

Agir pour prévenir

**HARCELEMENT
SEXUEL
EN
ENTREPRISE**

le 2^e



bservatoire

recherche et formation sur les rapports de genre

Pourquoi un film sur le harcèlement sexuel?



Bien que le harcèlement sexuel soit interdit par la loi, nombreuses sont les femmes qui le subissent sans oser en parler par peur de représailles. Pourtant les responsables d'entreprises ont l'obligation légale de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et le faire cesser, le cas échéant. Mais il n'est pas toujours aisé d'aborder ce sujet. En effet les responsables d'entreprises craignent parfois que l'évocation même de la question entraîne un déferlement de plaintes. Pourtant l'exemple des entreprises qui ont déjà pris des mesures n'indique pas cet afflux, au contraire il montre qu'une

politique de prévention dissuade les auteurs potentiels d'adopter de tels comportements.

Ce film fournit aux entreprises un moyen d'aborder le sujet avec le personnel sans devoir organiser une session de formation avec des spécialistes. De plus, il invite, dans sa troisième partie, les spectateurs et spectatrices à essayer, à l'aide de jeux de rôle, d'adopter la bonne attitude pour faire barrage au harcèlement sexuel.

Que contient le film?



Le film est un outil à l'usage des entreprises pour traiter de la question.

Il est divisé en quatre parties.

La première partie est consacrée aux témoignages de deux femmes qui évoquent avec leurs mots le harcèlement sexuel qu'elles ont subi, et plus particulièrement comment elles l'ont vécu et également comment elles ont ressenti les réactions de la hiérarchie et des collègues.

La seconde partie traite des dispositions légales en Suisse en matière de harcèlement sexuel et plus particulièrement des obligations des responsables d'entreprises.

La troisième partie présente une série de sketches qui illustrent des situations de harcèlement sexuel ainsi que les réactions souvent inadéquates de la hiérarchie et des collègues. Pour contrecarrer ces réactions, le scénario est rejoué avec, cette fois, une attitude plus adaptée aux circonstances de la situation.

Enfin la dernière partie fournit des adresses et des références utiles.

En ligne sur le site: 2e-observatoire.com



Le film est en ligne sur le site: 2e-observatoire.com. Il peut être visionné individuellement ou collectivement. Chaque partie a été conçue indépendamment l'une de l'autre, ce qui permet un visionnement en fonction des intérêts. La partie qui présente les sketches est particulièrement appropriée à une projection en groupe. En effet, les spectateurs et spectatrices ont l'occasion de jouer à leur tour les scènes en imaginant leur propre réaction.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?



Le harcèlement sexuel est une conduite importune, de caractère sexuel ou fondée sur l'appartenance à un sexe, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sur son lieu de travail.

Il peut prendre diverses formes dont:

- remarques sexistes,
- commentaires grossiers ou embarrassants portant sur l'apparence ou l'orientation sexuelle de la personne,
- usage de matériel pornographique,
- contacts physiques non désirés
- comportements gênants
- avances accompagnées de

promesses de récompense ou de menaces de représailles,

- agression sexuelle,
- viol.

Il se distingue des rapports de séduction librement consentis par son caractère inopportun.

Le harcèlement sexuel est illégal. Il est considéré comme une discrimination au sens de l'article 4 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Cette disposition peut être invoquée aussi bien par des femmes que par des hommes. En pratique toutefois, les enquêtes réalisées en

Suisse et en Europe en matière de harcèlement sexuel montrent que les victimes de harcèlement sexuel sont très majoritairement des femmes.

Comment utiliser les sketches?



Dans sa troisième partie, le film contient 8 saynètes. Les deux premières concernent des situations de harcèlement sexuel et la dernière traite des moyens de prévention. Par contre les cinq séquences du milieu présentent les réactions tant des auteurs, des victimes, des collègues et de la hiérarchie. Dans chacune de ces séquences, les comédiens et les comédiennes jouent deux versions opposées.

Cette présentation permet de mettre en perspective deux approches différentes et laissent les personnes qui regardent les sketches se faire leur propre idée sur la

manière dont ils ou elles joueraient la scène. Suite à ce visionnement, il est conseillé d'organiser des jeux de rôle avec les participant-e-s en reprenant les scénarios du film, mais cette fois-ci avec un dénouement de leur choix.

Voici le résumé des huit sketches accompagné d'un bref commentaire et d'une question pour aider les participant-e-s à se mettre en scène.

Sketch 1

Les femmes sont la cible préférée des harceleurs



Le premier sketch relate une séquence où un homme impose à une collègue la vision d'une photo à caractère sexuel qui figure sur son téléphone portable. Cette dernière n'est pas intéressée et a de la difficulté à affirmer sa désapprobation. L'homme insiste.

