

SEMAINE DE LA SANTE ET SECURITE
AU TRAVAIL – 07.10.21

Prévention des violences et des discriminations

Dre Caroline Dayer

dayercaroline@gmail.com

OBJECTIFS GENERAUX

- Prévenir et réduire les violences et les discriminations
- Promouvoir la santé, l'égalité et la diversité
- 🎯 En contexte professionnel

OBJECTIFS SPECIFIQUES

- Clarifier
- Identifier
- (Ré)agir

ENJEUX

- Des clarifications théoriques...
- aux implications pratiques
- Des situations de vulnérabilité...
- au pouvoir d'agir

VIOLENCES EN CONTEXTE PROFESSIONNEL ?

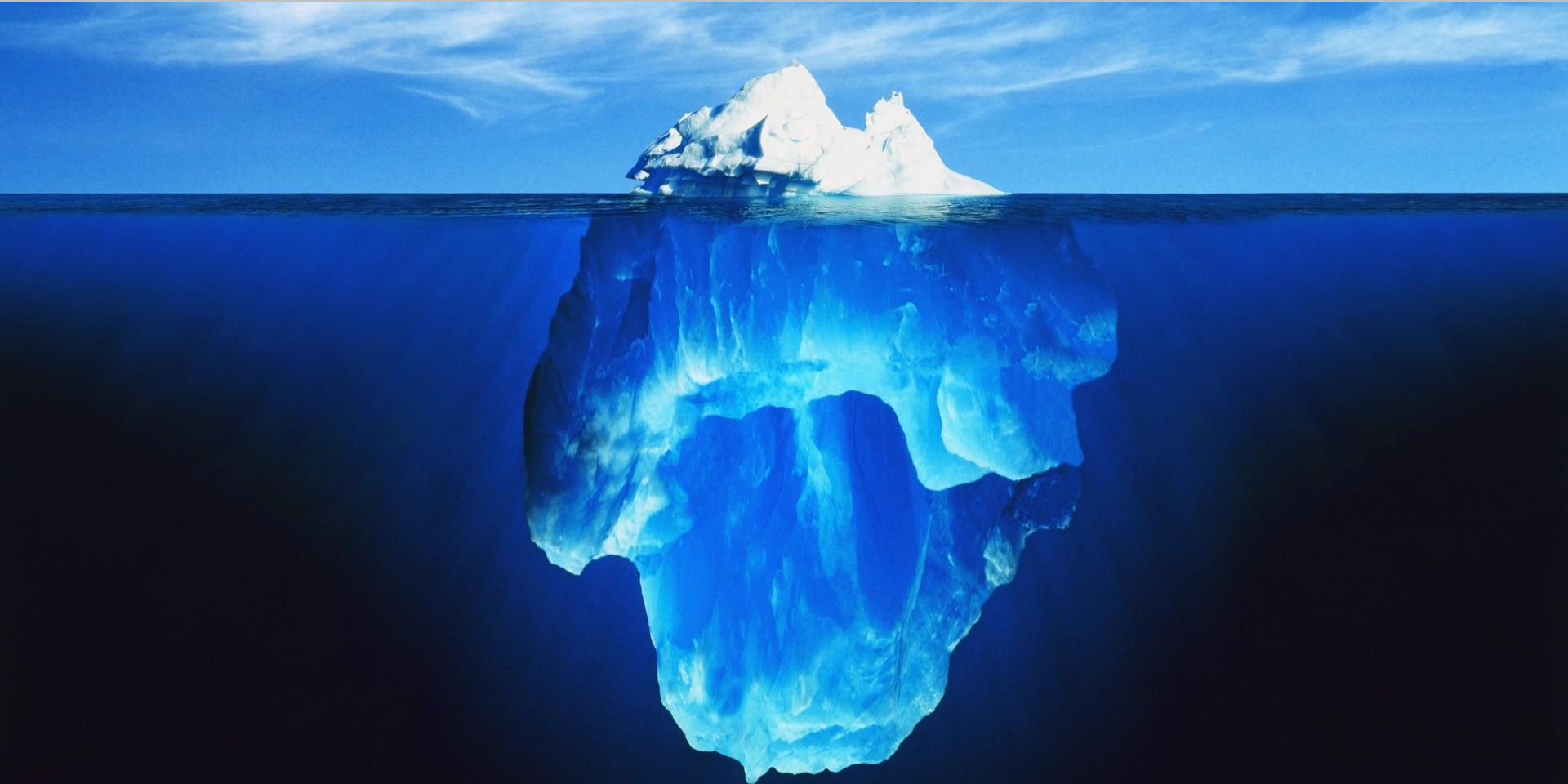




VIOLENCES

- Verbales
- Psychologiques
- Physiques
- Sexuelles
- Etc.

