OUTIL 4.8

Termes de référence pour l'évaluation de la violence et du harcèlement basés sur le genre ainsi que du respect sur le lieu de travail

- **OBJECTIF :** Fournit un modèle de termes de référence permettant aux spécialistes indépendants d'interroger les employés et de mener des enquêtes auprès d'eux sur la violence et le harcèlement basés sur le genre
- **UNITÉS CIBLES :** Ressources humaines et points focaux pour l'égalité des genres

Le modèle de termes de référence ci-dessous sert à recruter un spécialiste de la violence et du harcèlement basés sur le genre, évaluer les effets de la violence et du harcèlement basés sur le genre sur une entreprise, sur ses employés, et/ou sur les communautés dans lesquelles elle exerce ses activités, ainsi qu'à formuler des recommandations devant lui permettre d'améliorer ses réponses à la violence et au harcèlement basés sur le genre.

Il est généralement recommandé de commencer en vous attaquant à l'intimidation et au harcèlement sexuel, puis de prendre des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels en rapport avec le lieu de travail. Une fois que vous aurez progressé sur ces aspects, vous aurez bâti la culture d'entreprise qui vous permettra de soutenir davantage vos employés en répondant à la violence domestique ou sexuelle qui peut survenir en dehors du lieu de travail. Chaque entreprise qui utilise ce modèle de termes de référence doit déterminer à quel niveau elle se situe en ce qui concerne ses réponses à la violence et au harcèlement basés sur le genre.

Cette évaluation doit être effectuée par une personne ou un cabinet ayant une expérience avérée des principes de la violence et du harcèlement basés sur le genre, y compris l'approche centrée sur les victimes, l'intérêt supérieur de l'enfant, les soins en fonction des traumatismes et l'approche fondée sur les atouts[70]. Les personnes ou les cabinets qui ne respectent pas ces principes pourraient causer du tort en traumatisant à nouveau les victimes ou en exposant les employés et en s'exposant eux-mêmes à des risques de représailles[71]. Un expert externe peut également contribuer à l'impartialité au niveau de l'entreprise.

La personne ou le cabinet doit également avoir une expérience avérée des questions liées au milieu de travail afin que les recommandations soient conformes aux lois et pratiques pertinentes en matière d'emploi. Si une entreprise n'a pas les ressources nécessaires pour recruter un spécialiste de la violence et du harcèlement basés sur le genre, elle pourrait envisager de s'inspirer de ressources en ligne connues pour les prochaines étapes.

N.B : Une première évaluation de la violence et du harcèlement basés sur le genre ainsi que du respect en milieu de travail peut aider les entreprises à comprendre les différents types de violence et de harcèlement basés sur le genre qui touchent les employés et qui ont des répercussions sur les membres de la communauté ; les connaissances et les attitudes des employés et des membres de la communauté à l'égard de la violence et du harcèlement basés sur le genre ; ainsi que les comportements en matière de recherche d'aide. Elle permet généralement aux entreprises de développer les services de formation, de soutien ou d'orientation nécessaires pour le personnel et les communautés. Certaines personnes ou certains cabinets seront en mesure d'offrir des conseils techniques tout au long de ce processus et d'utiliser les données et les informations provenant des évaluations de la violence et du harcèlement basés sur le genre ainsi que du respect en milieu de travail pour donner des conseils à l'entreprise sur les mesures à prendre après l'évaluation préliminaire.

---

70 Pour de plus amples informations sur ces principes, voir les lignes directrices à l'intention des prestataires de services dans l'**OUTIL 4.5**.

71 Pour en savoir plus sur la façon de s'assurer qu'une évaluation est menée dans des conditions sûres et éthiques, voir les lignes directrices de l'OMS pour la conduite de recherches sur la violence à l'égard des femmes.

Modèle de Termes de référence pour l'expert externe

Aperçu

La violence et le harcèlement basés sur le genre sont courants dans les milieux de travail du monde entier. Des études mondiales ont documenté les coûts pour les entreprises de comportements irrespectueux sur les lieux de travail. La violence et le harcèlement basés sur le genre au travail peuvent créer un environnement de travail hostile, provoquant du stress, de l'anxiété et de la peur chez les employés. Ils peuvent également perturber la concentration, ce qui peut réduire la productivité et/ou augmenter la rotation du personnel. La violence qui se produit en dehors du lieu de travail, comme la violence domestique ou familiale, peut également nuire à la sécurité et au bien-être des employés et avoir une incidence sur leur rendement au travail. La violence et le harcèlement basés sur le genre ont des répercussions financières pour les personnes et les entreprises, car ils peuvent accroître les risques pour la santé et la sécurité, réduire la motivation et la productivité des employés, augmenter l'absentéisme et le présentéisme[72], accélérer la rotation des employés et compromettre durablement l'image publique, la réputation de l'entreprise et l'acceptabilité sociale de l'exploitation.

