

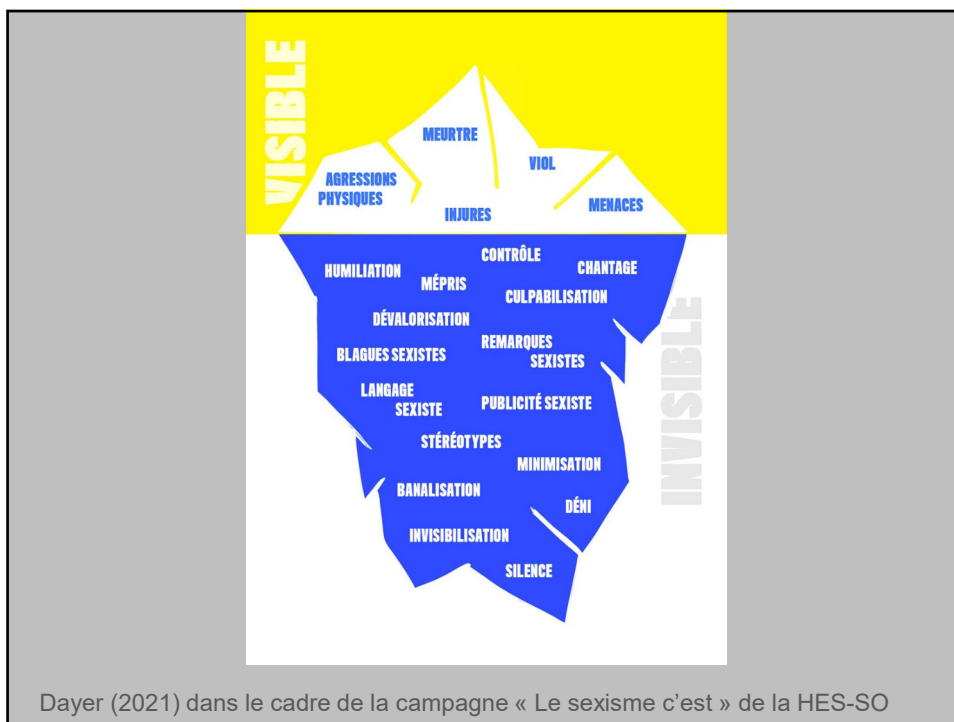
HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL
COMMENT LE PREVENIR ?
SION – 15.11.21

Prévenir le harcèlement sexuel
et promouvoir la santé au travail

Dre Caroline Dayer

OBJECTIFS

- Objectifs généraux
- Objectifs spécifiques



DECRYPTER

- Stéréotype : croyance
- Préjugé : attitude
- Discrimination : action



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité. Le harcèlement peut avoir pour cadre le travail ou des manifestations organisées par l'employeuse ou l'employeur. Il peut être le fait de collègues de travail (ayant ou non une fonction hiérarchique), de membres d'entreprises partenaires ou de la clientèle de l'entreprise.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Ses auteurs peuvent être des individus ou des groupes.

Concrètement, il s'agit par exemple:

- de remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- de remarques sexistes ou de plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues;
- de présentation de matériel pornographique – qu'il soit montré ou suspendu;
- d'invitations importunes dans un but sexuel;
- de contacts physiques non désirés;
- de pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- de tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- d'agressions sexuelles, de contrainte sexuelle, de tentatives de viol ou de viols.

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel: ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement.

- Code des obligations, article 328, alinéa 1
- Loi sur le travail, article 6, alinéa 1
- Loi sur l'égalité, article 4
- Loi sur l'égalité, article 5, alinéa 3

EN RESUME

- Comportement (verbal, non-verbal, physique) non souhaité → pas de consentement
- Portant atteinte à la dignité de la personne
- Le ressenti de la personne concernée est déterminant

EN RESUME

- L'intention de la personne à l'origine du harcèlement n'est pas pertinente
- Une seule fois suffit
- ⊙ Asymétrie, disproportion des forces \neq conflit
- ⊙ Ne pas confronter les personnes
- ⊙ C - A - T

L'ÉPÉE DE



DAMOCLES

« J'essaie de ne pas y penser mais c'est vrai que ça me fait peur, ça me révolte. Mon comportement dépend d'où je suis... je fais attention » (Nora).

REPERAGE ET REPERCUSSIONS

- Quels indicateurs ?
- Faisceau d'indices

EFFET BOOMERANG

- « Tu n'as pas d'humour... Détends-toi ! »
- « Tu exagères ! »
- « Tu sais bien comment il est... »
- ⊙ (Dé)responsabilisation, faute reportée sur la cible
→ Que la honte change de camp

EFFET BOOMERANG

- « On ne peut plus rien dire »
- Qui rit ? Qui décide de ce qui est drôle ?
- Climat de travail hostile, effet de groupe, survie

- 🎯 Loi : « Même quand c'est pour rire »
→ Incarner les cadres

CE QUI POSE PROBLEME

- Banalisation, minimisation → exagération
- Accusation, culpabilisation → victimisation
- Impunité → crainte des représailles

(RE)AGIR

- Intervenir
- Prévenir
- Promouvoir

- ⊙ A chaud
- ⊙ A froid
- ⊙ Ressources internes et externes : à qui parler ?

(RE)AGIR

- Rapports de pouvoir
- Quelles mesures ?
- Communication, information, formation

- ⊙ Cohérence et clarté

ARTICULATION

- Plan individuel
- Plan collectif
- Plan institutionnel
- 🎯 Systématisation et pérennisation

