

OUTIL 4.9

Liste de contrôle pour un engagement public à lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre et à afficher un comportement respectueux

- » **OBJECTIF** : Décrit les mesures que les équipes de direction peuvent prendre pour démontrer leur engagement à lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre
- » **UNITÉS CIBLES** : Conseil d'administration, cadres supérieurs et ressources humaines

Adopter un comportement respectueux et dénoncer

L'engagement du conseil d'administration et de la haute direction d'une entreprise à lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre contribue à transformer la culture d'entreprise. Il est important que les dirigeants adoptent un comportement positif et démontrent publiquement l'engagement de leur entreprise à prévenir la violence et le harcèlement basés sur le genre, **ce qui renforcera l'assurance que les plaintes seront prises au sérieux.**

Une entreprise peut prendre les mesures suivantes :

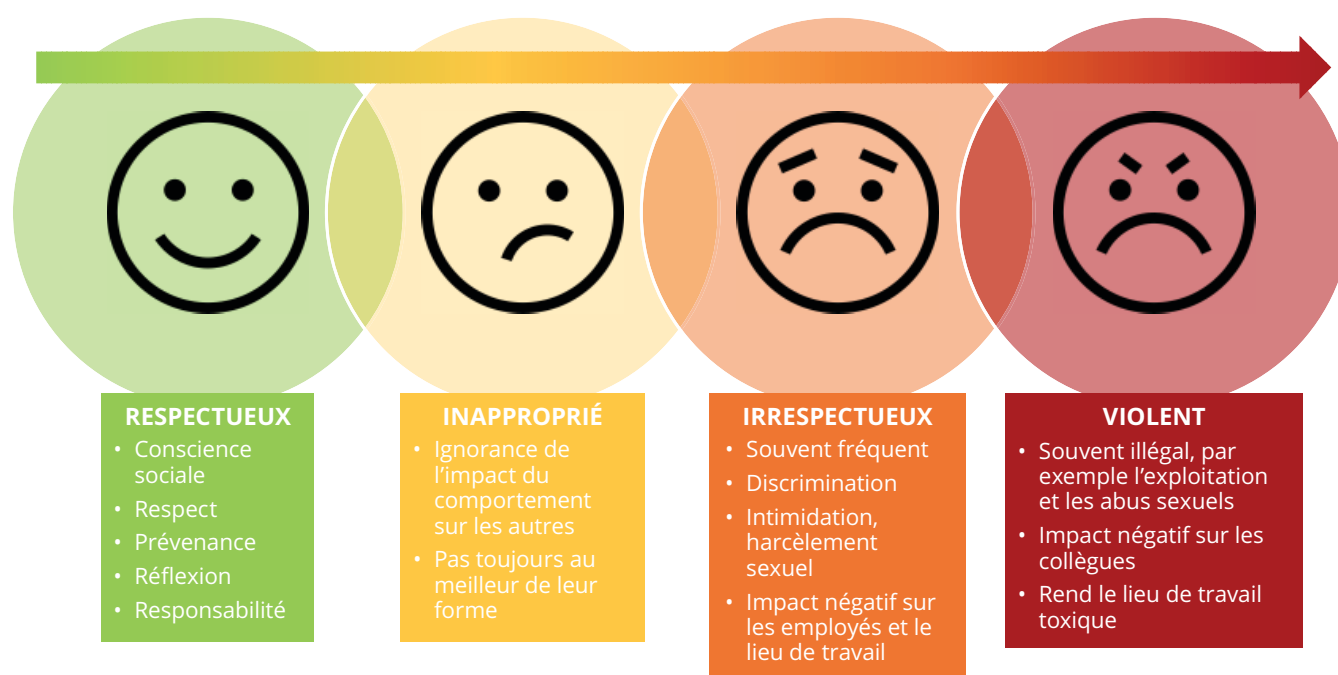
- **Messages et comportements du conseil d'administration et de la direction générale** qui sensibilisent le public au fait que la violence et le harcèlement basés sur le genre ne sont pas tolérés et que les travailleurs qui en sont témoins, qui en entendent parler ou qui en sont victimes devraient faire part de leurs préoccupations.
- **Reconnaissance des mérites des travailleurs** qui font des efforts pour combattre la violence et le harcèlement basés sur le genre et qui ont adopté de bonnes pratiques. Les récompenses ou les éloges de l'entreprise lors des réunions, par exemple, peuvent inciter les autres à réfléchir et à changer leur comportement.
- **Désignation d'un cadre supérieur chargé de piloter le changement**, ainsi que d'autres personnes qui peuvent jouer un rôle important dans la prévention et la réponse à la violence et au harcèlement à basés sur le genre. Les points focaux doivent démontrer un intérêt pour la lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre (et avoir les bonnes valeurs), et la fonction doit être incluse dans leur programme de travail, un temps réaliste y étant alloué. Des évaluations régulières des performances doivent se concentrer sur la fonction, les tâches et les résultats. Des rapports réguliers au conseil d'administration peuvent être envisagés afin de renforcer la reddition des comptes.
- **Convenir de la manière de communiquer des messages clairs et cohérents** sur la violence et le harcèlement basés sur le genre, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, avec les communautés et les utilisateurs de services. Des messages simples et adaptés à la culture sur le comportement attendu des employés sont les plus efficaces (par exemple, « Nous promouvons un milieu de travail sûr et respectueux pour tous »).

