

Ensemble !

on dit stop au harcèlement

Cliniques universitaires
SAINT-LUC
UCLouvain BRUXELLES



Agissements sexistes et harcèlement sexuel : c'est aussi mon affaire !

Brochure à l'attention du personnel

Sommaire

1. **Le harcèlement sexuel : que dit la loi ?**
2. **Agissements sexistes : du concret**
3. **Vous êtes victime : que faire ?**
4. **Vous êtes témoin : que faire ?**
5. **Vous êtes manager : que faire ?**
6. **Pour aller plus loin**

Bienvenue

- « On ne peut plus rigoler »,
- « M'enfin, c'était un compliment »,
- « Tu n'as pas d'humour »...

Il vous est déjà arrivé de prononcer ce genre de phrase ? Il y a alors de fortes chances pour que celle-ci suive une remarque empreinte de sexisme. Et lorsque ce genre de situations se répète, elle pourrait s'apparenter à du harcèlement sexuel. Votre intention n'était probablement pas de nuire, probablement s'agissait il d'une maladresse. Pourtant, dans une collectivité où l'on se côtoie au quotidien, il est important de garder le respect des uns et des autres au centre des relations humaines.

Et lorsqu'il s'agit d'aborder le harcèlement sexuel au travail, l'on touche à une problématique connue pour sa complexité face à laquelle les membres du personnel sont bien souvent désarmés. Qu'ils en soient témoins, eux-mêmes victimes, ou qu'ils soient amenés à gérer ce type de situation en tant que manager.

Cette brochure a pour but de permettre à chaque membre du personnel de Saint-Luc d'agir en conséquence afin de faire en sorte que ni le sexisme, ni le harcèlement sexuel ne fassent partie de notre quotidien. Elle contient des recommandations pour les victimes, témoins et managers ainsi que des points de contacts concrets.

Nous tenons à remercier la STIB et le CESI pour le partage d'expertise et de ressources à la base de nombreuses informations contenues dans cette brochure.

1. Le harcèlement sexuel : ce que dit la loi

La loi définit précisément le harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel au travail désigne tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant*.

Tout comportement à connotation sexuelle est qualifié de harcèlement sexuel :

- s'il est indésirable, déplacé et blessant pour la personne qui en fait l'objet;
- s'il est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits d'un travailleur en matière d'emploi, de promotion, de salaire, de formation professionnelle ou de toute autre décision relative à l'emploi (chantage à l'emploi ou à la promotion);
- s'il crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le harcèlement sexuel peut avoir lieu entre deux personnes de même statut ou entre un membre de la ligne hiérarchique et un subordonné. Mais il peut aussi s'agir de harcèlement « d'ambiance », lorsqu'une victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables sans même être directement visée. Exemple : blagues graveleuses incessantes entre collègues, affichage de photos à connotation sexuelle sur les murs, etc.

Cette législation ne fait pas obstacle aux relations amoureuses nées sur le lieu de travail : la notion de harcèlement sexuel suppose que celui qui commet les comportements incriminés a connaissance du rejet par l'autre de ses agissements (Jurisprudence : Tribunal du travail de Nivelles, 23/12/1992)

* art.32 ter 3° de la loi du 4 août 1996.

2. Agissements sexistes : du concret

Au-delà du harcèlement sexuel, les agissements sexistes sont eux aussi intolérables. Le sexisme est condamné par la loi*. Il s'agit de tout geste ou comportement qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.

Les attitudes, gestes et paroles décrits ci-dessous sont des agissements sexistes et peuvent constituer du harcèlement sexuel, c'est la loi qui le dit ! Bien entendu, chaque situation est à interpréter dans son contexte. Les notions de répétition et de consentement sont importantes et entrent également en considération.