Le climat de travail ne permet pas à l'employée de pouvoir exprimer clairement sa désapprobation pour ce genre de photo. En effet, elle n'ose pas dire clairement qu'elle n'est pas intéressée, de peur certainement que son comportement soit raillé. Ainsi son collègue ne comprend pas ou ne veut pas comprendre que la photo

qu'il apporte au travail n'est pas bienvenue pour l'ensemble de ses collègues.

Question:

Quel climat de travail faut-il instaurer pour permettre à toute personne d'oser dire ce qui la dérange, sans crainte d'être jugée?

Sketch 2

**Les hommes sont
aussi harcelés**



Le second sketch présente une discussion entre trois collègues masculins sur le contenu d'un calendrier où figurent des femmes légèrement vêtues dans des postures suggestives. L'un d'eux montre son désintérêt et se fait ainsi railler par ses deux camarades.

des hommes.

Question:

Quel climat de travail faut-il instaurer pour permettre à toute personne d'affirmer sa manière d'être, sans crainte d'être jugée?

Bien que le harcèlement sexuel concerne avant tout les femmes, des hommes peuvent également faire l'objet de ce comportement. Ce sont surtout des hommes jeunes, des homosexuels ou encore des hommes qui ne correspondent pas au modèle dominant de virilité. Et les auteurs de ces comportements sont généralement

Sketch 3

La connivence avec l'auteur



Un employé met dans la confiance son collègue pour organiser la fin de soirée du repas annuel du service. Il souhaiterait se rendre dans un club d'échangiste, mais il veut avoir l'assurance que sa collègue, qui ne s'est pas encore inscrite au repas, fera partie de la soirée. Il compte sur son collègue pour que celui-ci la convainque.

Beaucoup de situations pourraient être désamorçées si les témoins se désolidarisent immédiatement de manière claire des auteurs de comportements déplacés. C'est parce qu'il sent que son comportement n'est pas remis en question dans son

environnement de travail, bien au contraire, que le harceleur se permet d'adopter des conduites déplacées.

Question:

Comment exprimer à l'auteur sa désapprobation face à un comportement irrespectueux adressé à une tierce personne?

Sketch 4

Quand le harcèlement sexuel passe au mobbing



Un homme tente depuis des semaines d'inviter sa collègue à boire un verre. Celle-ci décline l'invitation en invoquant un empêchement. Suite à son refus, l'homme, vexé, fait circuler des rumeurs à son sujet et la déconsidère auprès de ses collègues.

Dans beaucoup de situations, le harcèlement sexuel se transforme en harcèlement psychologique (mobbing), lorsque notamment la personne harcelée signifie son refus à l'auteur du harcèlement sexuel ; ce dernier, vexé, peut être tenté de se venger en rendant la vie impossible (rumeurs, mauvaises évaluations, etc.) à «sa

victime». Dans d'autres cas, il peut s'agir de la hiérarchie qui, ne prenant pas au sérieux le dépôt d'une plainte pour harcèlement sexuel d'une personne, va sanctionner cette dernière en invoquant par exemple des difficultés professionnelles.

Question:

Comment accepter un refus sans se vexer et maintenir des bons rapports professionnels?

Sketch 5

La solidarité avec la personne harcelée



Une femme reçoit un appel de son supérieur hiérarchique. Elle raccroche désespérée. Devant ce désarroi, deux collègues, qui ont assisté à la scène, ne réagissent pas. Au contraire, ils ne la prennent pas au sérieux et jette le discrédit sur l'employée.

d'apporter son soutien à une personne harcelée. Elle se sentira plus forte pour affronter le problème.

Question:

Comment apporter son soutien à une personne harcelée?

Une femme harcelée ne parle généralement pas à ses collègues de ce qui lui arrive, car elle a le sentiment qu'elle ne sera pas prise au sérieux. Par conséquent, elle ne prend pas le risque de ne pas être crue, alors qu'elle a déjà subi du harcèlement sexuel. C'est pour cette raison qu'il peut s'avérer judicieux, lorsque des indices le permettent,

Sketch 6

**Une réponse claire vaut mieux
qu'une excuse bidon**



Une femme est invitée avec insistance par un collègue. Celle-là ne refuse pas clairement l'invitation, mais trouve un prétexte pour décliner la proposition.

Cette réaction laisse supposer à l'auteur qu'il peut tenter une nouvelle fois sa chance et laisse entendre, s'il y a des témoins, qu'il ne s'agit pas de harcèlement sexuel. Alors que si la femme dit dès le départ qu'elle n'est pas intéressée, elle peut espérer avoir la paix.

Question:

Comment exprimer son refus de manière claire?

Sketch 7

La reconnaissance aide à la reconstruction



Une employée se plaint auprès de sa supérieure hiérarchique du comportement déplacé de son collègue. Pour toute réponse, la responsable lui répond que sa tenue vestimentaire n'est pas adaptée à l'environnement de travail.

