

OUTIL 4.10

Désigner des membres du personnel pour servir de points focaux et d'équipe de contact pour les questions de violence et de harcèlement basés sur le genre

- » **OBJECTIF** : Donne des orientations sur le choix des membres du personnel devant servir de points focaux
- » **UNITÉS CIBLES** : Cadres supérieurs et ressources humaines

Les points focaux pour les questions de violence et de harcèlement basés sur le genre sont des représentants désignés de l'entreprise qui peuvent servir de premier point de contact pour ces problèmes sur le lieu de travail. Demandez aux points focaux de travailler en équipe (équipe de contact) afin qu'ils puissent se soutenir mutuellement dans cette fonction et d'éviter de trop dépendre des individus.

Choisissez des employés qui sont respectés sur le lieu de travail. Inclure des membres du personnel qui interviennent dans le bien-être des employés et de la communauté (qui travaillent notamment dans la sensibilisation communautaire, les programmes d'aide aux employés, les communications internes, les ressources humaines, les services juridiques, les services médicaux, la santé et la sécurité au travail, les points focaux pour l'égalité des genres, les services de sécurité et les syndicats).

Les points focaux/l'équipe de contact pour les questions de violence et de harcèlement basés sur le genre peuvent :

- Sensibiliser le grand public à la violence et au harcèlement basés sur le genre sur le lieu de travail.
- Répondre aux dénonciations de la violence et du harcèlement d'une manière qui préserve les victimes.
- Favoriser et coordonner l'accès des employés aux soutiens disponibles en milieu de travail et dans la communauté, depuis le premier point de contact jusqu'au moment où ils n'ont plus besoin d'aide.
- Encourager et accepter les notifications des employés concernant les agresseurs sur le lieu de travail et faire remonter ces allégations de manière appropriée afin qu'elles puissent faire l'objet d'une enquête.
- Relever, en participant aux activités de suivi et d'évaluation, tous les obstacles à l'accès aux politiques de lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre auxquels les employés peuvent être confrontés, et éliminer les obstacles recensés.

La diversité est importante. N'oubliez pas d'inclure des points focaux de tous les sexes afin que les employés puissent être à l'aise de parler de problèmes qu'ils ne voudraient peut-être pas divulguer aux personnes du même sexe ou d'autres sexes. Essayez d'inclure des employés qui reflètent la diversité ethnique et religieuse du personnel. Il peut également être important de tenir compte d'autres éléments de diversité et d'inclusion (par exemple, âge, handicap, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.).

L'ancienneté a-t-elle de l'importance dans le choix des points focaux ? Les niveaux d'ancienneté n'ont pas d'importance tant que le personnel que vous choisissez est soutenu pour remplir son rôle. Il est toutefois important d'inclure un parrain/une marraine parmi les cadres supérieurs qui veillera à ce que la direction participe aux initiatives de promotion du respect sur le lieu de travail et les supervise. Ce parrain ou cette marraine devrait pouvoir superviser les points focaux et les aider à s'acquitter de leurs fonctions, conformément aux engagements de l'entreprise en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre.

Combien de points focaux devrait-on avoir dans une équipe de contact ? Il est important d'avoir un nombre suffisant d'employés dans l'équipe de contact afin que tous les membres du personnel puissent avoir accès à un membre de l'équipe en cas de besoin. Le nombre de points focaux nécessaires dépendra de la taille de l'entreprise et de sa répartition⁷⁸ géographique. Dans l'idéal, il devrait y avoir un point focal auquel n'importe quel employé peut accéder physiquement à tout moment. L'entreprise devrait envisager d'avoir des points focaux sur chaque site et pour les équipes de jour comme de nuit.

Comment choisir nos points focaux ? La direction peut nommer des points focaux (à condition que le personnel soit libre de ne pas accepter), lancer un appel à manifestation d'intérêt ou organiser des élections.

La participation doit être volontaire. Ne forcez pas le personnel à piloter des initiatives de lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre, car de nombreuses personnes sont touchées par ces fléaux et ne veulent peut-être pas faire partie de l'équipe de contact. Ne demandez pas aux gens d'expliquer leur refus de faire partie de l'équipe de contact.

Éléments essentiels à prendre en compte :

1. Il est important que l'équipe de contact dispose des ressources nécessaires pour bien faire son travail. S'assurer que le temps que ses membres consacrent à leur fonction de point focal est rémunéré, que leur programme de travail reflète cette responsabilité et que celle-ci est aussi évoquée et reconnue dans les évaluations de leur performance.
2. Fournir une formation et du soutien afin que les points focaux se sentent en confiance dans l'exercice de leurs fonctions. L'**OUTIL 4.11** donne des orientations sur la formation des points focaux concernant les questions de violence et de harcèlement basés sur le genre. La formation devrait être dispensée par des experts (éventuellement externes) et couvrir les définitions et les dynamiques de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, et renforcer les compétences des points focaux pour qu'ils assument leurs responsabilités (voir ci-dessus). La formation doit s'appuyer sur une approche centrée sur les victimes, car dans le cas contraire, elle est susceptible de causer du tort. Envisagez d'établir des relations avec des fournisseurs de services, tels que des conseillers, afin que les points focaux aient un accès immédiat à un soutien si nécessaire. Voir l'**OUTIL 4.5** pour plus d'informations sur la sélection des fournisseurs de services.

⁷⁸ Dans les petites entreprises, les fonctions de l'équipe de contact peuvent être assurées par un seul point focal.