Des attitudes

- Regards insistants ou lubriques, clins d'œil appuyés
- Usage du pouvoir hiérarchique pour contraindre à des faveurs sexuelles

Des gestes

- Contact physique non consenti (baiser forcé, caresser, etc.)
- Exposition à du matériel à caractère pornographique
- Cadeaux non désirés
- Gestes obscènes (mimer une fellation, par ex.)
- Attouchement sexuel (poitrine, fesses, parties génitales) ou tentative (retirer les vêtements de la personne sans son consentement, par ex.)
- Agression sexuelle ou viol
- Exhibitionnisme

Des paroles

- Blagues salaces
- Sifflements ou sons sexuellement suggestifs
- Remarques (orales ou écrites) équivoques ou insinuations à connotation libidineuse
- Questions intimes concernant la vie ou les pratiques sexuelles
- Demandes directes ou indirectes, par le biais de canaux de communication professionnels ou privés, de faveurs sexuelles accompagnées ou non de chantage ou menaces
- Commentaires grossiers, obscènes ou injurieux

* Loi du 22 mai 2014 condamnant le sexisme dans l'espace public dont les principes peuvent être transportés au sein d'une entreprise.

3. Vous êtes victime, que faire ?



C'est vous qui devez agir : il est de votre responsabilité de parler, de demander conseil, de dénoncer afin d'obtenir un soutien et de tout mettre en œuvre pour que les actions nécessaires soient entreprises.

Quoi que vous soyez en mesure de faire, nous vous conseillons de noter les faits (dates, lieux, paroles, gestes, comportements, personnes présentes) et de conserver les éventuels messages reçus (courriers électroniques, photos, messages textes, ...).

Bien que certaines personnes aient un sens de la répartie et soient en capacité de se positionner fermement, pour d'autres, c'est plus difficile, certainement face à une personne qui a autorité sur elles.

Voici plusieurs techniques (pages 8 et 9) qui peuvent vous aider à vous dégager d'une situation où vous faites l'objet d'un comportement sexiste ou de harcèlement. Ces techniques sont des pistes qui ne s'appliquent probablement pas à tout le monde. N'hésitez surtout pas à vous adresser aux personnes compétentes pour reporter tout incident de comportement sexiste ou de harcèlement dont vous auriez fait l'objet et face auquel vous auriez été totalement désemparé.



A qui vous adresser ?

Aux personnes de confiance, à votre responsable hiérarchique.

Consultez la rubrique « Qui est là pour m'aider ? »

à partir de la page d'accueil d'intranet

Technique	Sexisme: comment réagir ?
Faire répéter	Feignez de n'avoir pas entendu la remarque pour que l'auteur se sente obligé de répéter : il réalisera l'énormité de son propos
Répéter	Répétez la remarque sexiste à voix haute : l'auteur s'en trouvera mal à l'aise
Nommer le comportement	Dites qu'il s'agit d'un commentaire sexiste et rappelez le cadre
Pratiquer l'auto-dérision	Forcez le trait : il y a de fortes chances que ça désamorce la situation
Faire preuve d'insolence	Renvoyez sa remarque à l'envoyeur : il prendra conscience de la violence de son propos
Réaliser une pirouette	Niez délibérément le commentaire et répondez volontairement à côté de la plaque : l'auteur sera obligé de passer à autre chose
Oser l'humour	Enclenchez le second degré : cela ramènera la situation à votre avantage
Jouer la franchise	En reconnaissant une vérité, vous évitez la confrontation : l'auteur du propos s'en trouve déconcerté
Demander de développer	Demandez à la personne sexiste de justifier son propos
Donner des contre-exemples	Donnez des exemples concrets qui infirment le propos de la personne
(re)cadrer	Expliquez à l'autre quelles sont vos limites, en étant direct(e) et ferme
Trouver des alliés	Essayez de trouver autour de vous d'autres collègues, femmes ou hommes, qui trouvent ce genre de comportements gênants. Ensemble, vous serez plus forts pour recadrer la personne sexiste.