Encourager les travailleurs à se représenter le comportement respectueux sur une échelle

Le voyant du respect en milieu de travail est au VERT, lorsque les valeurs d'une entreprise sont traduites dans la réalité, les conflits sont résolus dans le respect, les employés se traitent les uns les autres avec respect et, lorsque les gens font des erreurs, ils réfléchissent et assument leur responsabilité. Tout comportement qui n'est pas dans la zone verte d'un comportement respectueux nécessite une réponse, mais la nature des réponses variera en fonction du contexte et du niveau du comportement ainsi que de la possibilité de préjudice. Les employés peuvent passer d'un niveau à l'autre de l'échelle selon qu'ils se trouvent dans tel ou tel contexte, de sorte qu'ils peuvent être au vert dans certains contextes, et ne pas l'être dans d'autres.

Encourager les travailleurs à réfléchir à leur conduite et renforcer les comportements respectueux.

GRAPHIQUE 4A | Échelle des comportements sur le lieu de travail



Traiter les employés comme des alliés

Traitez vos employés comme des alliés en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre. Les employés réagiront mieux si vous leur demandez de vous aider à prévenir et à répondre à la violence et au harcèlement à basés sur le genre que si vous les traitez comme des agresseurs potentiels. Reliez vos initiatives sur la violence et le harcèlement basés sur le genre aux valeurs de l'entreprise.

L'alliance sur le lieu de travail unit les employés en renforçant la mobilisation et en activant les valeurs de l'entreprise. Être un·e allié·e, c'est contribuer à l'action de l'entreprise en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre et soutenir les victimes. Les entreprises devraient encourager l'alliance, car elle peut aider à déstigmatiser la violence et le harcèlement à basés sur le genre et à protéger les victimes.

Encourager les témoins à intervenir

Être un témoin actif signifie être conscient du comportement inapproprié ou menaçant d'une personne et choisir de s'y opposer. Un témoin est une personne qui n'est pas directement impliquée dans l'abus en tant qu'auteur ou victime, mais qui observe des incidents de violence ou de harcèlement basés sur le genre ou en entend parler.

L'intervention d'un témoin peut consister à désamorcer une situation pour protéger quelqu'un d'un danger, à apporter du soutien à une personne touchée par la violence ou le harcèlement à basés sur le genre en s'enquérant de son bien-être, à dire ce que l'on pense et à s'en prendre à l'auteur de la violence ou du harcèlement basés sur le genre, ou à signaler l'incident. Il faut reconnaître qu'il peut être plus difficile pour un membre du personnel témoin d'intervenir si le coupable est un cadre supérieur ou l'un des dirigeants. Il est essentiel que les dirigeants de l'entreprise soient des modèles en matière d'intervention des témoins.

Des situations différentes peuvent appeler des réponses différentes, et il est important que les employés privilégient la sécurité lorsqu'ils interviennent. Pour plus d'informations sur les politiques de l'entreprise et les actions connexes, voir l'**OUTIL 4.12**.

Les principales mesures qu'une entreprise peut prendre pour encourager les témoins à intervenir sont les suivantes :

- Introduire la notion de témoin actif et la relier aux valeurs de l'entreprise (c'est-à-dire que tous les membres d'une organisation ont la responsabilité de respecter les valeurs de l'entreprise).
- Insister sur le fait que des situations différentes appelleront des réponses différentes du témoin actif (par exemple, signaler, dénoncer, soutenir et désamorcer).
- Répéter aux employés qu'être un témoin actif n'est pas un processus progressif. L'intervention dépend du contexte, mais si une situation cause un préjudice grave, il faut la signaler.

Soutenir les employés

Lorsque des problèmes se posent, les employés doivent être encouragés à faire appel à des services de soutien (voir **OUTIL 4.5**), et les plaintes doivent être prises au sérieux et traitées. Si les problèmes ne sont pas résolus, les employés perdront confiance dans l'entreprise et cesseront de les signaler, ce qui aura des répercussions sur le moral et le bien-être du personnel, ainsi que sur les résultats de l'entreprise. Il est essentiel

Les plaintes doivent être prises au sérieux et traitées. Si les problèmes ne sont pas résolus, les employés perdront confiance dans l'entreprise et cesseront de les signaler, ce qui aura des répercussions sur le moral et le bien-être du personnel, ainsi que sur les résultats de l'entreprise.

que les coordonnées des services de soutien soient tenues à jour et communiquées aux employés et aux membres de la communauté. Voir les lignes directrices à l'intention des prestataires de services dans l'**OUTIL 4.5**. Les témoins qui signalent des incidents devraient être protégés en vertu des mêmes principes que dans la prise en charge des victimes, notamment la confidentialité.

