **Mettre fin à la violence à l'égard des femmes (EVAW)** : Plusieurs normes et standards convenus au niveau international se rapportent à l'EVAW, qui devraient guider la réponse des systèmes juridiques et des cadres de politique nationaux à la violence et au harcèlement basés sur le genre⁵². Pour de plus amples informations, rendez-vous sur le site de [ONU-Femmes](#).
- **Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la violence et le harcèlement et Recommandation (n° 206) qui l'accompagne** : Le cadre défini dans ces instruments fournit une feuille de route claire pour la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- **Convention relative aux droits de l'enfant** : La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant est un traité international relatif aux droits de l'homme qui énonce les droits civils, politiques, économiques, sociaux, sanitaires et culturels des enfants⁵³.

Bien que tous les pays n'aient pas ratifié ces conventions (ou ne se soient pas alignés sur leurs normes et standards), elles représentent les bonnes pratiques internationales et peuvent orienter votre entreprise quant à ce qu'elle pourrait faire.

Les lois nationales qui peuvent s'appliquer sont les suivantes :

- Dispositions constitutionnelles. De nombreux pays ont des dispositions spécifiques concernant la protection des droits de l'homme et la non-discrimination. Il convient de noter que le désavantage est souvent fondé sur l'identité sociale, qui peut concerner des dimensions telles que le sexe, l'âge, le lieu de résidence, la profession, la race, l'origine ethnique, la religion, la citoyenneté, le handicap, et l'orientation sexuelle et l'identité de genre (OSIG), entre autres facteurs.
- Lois spécifiques interdisant les actes ci-après :
 - › Intimidation en milieu de travail
 - › Harcèlement sexuel (sur le lieu de travail)
 - › Violence domestique
 - › Agression sexuelle
 - › Rapports sexuels avec des mineurs

⁵² Au moins 155 pays ont adopté des lois sur la violence domestique et 140 ont adopté des lois sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Mais l'application de ces lois demeure difficile, ce qui limite l'accès des femmes et des filles à la sécurité et à la justice.

⁵³ Bien que vous ne devriez pas employer d'enfants, les enfants peuvent être touchés par les activités de votre entreprise dans vos zones d'exploitation.

- La plupart des pays disposent également de lois sur les relations professionnelles ou de lois sur la santé et la sécurité au travail qui peuvent imposer aux employeurs un devoir de diligence et définir des procédures pour signaler, résoudre et surveiller les cas de violence et de harcèlement basés sur le genre. Certains pays ont également des lois ou des règlements qui obligent les employeurs à fournir une formation à certains membres ou à l'ensemble du personnel pour prévenir la violence et le harcèlement basés sur le genre et y répondre.
- Bien qu'il soit important que vos politiques et procédures soient conformes aux lois nationales, vous pouvez choisir d'aller au-delà du minimum imposé pour mettre votre entreprise en conformité avec les bonnes pratiques. Le meilleur point de départ, et le plus succinct, est la Convention de l'OIT et la Recommandation connexe (mentionnées plus haut).

De nombreuses entreprises peuvent également avoir des obligations contractuelles concernant la prévention et l'atténuation de la violence et du harcèlement basés sur le genre impliquant des acheteurs, des investisseurs⁵⁴, ou des entrepreneurs principaux. Pour obtenir des renseignements et des conseils détaillés, demandez de l'aide :

- À votre service juridique ou à des experts juridiques nationaux spécialisés dans la violence et le harcèlement basés sur le genre
- Au ministère du Travail ou à l'organisme équivalent dans votre pays
- À l'organisme de sensibilisation à la violence et au harcèlement basés sur le genre ou aux prestataires de services sur ces questions⁵⁵ dans votre pays. Toutes les organisations de lutte contre la violence et le harcèlement à basés sur le genre ne sont pas spécialisées dans ces fléaux en milieu de travail. Il faut, par conséquent, chercher celle qui convient. Parmi les aspects importants à prendre en compte lors du choix d'une organisation, citons l'expertise dans les domaines suivants :
 - › Violence et harcèlement basés sur le genre sur le lieu de travail
 - › Obligations légales dans les pays dans lesquels votre entreprise exerce ses activités
 - › Connaissance des bonnes pratiques internationales, y compris de l'approche centrée sur les victimes
 - › Expérience établie et vérifiable en matière de conseils au secteur privé

N'oubliez pas qu'il n'est pas nécessaire que vous deveniez expert de la violence et du harcèlement basés sur le genre pour que votre entreprise les combatte. Votre travail consiste à vous concentrer sur les initiatives de l'entreprise et à faire appel à des experts en cas de besoin. Vous pouvez vous appuyer sur l'expertise qui existe déjà.