Exemples

<i>Eh mademoiselle, c'est combien ?</i>	➤	➤	Pardon... Vous disiez ?
<i>Vous les hommes, vous ne pensez qu'à ça...</i>	➤	➤	Nous les hommes, nous ne pensons qu'à ça ??
<i>Vous les femmes, vous êtes quand même de sacrées névrosées...</i>	➤	➤	Tu ne serais pas en train de faire du sexisme ordinaire là ? Tu sais que c'est punissable par la loi ?
<i>T'as couché avec qui pour avoir cette promotion ?</i>	➤	➤	Oh, avec Anne, Sylvie, Julie, Nora, Nathalie... Ah, et avec André aussi !
<i>T'es plus jolie sans tes lunettes</i>	➤	➤	C'est marrant moi aussi je TE trouve mieux sans MES lunettes !
<i>Elle est sexy ta petite jupe...</i>	➤	➤	Je me demande quel est le plat du jour aujourd'hui
<i>Tu vas me faire un petit café les femmes font cela tellement mieux</i>	➤	➤	Tu sais depuis Georges Clooney, les hommes aussi peuvent y arriver
<i>T'as tes règles ou quoi ?</i>	➤	➤	Oui, d'ailleurs, t'aurais pas un tampon ?
<i>Prendre un congé parental ? C'est pas un truc de femmes ça ?</i>	➤	➤	Je pense pas non, parce qu'il faut être deux pour faire un enfant, mais vas-y, éclaire-moi.
<i>Le social, c'est pour les femmes et les sciences, c'est un truc de mec</i>	➤	➤	Et Marie Curie, tu en fais quoi ?
<i>Mais, c'était une blague, t'as pas d'humour ou quoi ?</i>	➤	➤	Cette blague sexiste m'a mis(e) mal à l'aise et je préférerais que tu ne fasses plus ce genre de remarques en ma présence. J'ai de l'humour, mais les blagues sexistes ne me font pas rire.
	➤	➤	Jean, Myriam, vous trouvez ce genre de propos approprié, vous ?

4. Vous êtes témoin, que faire ?

Il est de votre responsabilité d'agir pour contrer les agissements sexistes dont vous êtes témoin. L'inaction ne doit plus être une option.

Les actions possibles vont du soutien à la victime à une dénonciation formelle.

Ici encore, bien que certaines personnes aient un sens de la répartie et soient en capacité d'intervenir auprès d'une situation anormale, d'autres éprouveront plus de difficultés.

Si vous constatez qu'une personne est irritée, tétanisée ou affligée face à un comportement sexiste, réagissez selon vos capacités personnelles.

- Si vous êtes à l'aise, agissez rapidement :
 - En signalant votre étonnement face au comportement auquel vous assistez
 - o Exemple : « J'ai le sentiment que votre main autour de sa taille ne lui plait pas vraiment »
 - En détournant l'attention
 - o En vous adressant directement à la personne qui se fait harceler : abordez n'importe quel autre sujet, de manière à vous manifester sans prise de position (Exemple : Qu'est-ce que tu as prévu d'apporter à l'anniversaire de Luc ?)
- Dans tous les cas, allez voir la victime ensuite :
 - Apportez-lui votre soutien
 - Signalez-lui que ce qu'elle vient de vivre vous est apparu comme anormal



Dirigez-la vers les personnes qui pourront assurer un suivi. Informez-la de l'existence de la rubrique « **Qui est là pour m'aider ?** » sur intranet.

Nous vous conseillons de noter les faits (dates, lieux, paroles, gestes, comportements, personnes présentes) et de les conserver dans le cas où la victime aurait besoin de votre témoignage.