La tenue vestimentaire ou l'attitude d'une personne n'a pas de lien avec le harcèlement sexuel. Ces arguments sont souvent repris après coup pour justifier le harcèlement sexuel et par la même occasion pour déresponsabiliser l'auteur. L'évocation de la provocation donne un signe de fermeture et n'invite pas les personnes à se plaindre, le cas échéant. La

personne qui se plaint a, avant tout, besoin d'une reconnaissance de ce qu'elle subit pour envisager de pouvoir se reconstruire.

Question:

Comment entendre la plainte d'une personne qui fait appel à vous?

Sketch 8

Une politique de prévention



Une séance réunit des responsables d'entreprises qui traitent des moyens de prévention du harcèlement sexuel. L'une présente une charte qui interdit le harcèlement sexuel et un autre parle des affiches qu'il a fait suspendre dans son entreprise à l'intention du personnel.

Le meilleur moyen pour une direction de prévenir le harcèlement sexuel est de fournir un message clair qui stipule que le harcèlement sexuel est interdit, que les personnes qui le subissent ont le droit de se plaindre à la hiérarchie et que les auteurs seront sanctionnés.

Réponse:

Organiser une séance avec le personnel autour du film:

*Harcèlement sexuel
en entreprise
Agir pour prévenir.*

Adresses utiles

Les offices et services ci-dessous peuvent vous renseigner sur les mesures à prendre pour protéger efficacement votre entreprise du harcèlement sexuel.

Offices cantonaux de l'inspection du travail en Suisse romande

NIDAU (Berne)

BECO Sécurité et santé au travail

Hauptstrasse 6
Case Postale 219
2560 Nidau
Tél: 032 / 332 84 00
Courriel: info.travail@vol.be.ch

FRIBOURG

**SPE-Marché du travail
Inspection du travail**
Bd de Pérolles 24
1705 Fribourg
Tél: 026 / 305 96 75
Courriel: spe@fr.ch

GENÈVE

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail
Rue des Noirettes 35
Case postale 1255
1211 Genève 26 La Praille
Tél: 022 / 388 29 29

JURA

Service des arts et métiers et du travail
Rue du 24-Septembre 1
2800 Delémont
Tél: 032 / 420 52 30
Courriel: jean.parrat@jura.ch

NEUCHÂTEL

Service de l'inspection et de la santé au travail
Rue du Tombet 24
2034 Peseux
Tél: 032 / 889 68 40
Courriel:
Service.InspectionSanteTravail@ne.ch

VALAIS

Service de protection des travailleurs et des relations du travail
Rue des Cèdres 5
1951 Sion
Tél: 027 / 606 74 00

VAUD

Inspection cantonale du travail
Rue Marterey 5
1014 Lausanne
Tél: 021 / 316 61 31
Courriel: info.sde@vd.ch

Bureaux romands de l'égalité entre femmes et hommes

BERNE

Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme
Postgasse 68
Case postale
3000 Berne 8
Tél: 031 / 633 75 77
Courriel: info.fgs@sta.be.ch

FRIBOURG

Bureau de l'égalité et de la famille
Rue de la Poste 1
Case postale
1701 Fribourg
Tél: 026 / 305 23 86
Courriel: bef@fr.ch

GENÈVE

Service pour la promotion de
l'égalité entre homme et femme

Rue de la Tannerie 2

1227 Carouge

Tél: 022 / 301 37 00

Courriel: egalite@etat.ge.ch

JURA

Bureau de l'égalité de la
République et Canton du Jura

Route de Bâle 17

2800 Delémont

Tél: 032 / 420 79 00

Courriel: egalite@jura.ch

NEUCHÂTEL

Office de la politique familiale
et de l'égalité

Dpt. Justice, Santé, Finances

Escalier du Château 6

2001 Neuchâtel

Tél: 032 / 889 61 20

Courriel: OPFE@ne.ch

VALAIS

Secrétariat à l'égalité et à la
famille

Rue Pré d'Amédée 2

Case postale 478

1951 Sion

Tél: 027 / 606 21 20

Courriel:

SEF-SGF@admin.vs.ch

VAUD

Bureau de l'égalité entre les
femmes et les hommes

DEC

Rue Caroline 4

1014 Lausanne

Tél: 021 / 316 61 24

Courriel: info.befh@vd.ch

Pour en savoir plus

- Un manuel conçu spécialement pour les entreprises qui souhaitent se doter d'une politique préventive:

Ducret Véronique, *Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique*, Georg Editeur, Genève, 2001

- Un règlement qui prévoit la procédure à suivre en cas de plainte:

Règlement-type pour les responsables d'entreprise. Harcèlement sexuel au travail
www.geneve.ch/ocirt

- En ligne, le film: *Agir pour prévenir*
www.2e-observatoire.com

Cette brochure a été réalisée grâce à l'aide financière du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Copyright 2006

© Le Deuxième Observatoire

Case Postale 1608

2, rue de la Tannerie

1227 Carouge

Tél.: 0041 (0)22 301 37 95

Fax: 0041 (0)22 301 37 86

www.2e-observatoire.com

Courriel:

info@2e-observatoire.com