

OUTIL 4.11

Lignes directrices pour la formation des points focaux sur les questions de violence et de harcèlement basés sur le genre

» **OBJECTIF** : Donne des orientations sur la formation des points focaux

» **UNITÉS CIBLES** : Ressources humaines, formation et perfectionnement, et syndicats

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 ce rôle. Il est important qu'ils reçoivent une formation afin de renforcer leurs connaissances et leurs compétences sur les réponses à la violence et au harcèlement basés sur le genre en milieu de travail, de manière à remplir leur fonction. Les points focaux non formés peuvent causer de graves préjudices parce qu'ils peuvent perpétuer des normes inutiles, donner des conseils erronés, traumatiser à nouveau les victimes ou s'épuiser faute de se fixer des limites.

La formation de l'équipe de contact devrait :

1. Améliorer les connaissances des points focaux sur :

- › La violence et le harcèlement basés sur le genre, y compris les définitions et des exemples. La formation peut être axée sur des questions telles que l'intimidation et le harcèlement, la violence domestique et l'exploitation et les abus sexuels, le contenu spécifique variant en fonction de la portée de la politique de votre entreprise en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre.
- › Les moteurs, la dynamique et les répercussions de la violence et du harcèlement basés sur le genre sur l'individu, l'entreprise et la communauté.
- › Un aperçu des questions contextuelles liées à la race, au revenu, à la religion, à l'origine ethnique, à l'âge, à l'orientation sexuelle ou au handicap qui peuvent augmenter le risque de subir de la violence.
- › Les approches centrées sur les victimes (voir **ENCADRÉ 4I**).
- › Les lois relatives à la violence et au harcèlement basés sur le genre dans votre juridiction.
- › Les services de soutien et de protection disponibles au sein de la communauté pour les victimes et les auteurs de violence et de harcèlement basés sur le genre. Voir l'**OUTIL 4.5** pour plus d'informations sur les fournisseurs de services.
- › La politique et les pratiques de l'entreprise en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre (voir **OUTIL 4.12**).
- › Toute obligation de déclaration.
- › L'auto-prise en charge (voir les lignes directrices pour l'auto-prise en charge dans l'**OUTIL 4.14**).

⁷⁹ Pour en savoir plus sur les raisons pour lesquelles cette pratique n'est pas recommandée, voir le guide sur l'approche centrée sur les victimes dans l'**ENCADRÉ 4I**.

2. Améliorer l'attitude des points focaux en ce qui concerne :

- › Des stéréotypes sexistes
- › La non-discrimination
- › La minimisation de la violence
- › Le blâme de la victime
- › Les pressions exercées sur les victimes pour qu'elles indiquent et/ou dénoncent officiellement les auteurs de ces actes⁷⁹

3. Améliorer les compétences des points focaux pour :

- › Communiquer efficacement sur le respect en milieu de travail.
- › Répondre aux dénonciations d'actes de violence et de harcèlement basés sur le genre d'une manière centrée sur la victime, notamment en discutant avec elle des solutions envisageables et en l'orientant vers des prestataires de services spécialisés dans ces questions.
- › Enquêter sur les allégations de violence et de harcèlement à basés sur le genre et faire des recommandations à la direction (si les points focaux participent aussi aux enquêtes)⁸⁰.
- › Établir des limites appropriées et prendre soin de soi (voir **OUTIL 4.14**).
- › Entreprendre des activités de suivi et d'évaluation (voir **OUTIL 4.15**).

Dans toute formation destinée aux adultes, il est important de garder à l'esprit qu'ils apprennent mieux par des approches collaboratives et basées sur la présentation des problèmes, plutôt que par la simple fourniture d'informations. Il est fondamental d'intégrer des éléments de ces principes dans le contenu de la formation (par exemple, groupes de discussion, jeux de rôle, séances de questions/réponses et exercices pratiques à la maison) pour garantir l'efficacité des expériences d'apprentissage.

Envisagez d'offrir régulièrement aux employés de courtes formations basées sur des scénarios afin de les aider à acquérir les compétences nécessaires pour s'exprimer s'ils sont témoins, entendent parler ou subissent de la violence et du harcèlement au travail. Toutes les formations devraient être pilotées par des experts, et les échanges devraient inclure des rencontres avec les fournisseurs de services concernés.

Il est recommandé de préparer un questionnaire avant et après la formation pour évaluer les connaissances, les compétences et les attitudes des participants concernant le problème de violence et de harcèlement basés sur le genre en milieu de travail. Les entreprises peuvent envisager de réaliser, en outre, une enquête de suivi six mois plus tard pour vérifier les résultats à long terme de la formation et déterminer si une formation de suivi est nécessaire.

⁸⁰ Tous les points focaux participant aux enquêtes sur la violence et le harcèlement à caractère sexiste devraient être formés aux modes d'enquêtes centrés sur les victimes. Il se peut que tous les points focaux n'aient pas besoin de suivre cette formation.