5. Vous êtes **manager**, que faire ?

En tant que manager, vous êtes l'interlocuteur privilégié lorsqu'un membre de votre équipe qui fait l'objet d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel, ou un témoin de ce type d'agissements, vient vous trouver. Il vous appartient par conséquent de vous montrer ouvert et à l'écoute de ces personnes. Voici quelques conseils utiles :

1. Assurez-vous de la confidentialité du lieu de discussion et rassurez la victime ou le témoin quant à la confidentialité de la discussion. **Écoutez** sans jugement, laissez de la place aux émotions et cherchez à identifier les faits. Demandez à la victime comment vous pouvez l'aider.
2. Montrez votre **désapprobation** face à des faits **présumés** de sexisme et ou de harcèlement sexuel.
3. Mettez en place les mesures de protection de la victime ou du témoin. Réorientez ces personnes vers les personnes de confiance (voir rubrique « Qui est là pour m'aider » sur intranet). Contactez-les également afin de voir si elles peuvent vous aider et envisager les mesures à mettre en place envers l'auteur présumé des faits. Ces mesures varieront en fonction de la gravité des faits avérés.
4. Si la victime est d'accord de sortir de l'anonymat, entendez la version de l'auteur présumé et le cas échéant, **rappelez** lui que son comportement est contraire à la loi, au règles et valeurs de Saint-Luc et envisagez éventuellement, en concertation avec votre partenaire RH, une communication à l'équipe si nécessaire.
5. Envisagez les éventuelles **sanctions** en concertation avec votre propre N+1 ainsi que la DRH.
6. Assurez le **suivi** avec la victime ou le témoin afin qu'il puisse à nouveau se sentir en confiance dans son environnement de travail.



Attention : dès que vous pressentez qu'il y a une présomption de harcèlement sexuel (lire définition en p. 5), vous devez remonter l'information à la direction via votre ligne hiérarchique en respectant la volonté d'anonymat éventuelle de la victime.

6. Sur intranet : pour aller plus loin

Rendez-vous sur intranet, rubrique Institution > Agissements sexistes pour trouver une série d'informations complémentaires par rapport à la question des agissements sexistes et du harcèlement sexuel. Vous y trouverez...

Un quiz pour mieux comprendre les agissements sexistes

Rien de tel que des exemples concrets pour mieux saisir la portée des actes et des paroles en matière d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel. Nous vous proposons un quiz de 20 questions pour saisir toutes les nuances.

Premier extrait du quiz :

Vous entrez un matin dans le payager et vous lancez : « Il n'y a personne de baisable ici ! »

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 2 : Ces propos, s'ils ne sont prononcés qu'une fois, ne relèvent pas du harcèlement sexuel. Mais ils peuvent être constitutifs d'un comportement déviant et faire l'objet d'une sanction par l'employeur car de tels propos dégradants n'ont pas leur place au travail.

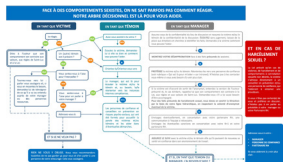
Deuxième extrait du quiz :

Votre collègue vous attire. Vous lui faites un clin d'œil.

- 1 • C'est de la drague
- 2 • C'est lourd
- 3 • C'est du harcèlement sexuel
- 4 • C'est une agression sexuelle

Réponse 1 : Vous pouvez tenter un clin d'œil pour vous rapprocher de quelqu'un qui vous plaît. Le travail fait d'ailleurs partie des lieux les plus courants où l'on rencontre son conjoint. Mais si la personne refuse ou ne répond pas à vos avances, n'insistez pas.

Un arbre décisionnel pour vous aider à vous repérer



Nous vous proposons également un arbre décisionnel. Que vous soyez victime, témoin ou manager, vous pourrez y retrouver facilement l'attitude correcte à adopter et les actions à entreprendre le cas échéant.

La rubrique « Qui est là pour m'aider »



Vous y trouverez tous les interlocuteurs à votre écoute à Saint-Luc pour les questions relatives à cette thématique ainsi qu'à tout ce qui peut nécessiter que l'on vous vienne en aide.

Les visuels de la campagne

La publication de cette brochure s'accompagne d'une campagne de sensibilisation sur les portes des ascenseurs A,B,C,D,E et F au niveau -3.

Ensemble !

