

Harcèlement sexuel  
TOLÉRANCE ZÉRO

**AUCUNE EXCUSE.**



**Guide syndical de prévention et  
de lutte contre le harcèlement  
sexuel sur le lieu de travail »**

**LIVRET D'ACTIVITÉS ET DE  
RESSOURCES**



# Table des matières

<b>Introduction</b>	04
<b>Objectifs</b>	05
Les activités présentées dans ce livret aideront les participants.	05
Résultats escomptés.	05
Activités / Ressources.	05
Stratégie proposée pour présenter les concepts.	05
<b>Fiche d'activité. Vidéo: la violence existe sur le lieu de travail. Ensemble, nous pouvons y mettre fin.</b>	06
<b>Fiche d'activité: identifier les comportements inacceptables sur le lieu de travail.</b>	07
Exemples de harcèlement sexuel.	08
Images pouvant être utilisées comme déclencheurs.	09
<b>Fiche ressources: définition du harcèlement sexuel au travail.</b>	11
<b>Fiche ressources: Quiz. Auto-évaluation.</b>	17
Harcèlement sexuel au travail : êtes-vous au courant ?	18
Réponses. Quiz.	19
<b>Fiche ressources: comment prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.</b>	20
<b>Fiche ressources: la procédure de plainte.</b>	25
<b>Fiche ressources: exemples de questions susceptibles d'être utilisées pour réaliser une enquête en bonne et due forme</b>	29
<b>Fiche ressources: jeux de rôles</b>	30
Scénarios possibles.	31
<b>Fiche ressources: études de cas.</b>	35
Cas.	36
Résultat.	39

## *Introduction:*

Le présent livret contient quelques ressources éducatives pouvant servir dans les formations et les ateliers consacrés au harcèlement sexuel au travail (ou partout où ce sujet est inclus). Il fait partie de la campagne **NO EXCUSES** (aucune excuse) du département Égalité des chances d'**UNI Global Union**.

Les syndicats affiliés peuvent adapter les activités proposées dans ce livret à leurs différents publics et en fonction de leurs objectifs. Ce livret invite également les syndicats à continuer à partager leurs expériences et leurs résultats et ainsi à continuer à accroître les ressources éducatives existantes en vue d'éliminer toutes les formes de violence sexospécifique sur le lieu de travail.

Les définitions et notions liées au harcèlement sexuel au travail et aux manières de le combattre et de le prévenir sont détaillées dans le « Guide syndical pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail » qui s'inscrit dans le cadre de la même campagne et se trouve sur le site [Breakingthecircle.org](http://Breakingthecircle.org).

Sur le site web, les formateurs trouveront les ressources théoriques nécessaires pour compléter les matériels et activités didactiques présentés ici pour leurs ateliers.

# OBJECTIFS

## **Les activités présentées dans ce livret aideront les participants:**

- à augmenter leurs connaissances en matière de droits de l'homme.
- à développer leurs compétences décisionnelles.
- à trouver des solutions fondées et praticables aux problèmes posés.
- à appliquer leur connaissance et leur compréhension de ce problème sur leur lieu de travail

## **Résultats escomptés:**

**Grâce à ces ressources, les participants sont censés être en mesure:**

- de discuter des rôles et stéréotypes de genre et de la manière dont ils peuvent aboutir à la violence et au harcèlement sexuel.
- de comprendre les principaux aspects du harcèlement sexuel ainsi que les manières de le combattre et de le prévenir.
- d'identifier les droits et les responsabilités au sein d'un environnement de travail.
- d'appliquer les principes des droits de l'homme à leurs propres expériences.
- de développer les compétences décisionnelles et d'apprentissage coopératif.