VIOLENCES DISCRIMINATIONS +/-



DECRYPTER

- Stéréotype : croyance
- Préjugé : attitude
- Discrimination : action
- Normes :
socialement construites et historiquement situées
- ◎ Imbrication

HARCELEMENT ?

- Travail
- Ecole
- Rue
- Sphères de socialisation
- Domicile, etc.
- ◎ Cyber
- ◎ Asymétrie, disproportion des forces ≠ conflit



**Bureau d'information
et de communication**

Rue de la Barre 2
1014 Lausanne

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Gérer les cas de harcèlement-intimidation entre élèves

Chaque élève doit pouvoir accomplir son parcours scolaire dans un climat serein. Le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) poursuit sa lutte contre le harcèlement-intimidation entre élèves en s'appuyant sur la méthode de la préoccupation partagée (MPP). Les bénéficiaires de cette pratique harmonisée et moderne profitent déjà à une très large majorité des lieux de formation du canton.

<https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/communiques-de-presse/detail/communique/gerer-les-cas-de-harcelement-intimidation-entre-eleves-1619424489/>



**Bureau d'information
et de communication**

Rue de la Barre 2
1014 Lausanne



COMMUNIQUÉ DE PRESSE Etat de Vaud

Lutte contre l'homophobie et la transphobie dans les lieux de formation



DFJC Département de la
formation de la jeunesse
et de la culture

<https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/communiques-de-presse/detail/communique/lutte-contre-lhomophobie-et-la-transphobie-dans-les-lieux-de-formation-1621238176/>

ATTEINTE A L'INTEGRITE PERSONNELLE

- Violences (verbales, physiques, etc.)
- Harcèlement psychologique ou mobbing
- Harcèlement sexuel

VIOLENCES AU TRAVAIL

Il s'agit de la violence physique ou verbale proférée ou exercée par des personnes à l'encontre des travailleurs et travailleuses et mettant en danger leur santé, leur sécurité ou leur bien-être. Il existe 3 types d'agissements agressifs ou violents :

- L'impolitesse, le manque de respect vis-à-vis des autres
- La violence physique ou verbale, les menaces, l'intention de blesser une personne
- Les agressions et agissements hostiles contre autrui, l'intention de faire du tort

HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE OU MOBBING

Le harcèlement psychologique est défini comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail.

Jurisprudences du Tribunal fédéral

HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE OU MOBING

Il existe cinq formes de harcèlement psychologique :

- Les atteintes à la possibilité de communiquer
- Les atteintes aux relations sociales
- Les atteintes à la réputation
- Les atteintes à la qualité de vie et à la situation professionnelle
- Les atteintes à la santé.

HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE OU MOBING

Il peut être vertical descendant (du haut vers le bas, d'un·e supérieur·e vers un·e membre du personnel), horizontal (entre collègues de même niveau hiérarchique) ou vertical ascendant (généralement une équipe envers un·e supérieur·e).

En toile de fond des violences agies par les personnes, les institutions peuvent également induire des violences structurelles de part leurs modes organisationnels et de management.



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.

Qu'est-ce que le sexisme?

On entend par sexisme tout type de discrimination en raison du sexe. Les moqueries sur une personne en raison de son apparence physique, de son comportement en lien avec son appartenance à un sexe ou de son orientation sexuelle ou encore les remarques embarrassantes liées au fait d'être une femme ou un homme sont des comportements sexistes.