Envoyer des messages torrides à une ou un collègue qui n'a rien demandé

C'est pas drôle
C'est **lourd**
C'est **inadmissible**

Agissements sexistes et harcèlement sexuel n'ont pas leur place à Saint-Luc. Vous êtes victime ? Vous êtes témoin ? Partez ! Agissez ! C'est la seule manière de combattre ces agissements.

Conseils, astuces et personnes de contact sur intranet, rubrique « Qui est là pour m'aider ? »

Ne laissez pas votre bon sens au vestiaire !

C'est non !

Ensemble !

Mater avec insistance le ou la collègue qu'on trouve sexy

C'est pas drôle
C'est **lourd**
C'est **inadmissible**

Agissements sexistes et harcèlement sexuel n'ont pas leur place à Saint-Luc. Vous êtes victime ? Vous êtes témoin ? Partez ! Agissez ! C'est la seule manière de combattre ces agissements.

Conseils, astuces et personnes de contact sur intranet, rubrique « Qui est là pour m'aider ? »

Ne laissez pas votre bon sens au vestiaire !

C'est non !

Ensemble !

Raconter des blagues salaces à longueur de journée à des collègues que cela indispose

C'est pas drôle
C'est **lourd**
C'est **inadmissible**

Agissements sexistes et harcèlement sexuel n'ont pas leur place à Saint-Luc. Vous êtes victime ? Vous êtes témoin ? Partez ! Agissez ! C'est la seule manière de combattre ces agissements.

Conseils, astuces et personnes de contact sur intranet, rubrique « Qui est là pour m'aider ? »

Ne laissez pas votre bon sens au vestiaire !

C'est non !

Ensemble !

Partager des images porno avec les collègues sans demander leur accord

C'est pas drôle
C'est **lourd**
C'est **inadmissible**

Agissements sexistes et harcèlement sexuel n'ont pas leur place à Saint-Luc. Vous êtes victime ? Vous êtes témoin ? Partez ! Agissez ! C'est la seule manière de combattre ces agissements.

Conseils, astuces et personnes de contact sur intranet, rubrique « Qui est là pour m'aider ? »

Ne laissez pas votre bon sens au vestiaire !

C'est non !

Ensemble !

Faire des commentaires grossiers, obscènes ou injurieux

C'est pas drôle
C'est **lourd**
C'est **inadmissible**

Agissements sexistes et harcèlement sexuel n'ont pas leur place à Saint-Luc. Vous êtes victime ? Vous êtes témoin ? Partez ! Agissez ! C'est la seule manière de combattre ces agissements.

Conseils, astuces et personnes de contact sur intranet, rubrique « Qui est là pour m'aider ? »

Ne laissez pas votre bon sens au vestiaire !

C'est non !

Ensemble !

Mettre la main aux fesses d'une ou d'un collègue

C'est une **agression sexuelle**

C'est **immédiatement condamnable**

Agissements sexistes et harcèlement sexuel n'ont pas leur place à Saint-Luc. Vous êtes victime ? Vous êtes témoin ? Partez ! Agissez ! C'est la seule manière de combattre ces agissements.

Conseils, astuces et personnes de contact sur intranet, rubrique « Qui est là pour m'aider ? »

Ne laissez pas votre bon sens au vestiaire !

C'est non !

Département Ressources Humaines

Retrouvez cette brochure et d'autres informations relatives à cette thématique sur intranet, rubrique Institution > Agissements sexistes

Ont participé à la réalisation de cette brochure :

Rédaction : Thomas De Nayer & Marie Dooms

Création campagne : Rudy Lechantre

Editeur responsable: Thomas De Nayer / Service de communication

Illustrations: Shutterstock

Remerciements : STIB et CESI

Cliniques universitaires Saint-Luc

Avenue Hippocrate, 10 – 1200 Bruxelles

saintluc.be

© Cliniques universitaires Saint-Luc

Vous souhaitez vous inspirer de cette brochure ?

Merci de nous contacter préalablement.