## **Activités / Ressources:**

- 1.** Vidéo sur la violence sur le lieu de travail.
- 2.** Fiche d'activité : identifier le comportement inacceptable sur le lieu de travail.
- 3.** Dossier de ressource : définition du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

- 4.** Quiz sur le harcèlement sexuel au travail. Auto-évaluation.
- 5.** Fiche de ressource : comment prévenir le harcèlement sexuel.
- 6.** Dossier de ressource : procédure de plainte
- 7.** Fiche de ressource : questions pour un interview.
- 8.** Fiche d'activité : jeux de rôles.
- 9.** Fiche d'activité : études de cas.

## **Stratégie proposée pour présenter les concepts:**

- 1.** Définition de la violence sur le lieu de travail.
- 2.** Introduction du concept de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- 3.** Définition et compréhension du harcèlement sexuel.
- 4.** Application des connaissances. Auto-évaluation.
- 5.** Évaluation des stratégies de prévention du harcèlement sexuel. Procédures de plainte.
- 6.** Études de cas. Discussion / jeux de rôles. Discussion.
- 7.** Réflexion sur votre propre lieu de travail.
- 8.** Élaboration de stratégies pour l'avenir .

## FICHE D'ACTIVITÉ

VIDÉO: LA VIOLENCE EXISTE  
SUR LE LIEU DE TRAVAIL.  
ENSEMBLE, NOUS POUVONS  
Y METTRE FIN.

→ **Activité : visionnage de la vidéo EN LIGNE:**

<https://www.youtube.com/watch?v=VmswHjRioeg>

→ Disponible pour téléchargement à l'adresse:  
[breakingthecircle.org/#seccion3](https://breakingthecircle.org/#seccion3)

 **Durée 11 minutes**

▶ *Si le public cible ne connaît pas bien les concepts de violence et de violence sexospécifique découlant d'une activité précédente, vous pouvez utiliser la vidéo **Break the circle!***

▶ *Disponible à l'adresse <https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ> et à télécharger à l'adresse [breakingthecircle.org/#seccion2](https://breakingthecircle.org/#seccion2)*

### **OBJECTIFS:**

- ▶ *Présenter aux participants les concepts de violence et de violence sexospécifique.*
- ▶ *Comprendre ce que sont les rôles et les stéréotypes de genre et comment ils peuvent générer la violence et le harcèlement sexuel*



## **FICHE D'ACTIVITÉ**

### IDENTIFIER LES COMPOTEMENTS INACCEPTABLES SUR LE LIEU DE TRAVAIL.

Cette activité est conçue pour aider les participants à identifier des comportements de harcèlement sexuel et de violence sur le lieu de travail, y compris les violences verbales et physiques.

 **Durée estimée : 15 minutes**

#### **Groupe focal**

- ▶ Managers / cadres
- ▶ Travailleurs en général

#### **Préparation**

- Préparer des cartes montrant des exemples de harcèlement sexuel par le biais de photos ou de dessins, ou
- Faire des copies pour les participants avec quelques-uns des exemples fournis dans cet exercice.
- Placer de grandes feuilles de papier sur le mur ou utiliser un tableau blanc pour présenter les idées des participants.

#### **Lieu**

Une salle suffisamment grande pour héberger plusieurs groupes.

#### **Matériels**

- Matériel.
- Photocopies avec des exemples ou cartes préparées à l'avance comportant des images ou des dessins de types de comportement.
- Post-it.
- Feutres.
- Ruban adhésif (si nécessaire).

#### **Déroulement**

Par petits groupes, on demande aux participants d'utiliser les post-it pour écrire trois exemples de comportement susceptibles de choquer les autres ou de mettre les gens mal à l'aise sur le lieu de travail.

*\* Il convient de demander aux participants s'ils se sentent suffisamment à l'aise pour évoquer ce sujet et traiter les questions posées avant de recevoir des informations sur le harcèlement sexuel.*

Une fois que les participants ont trouvé leurs 3 exemples, le formateur classe ces divers comportements en les regroupant les post-it par catégories: comportement verbal, comportement non verbal ou comportement physique, pour en discuter ensuite avec l'ensemble du groupe.