Éléments importants à retenir

Aller au-delà des actions individuelles : Laissez tomber les messages qui insistent trop sur l'action individuelle et concentrez-vous plutôt sur des messages inclusifs (à savoir que tous les membres d'une organisation ont la responsabilité d'intervenir lorsqu'ils sont témoins ou prennent conscience de la violence survenant à l'intérieur comme à l'extérieur du milieu de travail physique).

Il n'est pas conseillé de s'appuyer sur des employés ou des champions isolés, car cela peut compromettre la durabilité des mesures de lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre, qui doivent être enracinées dans l'entreprise et soutenues par tous les employés pour avoir un impact.

Dépendre excessivement de champions individuels peut aussi nuire à la pérennité des actions contre la violence et le harcèlement basés sur le genre si certains membres du personnel changent de postes ou quittent l'entreprise, etc.. Étant donné que la violence et le harcèlement basés sur le genre sont enracinés dans les inégalités entre les genres et l'inégalité de pouvoir qui peuvent rendre les gens, en particulier les femmes et les filles, vulnérables à la violence et au harcèlement, il est essentiel que le personnel féminin n'assume pas la responsabilité de la prévention et de la réponse.

De longs délais et des actions permanentes : Expliquez que la lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre est un travail de longue haleine et que les changements prennent du temps. Informez les employés et les membres de la communauté des activités que vous prévoyez de mettre en œuvre et à quel moment ; dites-leur aussi la façon dont ces activités se conjuguent pour lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre. Cela aidera à gérer les attentes quant à ce qui peut être accompli à travers chaque intervention individuelle en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre. Il est également capital de veiller à ce que des ressources suffisantes soient affectées aux actions de lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre afin de garantir que les améliorations sont systématiques et les progrès durables.

Les entreprises doivent noter qu'il est normal que les plaintes augmentent à court ou à moyen terme, cela indiquant que les mesures prises fonctionnent. Les entreprises devraient également éviter toute approche de tolérance zéro (voir l'encadré 4j).

Ne pas perpétuer les stéréotypes : Il est important de ne pas perpétuer les stéréotypes lorsque nous combattons la violence et le harcèlement à basés sur le genre. La violence et le harcèlement à basés sur le genre sont une cause et une conséquence des inégalités entre les genres, et nous ne devons pas renforcer les normes qui perpétuent ces inégalités. Évitez tout discours, toute image ou toute action qui semblent indiquer que les hommes sont plus forts que les femmes ou qu'ils doivent protéger les femmes.

Certaines personnes peuvent être plus vulnérables à la violence fondée sur la race, le revenu, la religion, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap. Toute communication ou action visant à combattre la violence et le harcèlement basés sur le genre ne doit pas exacerber les vulnérabilités. Par exemple, ces communications ne doivent pas décrire un groupe racial comme étant « pire » qu'un autre. Tenez-vous-en à des messages simples et adaptés à la culture sur le comportement attendu des employés.

La formation n'est pas une panacée : La formation peut être un moyen puissant d'accroître les connaissances ou les compétences des individus ou d'améliorer les attitudes. Cependant, de nombreux problèmes liés à la violence et au harcèlement basés sur le genre peuvent devoir être résolus par des changements structurels tels que l'amélioration des procédures, le changement d'une culture d'entreprise en déphasage avec les valeurs de l'entreprise ou la modification des pratiques de travail qui peuvent exposer les employés à des risques (par exemple, ne pas fournir de moyen de transport sûr entre le lieu de travail et le domicile lors des rotations de nuit).

Rester curieux et humble : La lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre en milieu de travail est un domaine relativement nouveau. Personne ne connaît toutes les réponses, et nous devons apprendre ensemble. Attendez-vous à ce que même si certaines initiatives se déroulent mieux que prévu, il y ait des difficultés. Il est important d'apprendre continuellement de nos actions. Pour plus d'informations, voir les lignes directrices sur le suivi et l'évaluation dans l'**OUTIL 4.15**.

ENCADRÉ 4J | Lignes directrices sur les approches de tolérance zéro

Une approche de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement en milieu de travail peut avoir des effets inattendus. Les messages traduisant la tolérance zéro sont souvent compris comme signifiant que seuls les incidents très graves peuvent être signalés et traités. Par exemple, de nombreuses personnes peuvent ne pas signaler les blagues à connotation sexuelle si elles pensent que quelqu'un sera licencié. Cela peut entraîner la sous-déclaration et l'aggravation de la situation, les employés pouvant attendre jusqu'à ce qu'ils estiment que la situation est suffisamment grave pour la signaler. Les auteurs de violences peuvent également exercer des représailles s'ils croient qu'ils risquent d'être licenciés. Dans les cas où le personnel licencié est le seul soutien de famille, la famille en question peut être considérablement mise à mal par l'action de l'entreprise.

Il peut également être difficile de mettre en œuvre des politiques de tolérance zéro, en particulier dans les pays où les niveaux de violence et de harcèlement basés sur le genre sont élevés, car cela peut entraîner le licenciement d'un grand nombre de travailleurs. Il peut être plus utile d'appliquer des mesures disciplinaires proportionnées et de réserver le licenciement aux cas les plus graves.