- 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

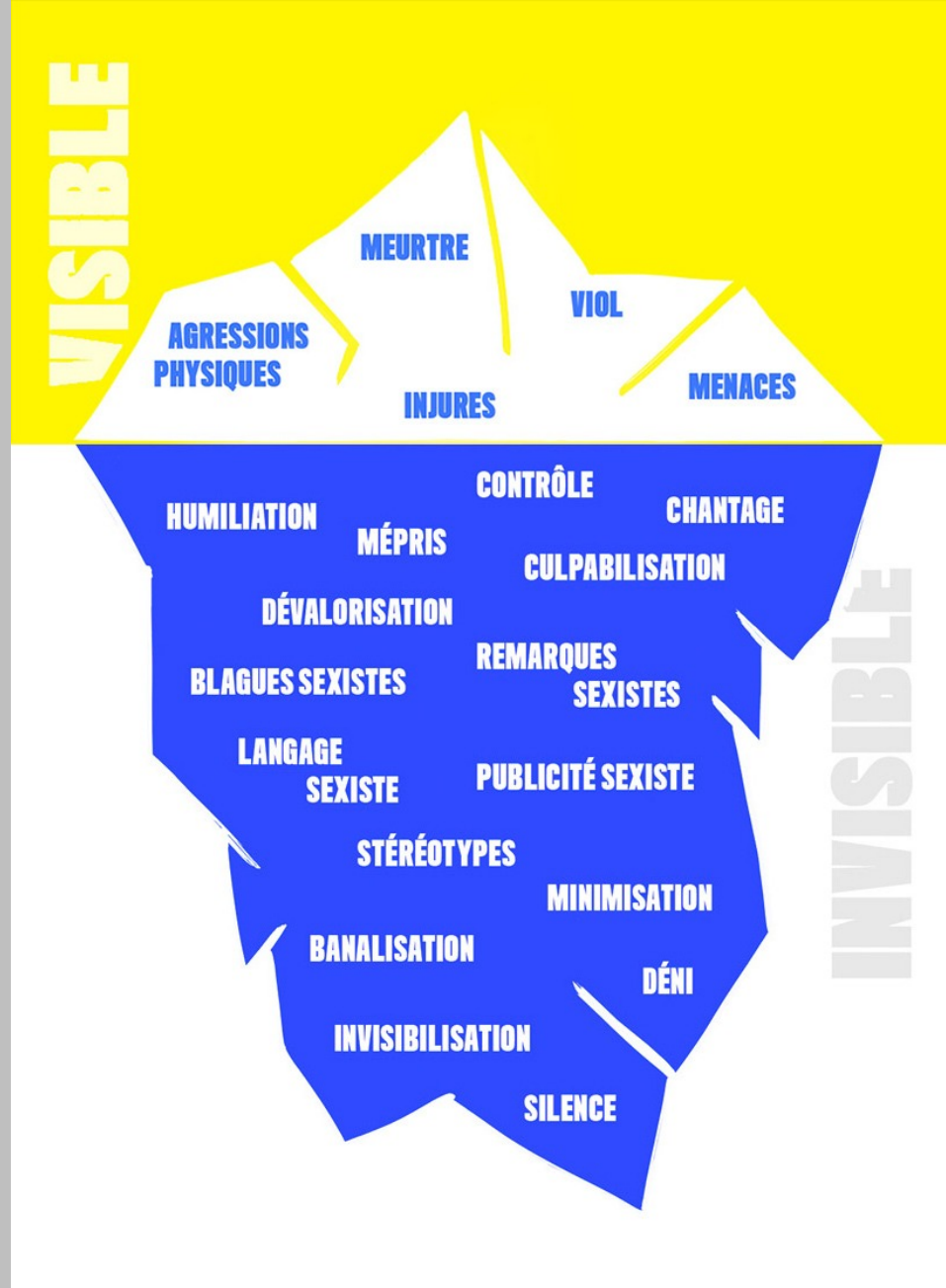
HARCELEMENT SEXUEL

« Toute forme de comportement non désiré,
verbal, non-verbal ou physique,
à caractère sexuel,
ayant pour objet ou pour effet de violer
la dignité d'une personne,
en particulier lorsque ce comportement crée
un environnement intimidant, hostile,
dégradant, humiliant ou offensant »

Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre
la violence à l'égard des femmes, Art. 40, « Convention d'Istanbul »

EN RESUME

- Comportement (verbal, non-verbal, physique) non souhaité → pas de consentement
- Portant atteinte à la dignité de la personne
- Le ressenti de la personnes concernée est déterminant
- L'intention de la personne à l'origine du harcèlement n'est pas pertinente
- Une seule fois suffit



Dayer (2021) dans le cadre de la campagne « Le sexisme c'est » de la HES-SO

ARCHITECTURE

- Plafond de fer et à caissons, ciel de plomb

Ségrégation verticale

- Parois de verre

Ségrégation horizontale

- Plancher collant

Inégalités

- ◎ Division du travail

Processus de socialisation et d'apprentissage, double standard

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).

REPERCUSSIONS & REPERAGE

- Indicateurs
- Faisceau d'indices

CE QUI POSE PROBLEME

- Banalisation, minimisation → Exagération
- Accusation, culpabilisation → Victimisation
- Impunité → Peur de parler, crainte des représailles
- ◎ Effet boomerang

IDENTIFIER

➤ Analyser la configuration et le contexte

Qui sont les personnes en présence ?

S'agit-il d'un individu ou d'un groupe ?

Est-ce qu'il y a des témoins ?

Est-ce qu'il y a une disproportion des forces ?

Est-ce qu'il y a des rapports hiérarchiques ?

Quelles sont les contraintes ?

Quelles sont les marges de manœuvre ?

REAGIR EN TANT QUE TEMOIN

➤ A chaud

Si c'est possible, exprimer à sa manière son désaccord avec la personne qui est à l'origine de la situation. Il ne s'agit pas de parler à la place de la personne ciblée mais d'intervenir en son propre nom. Différentes options sont envisageables selon le contexte.