Utilisez les exemples de harcèlement sexuel sur le lieu de travail figurant ci-dessous pour préparer l'activité de groupe.

# EXEMPLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

## ► VERBAL

- Parler d'une personne en utilisant un surnom ou faire des remarques de nature sexuelle.
- Siffler quelqu'un, faire des bruits de baiser, hurler ou faire claquer ses lèvres.
- Faire des remarques suggestives sur l'aspect physique d'une personne, sa tenue ou son corps.
- Faire des remarques ou des allusions sexuelles
- Transformer les discussions de travail en questions sexuelles.
- Raconter des blagues ou des histoires sexuelles en présence de quelqu'un ou en référence à une autre personne.
- Interroger quelqu'un sur ses fantasmes sexuels, ses préférences sexuelles ou son histoire sexuelle.
- Poser des questions personnelles sur la vie intime ou sexuelle.
- Faire des propositions sexuelles ou des demandes incessantes de rendez-vous, même après avoir essayé des refus.
- Mentir ou répandre des rumeurs sur la vie sexuelle d'une personne.
- Faire des déclarations vulgaires et/ou émettre des propos offensants.
- Demander à une personne de porter des vêtements suggestifs.
- Solliciter des faveurs sexuelles en échange d'un emploi, pour conserver un emploi, pour reprendre ou prolonger un contrat de travail, pour améliorer ou conserver des conditions de travail ou pour obtenir tout autre avantage.
- Faire des observations sexuellement explicites par téléphone, fax, lettre, e-mail, SMS, etc.

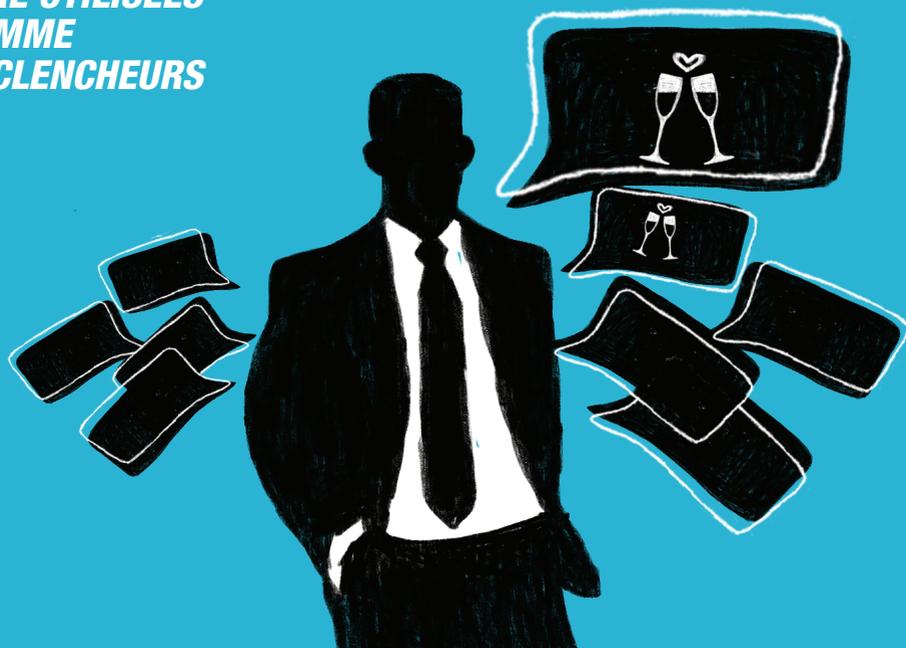
## ► NON VERBAL

- Regarder quelqu'un fixement ou de manière lascive.
- Faire des gestes ou des mouvements du corps de nature sexuelle ou intimidante.
- Bloquer le chemin d'une personne de manière intentionnelle afin de l'intimider.
- Suivre une personne sur son lieu de travail pour l'intimider.
- Exposer des images sexuellement suggestives.
- Faire des gestes sexuels avec la main ou par des mouvements du corps.
- Arborer des expressions faciales telles que cligner de l'œil, lancer des baisers ou se lécher les lèvres.
- Disposer à la vue de tous des photos, des affaires, du matériel de lecture, des t-shirts, des graffitis ou des objets sexuels.