Toute personne peut être victime de violence et de harcèlement basés sur le genre, indépendamment de son sexe, de son identité de genre, de son orientation sexuelle ou de son statut intersexué. Bien que les hommes soient également victimes de formes de violence et de harcèlement à basés sur le genre, comme le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les femmes et les enfants sont souvent les plus visés. 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 handicap.

[*Nom de l'entreprise*] s'engage à offrir un milieu de travail empreint de respect et exempt de violence et de harcèlement basés sur le genre et soutient ses employés et les membres de la communauté qui ont peut-être été victimes de violence et de harcèlement basés sur le genre en rapport avec le lieu de travail. [*L'entreprise*] mène une évaluation pour comprendre les différents types de violence et de harcèlement basés sur le genre qui touchent les employés et qui ont des répercussions sur les membres de la communauté, les connaissances et les attitudes des employés/membres de la communauté à l'égard de la violence et du harcèlement basés sur le genre, ainsi que les comportements en matière de recherche d'aide, afin que nous puissions développer les services de formation, de soutien ou d'orientation nécessaires pour le personnel et les communautés.

Objectif

Les présents Termes de référence devraient permettre de mieux comprendre :

- Les différentes formes de violence et de harcèlement basés sur le genre qui se produisent sur les lieux de travail au/en [*insérer le pays*] et chez [*nom de l'entreprise*] en particulier ;
- Les politiques et procédures au niveau du pays et de l'entreprise en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre ;
- Les types de personnes qui peuvent être à risque ;
- Ce que les cadres et les travailleurs pensent de ces questions ;
- Les réponses actuellement disponibles au niveau de l'entreprise et de la communauté, ainsi que ce que les employés et les membres de la communauté pensent de ces réponses ; et
- Quelque autre élément qui pourrait aider l'entreprise à mieux gérer ces problèmes, tant en interne qu'au niveau communautaire.

[72] 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.

L'évaluation devrait étayer les recommandations qui renforceront la réponse de [*nom de l'entreprise*] à la violence et au harcèlement basés sur le genre. Vous voudrez peut-être envisager des améliorations dans les domaines suivants :

- Les politiques ;
- La sensibilisation à la violence et au harcèlement basés sur le genre et la lutte contre la culpabilisation des victimes ;
- Les réponses à la violence et au harcèlement basés sur le genre d'une manière qui tienne compte de la victime, de l'intérêt supérieur de l'enfant, des traumatismes subis et des atouts, y compris la façon de faire/recevoir les dénonciations, la façon de mener les enquêtes, le soutien aux victimes et la proportionnalité des mesures disciplinaires ;
- L'action des témoins ;
- Le suivi et évaluation, y compris la rétroaction des employés par le biais d'une enquête sur la mobilisation des employés[73].

Champ d'application

Le consultant sera chargé de réaliser une évaluation complète portant (mais sans s'y limiter) sur les sujets ci-dessus[74].

Il devrait réaliser cette évaluation au moyen de sondages, de groupes de discussion et d'entrevues avec des informateurs clés, tout en examinant les politiques, les procédures et les données. Il ne devrait pas interroger les employés sur leurs expériences personnelles en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre.

Le consultant doit préserver la confidentialité (à moins que l'incident ne justifie d'en référer plus haut) et s'assurer que les échanges tiennent compte comme il convient des droits, des besoins et des désirs des victimes.

Toutes les conclusions devraient rester strictement confidentielles. Les expériences personnelles ne devraient pas être incluses directement dans les résultats, et aucune personne ne devrait être forcée de divulguer son vécu de la violence et du harcèlement basés sur le genre. Si des cas individuels sont divulgués et doivent être transmis à un échelon supérieur, il devrait y avoir un mécanisme en place pour gérer la divulgation, fournir de l'aide à la victime et protéger la confidentialité de la plainte, à moins que la personne ne souhaite parler publiquement de son expérience.

Qualité de l'étude

La qualité de l'étude sur la violence et le harcèlement basés sur le genre par le consultant et de la collecte de données dépend de l'existence ou non de procédures de collecte de données et de l'application des principes de « ne pas nuire », de consentement éclairé et d'anonymat[75]. Le consultant

[73] Voir l'**OUTIL 4.7** pour toutes questions sur les enquêtes sur la mobilisation des employés.