Pour en savoir plus sur les lois qui peuvent s'appliquer à votre entreprise, consultez les ressources suivantes :

- [UN Women Global Database on Violence against Women](#): Un « guichet unique » d'informations sur la prévalence et les mesures prises par les gouvernements pour lutter contre la violence à l'égard des femmes.

⁵⁴ Les Normes de performance environnementale et sociale d'IFC définissent les responsabilités de ses clients en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux. L'édition 2012 du Cadre de durabilité d'IFC, qui comprend les Normes de performance, s'applique à tous les clients bénéficiant des investissements et des services-conseil d'IFC, dont les projets sont soumis à un premier examen de la solvabilité après le 1^{er} janvier 2012. IFC a défini de nombreuses normes de performance qui sont pertinentes à la fois pour la violence et le harcèlement basés sur le genre et les infrastructures.

⁵⁵ Les prestataires de services concernant la violence et le harcèlement à caractère sexiste sont des entités qui peuvent fournir aux victimes un accès à différents services — santé, soutien psychosocial, juridique/sécurité, refuge/abri, moyens de subsistance.

- [L'indice Institutions sociales et égalité des genres de l'OCDE](#) : Mesure transnationale de la discrimination à l'égard des femmes dans les institutions sociales par le biais de lois, de normes sociales et de pratiques formelles et informelles dans 180 pays.
- [Rapport Les Femmes, l'Entreprise et le Droit du Groupe de la Banque mondiale](#) : Données sur les lois et règlements qui restreignent les opportunités économiques des femmes dans 190 économies, y compris la violence.
- [World Bank Compendium of International and National Legal Frameworks](#) : Fournit un ensemble d'outils pratiques qui non seulement renseignent sur les lois existantes, mais fournissent également une base de référence pour aider les pays à déterminer les possibilités d'intensifier leur action contre la violence et le harcèlement basés sur le genre.

ENCADRÉ 4E | Initiatives relevant de la responsabilité sociale des entreprises pour lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre

De nombreuses entreprises se sont également engagées à lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre par le biais d'initiatives de responsabilité sociale des entreprises (RSE) au niveau mondial, national ou communautaire. Voici quelques exemples d'initiatives contractuelles ou de RSE visant à lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre :

- **Waka Mere** : Quinze des plus grandes entreprises des Îles Salomon se sont engagées à prendre des mesures pour promouvoir l'égalité des genres sur le lieu de travail. Grâce à l'engagement de *Waka Mere* pour l'action, elles s'efforcent d'atteindre au moins l'un des trois objectifs suivants : promouvoir davantage de femmes dans les postes de direction, créer des lieux de travail respectueux et bienveillants et accroître les opportunités pour les femmes dans les emplois traditionnellement occupés par les hommes.
- **CARE et Diageo** : *CARE International* et *Diageo plc*, une multinationale des boissons opérant dans plus de 180 pays, exigent de leurs fournisseurs qu'ils interdisent spécifiquement le harcèlement et élaborent actuellement une norme mondiale améliorée et des politiques sur la dignité au travail dans l'ensemble de leurs opérations (sur la base de la Convention n° 190 de l'OIT). Par exemple, dans le cadre de sa chaîne d'approvisionnement auprès de petits exploitants agricoles, *Diageo* analyse désormais les expériences des producteurs d'orge en Éthiopie, hommes comme femmes, notamment en examinant les problèmes de violence et de harcèlement basés sur le genre dans l'agriculture et la récolte des cultures, ainsi que dans l'acheminement des marchandises vers le marché (par exemple, les risques liés à l'utilisation des transports, etc.).
- **Primark** : Pour répondre à la violence et au harcèlement basés sur le genre et les prévenir dans les usines de ses fournisseurs, *Primark* élabore des programmes visant à promouvoir des lieux de travail plus respectueux de l'égalité des genres, en créant un réseau de partenaires et en mettant l'accent sur l'utilisation de comités d'entreprise pour signaler les cas de violence et de harcèlement basés sur le genre, enquêter et réprimer ces fléaux. En Inde, le personnel de 13 usines a reçu une formation sur la violence et le harcèlement basés sur le genre et sa participation au comité interne des plaintes des usines concerné a été encouragée.

Sources : IFC, [Waka Mere Engagement to Action](#), *Business Fights Poverty*, « *CARE et Diageo* » : [Tackling Violence and Harassment at Work](#), 2018; Associated British Foods, ["Tackling Gender-Based Violence and Harassment in the Workplace"](#), 2021.