Sous forme de question

Pourrais-tu répéter ce que tu as dit ?

Que veux-tu dire par là ?

Est-ce que tu pourrais préciser ta pensée ?

REAGIR EN TANT QUE TEMOIN

Sous forme d'affirmation

Je suis mal à l'aise par rapport à ta conduite.
Je ne suis pas d'accord avec tes remarques.

Si nécessaire, il est possible de rappeler le cadre

Ce n'est pas une lubie personnelle, il y a un cadre institutionnel.

Tu vois très bien de quoi je parle, on a même vu les bases légales.

Tu dis que c'est pour rire mais tu sais que ce n'est pas ton intention qui est déterminante mais le ressenti de la personne ciblée.

REAGIR EN TANT QUE TEMOIN

Intervenir face une situation problématique donne non seulement un message de désaccord envers la personne à l'origine de la situation mais aussi un message de soutien et de solidarité envers la personne ciblée.

→ Ne pas rire

REAGIR EN TANT QUE TEMOIN

➤ A froid

S'il n'est pas faisable d'exprimer son soutien sur le moment, il est possible de le faire à froid, une fois la situation passée.

Il s'agit de demander à la personne ciblée comment elle se sent et de quoi elle aurait besoin.

Si elle souhaite entamer une démarche. Vous pouvez lui proposer de l'accompagner.

REAGIR EN TANT QUE TEMOIN

Si c'est possible, il est pertinent de signifier son désaccord à la personne qui est problématique.

REAGIR EN TANT QUE PERSONNE CIBLEE

➤ A chaud

En tant que personne ciblée, la configuration n'est pas la même et il peut être difficile voire impossible de réagir sur le moment, notamment en raison des rapports de force en présence et de la crainte des représailles.

Il s'agit de commencer par analyser son ressenti et, si c'est possible, de signifier à la personne son désaccord (se référer aux *pistes précédentes*) et de demander d'arrêter.

REAGIR EN TANT QUE PERSONNE CIBLEE

➤ A froid

S'il n'est pas envisageable de réagir à chaud, il est possible de s'adresser à des personnes de confiance ainsi qu'aux ressources internes et/ou externes.

(RE)AGIR

- A chaud
- A froid
- C - A - T
- 🎯 Intervenir
- 🎯 Prévenir
- 🎯 Promouvoir

(RE)AGIR

- Accueil
- Accompagnement
- Consentement

- ◎ A qui parler ?
- ◎ Ressources
- ◎ Cohérence et durabilité

TRAVAILLER

- **Plan individuel**

Posture et pratiques professionnelle, (ré)actions

- **Plan collectif**

Entités de référence, culture professionnelle

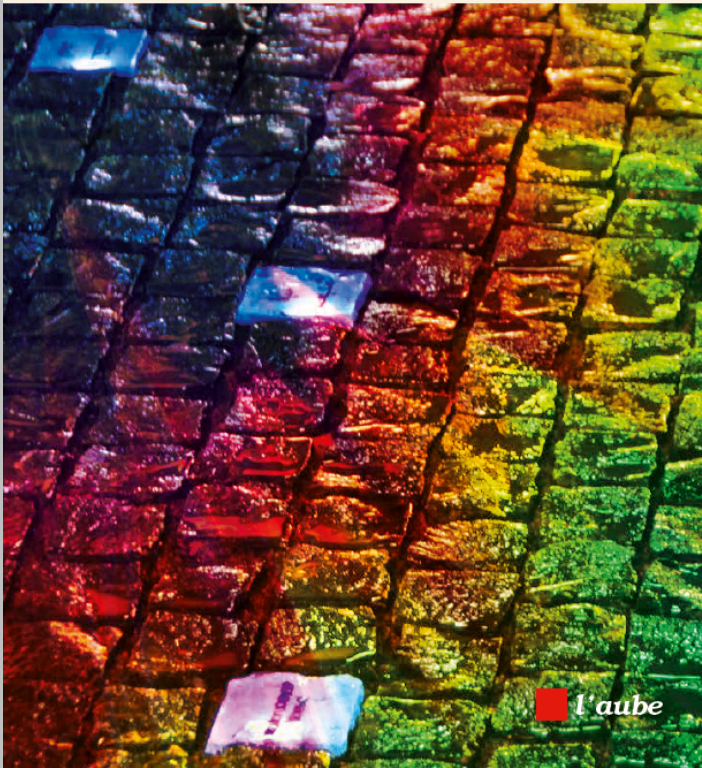
- **Plan institutionnel**

Cadres, bases légales, communication

ESSAI

CAROLINE DAYER
Sous les pavés, le genre

Hacker le sexisme



CAROLINE DAYER

le
**pouvoir
de l'injure**

Guide de prévention
des violences
et des discriminations

 l'aube