[74] En fonction de la taille de l'entreprise et des ressources disponibles, préciser la portée de l'évaluation. Décider s'il faut sonder tous les employés ou seulement un échantillon et définir une méthode d'échantillonnage. La confidentialité est primordiale.

[75] M. Ellsberg and L.Heise, Researching Violence Against Women : A Practical Guide for Researchers and Activists. Washington, D.C. : Organisation mondiale de la Santé, 2005.

doit mettre en place un ensemble de mécanismes pour garantir et évaluer la qualité des données recueillies. Il s'agit notamment :

- De l'utilisation d'un programme de formation normalisé et détaillé pour les recenseurs (le cas échéant).
- D'explications claires des principes que les consultants, les intervieweurs et les recenseurs doivent suivre pour s'assurer que la recherche ne nuit pas.
- De la supervision étroite des intervieweurs pendant la collecte des données, y compris l'observation des entretiens, des vérifications ponctuelles des données recueillies, etc.
- Du contrôle de la qualité des données saisies, de l'analyse et de l'examen par les pairs.
- De veiller à une auto-prise en charge suffisante et aux *débriefings* des consultants, des intervieweurs et des recenseurs[76].

Les processus de recherche et de collecte de données doivent respecter les lignes directrices suivantes :

- Garder à l'esprit qu'au cours du processus de recherche, des informations peuvent être révélées concernant des expériences personnelles de la violence et du harcèlement basés sur le genre.
- Indiquer clairement aux participants que les informations partagées dans le cadre de l'évaluation resteront anonymes et confidentielles (à moins que l'incident ne justifie d'en référer plus haut).
- Le consultant doit savoir comment identifier les traumatismes et disposer des informations nécessaires pour orienter les personnes vers des prestataires de services au besoin.
- Inclure les coordonnées des prestataires de services pour les participants aux entretiens. À tout le moins, les consultants ont l'obligation déontologique de fournir à un.e sondé.e les informations ou les services qui peuvent l'aider dans sa situation.
- Des processus de recours à des échelons supérieurs doivent être établis avant le début de toute activité de recherche, indiquant clairement ce qui devrait se passer si les employés, les membres de la communauté, les chercheurs ou d'autres parties prenantes courent un risque imminent de préjudice grave en raison de violence et de harcèlement au travail en rapport avec l'entreprise. Les processus doivent respecter la confidentialité, être centrés sur les victimes, privilégier l'intérêt supérieur de l'enfant et tenir compte des traumatismes subis. Les lignes directrices devraient indiquer qui contacter et dans quels délais.

La procédure de recours aux échelons supérieurs pour les situations où il existe un risque imminent de préjudice grave s'articule de la manière suivante :

- Les chercheurs signalent immédiatement tout problème de sécurité grave à la personne-ressource principale de l'entreprise.
- La personne-ressource principale de l'entreprise recueille toutes les informations pertinentes relatives au problème de sécurité grave et en fait rapport à l'équipe de direction (par courriel).
- La personne-ressource principale de l'entreprise convoque une réunion virtuelle de l'équipe de direction (visioconférence ou conférence téléphonique) dans les 24 heures suivant la réception du rapport.
- La réunion virtuelle permet d'examiner le cas et de définir un plan d'action.

[76] USAID, How to Embed Self- and Collective Care in Organizations Addressing Gender-Based Violence, 2022.

- La personne-ressource principale de l'entreprise est chargée de la mise en œuvre du plan d'action décidé et du rapport à l'équipe de direction.
- La personne-ressource principale de l'entreprise prépare un rapport d'incident confidentiel, indiquant notamment les mesures prises et les résultats finaux, qui est communiqué à l'équipe de direction et conservé dans les archives.

Produits attendus

- La méthodologie de l'étude et les questions qui seront posées au personnel, y compris les considérations de sécurité et d'éthique qui seront appliquées (voir les exigences ci-dessus), ainsi que les politiques et les données à examiner ;
- Le rapport préliminaire ;
- Le rapport final comprenant les principales recommandations devant étayer l'action de l'entreprise.

> **Il est généralement recommandé de commencer en vous attaquant à l'intimidation et au harcèlement sexuel, puis de prendre des mesures pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels en rapport avec le lieu de travail.** Une fois que vous aurez progressé sur ces aspects, vous aurez bâti la culture d'entreprise qui vous permettra de soutenir davantage vos employés en répondant à la violence domestique ou sexuelle qui peut survenir en dehors du lieu de travail.