## ► PHYSIQUE

- Faire des massages sur le cou ou les épaules.
- Toucher les vêtements, les cheveux ou le corps de quelqu'un.
- Prendre une personne dans ses bras, l'embrasser, la tapoter ou la caresser.
- Toucher une personne ou se frotter sexuellement contre elle.
- Se tenir très près d'une autre personne ou se frotter à elle.
- Avoir des gestes indécents.
- Faire usage de son autorité ou de sa force physique pour mettre une personne dans une position où elle se sentira sexuellement menacée.

**IMAGES POUVANT  
ÊTRE UTILISÉES  
COMME  
DÉCLENCHEURS**







## FICHE RESSOURCES: DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Diapositives (ces cartes peuvent être utilisées pour préparer une présentation Powerpoint ou guider la discussion)

### 1. QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Il s'agit d'un **comportement déplaisant, importun, offensant ou menaçant** de **nature sexuelle** qui est susceptible de **choquer**, d'**humilier** ou d'**intimider**, que ce comportement soit **intentionnel** ou non.

Il s'agit d'un type de **discrimination** basée sur le **sexe**.

**2. Aussi bien les femmes que les hommes peuvent être victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, mais les femmes ont tendance à être plus vulnérables** que les hommes parce qu'elles occupent des **emplois moins bien rémunérés, détenant moins de pouvoir et présentant un statut moins élevé.**

Néanmoins, **même des femmes occupant des postes de responsabilité** peuvent être victimes de harcèlement sexuel.

### **3.** *Le harcèlement peut prendre les formes suivantes:*

- *Faire des gestes sexuels inconvenants.*
- *Fixer du regard de manière sexuellement suggestive ou offensante, ou siffler.*
- *Faire des remarques sexuelles à propos de l'aspect, de la tenue ou de parties du corps.*
- *Entrer sans raison en contact physique ou toucher de manière inappropriée, notamment pincer, tapoter, frôler ou se frotter délibérément contre quelqu'un.*
- *Poser des questions sexuelles, notamment relatives à l'histoire sexuelle ou à l'orientation sexuelle.*

### **4.** *Il peut comporter:*

- *des sollicitations de relations sexuelles*
- *des demandes répétées de rendez-vous en refusant de « s'avouer vaincu »*
- *des remarques ou des actes déclenchés par le fait que l'on pense qu'une personne ne se conforme pas à des stéréotypes de rôle sexuel*
- *des e-mails, SMS ou messages sur les réseaux sociaux sexuellement explicites voire suggestifs.*

## **5.** *Il peut consister à:*

- *diffuser à des collègues de travail des images ou des vidéos inconvenantes à caractère sexuel, par ex. pornographiques.*
- *exposer des images ou des affiches sexuelles inappropriées sur le lieu de travail.*
- *raconter des blagues salaces ou des anecdotes sexuelles.*

## **6.** *Voici quelques formes de harcèlement sexuel :*

- *donnant-donnant*
- *intimidation et /ou humiliation*

**7.** *Un des défis posés par le fait de parler du harcèlement sexuel, c'est qu'il s'agit d'une **forme de violence** qui **semble souvent invisible**.*

**8.** *Il est important de se souvenir que le **harcèlement SEXUEL** n'est pas le produit d'un désir sexuel, mais un acte de **pouvoir** et de **contrôle**.*

***N'importe qui peut être victime de harcèlement sexuel.***

## **9.** *Le harcèlement sexuel est couvert sur le lieu de travail lorsqu'il se produit:*

- *au travail.*
- *lors de manifestations liées au travail.*
- *entre des personnes partageant le même lieu de travail.*
- *entre collègues en dehors du travail.*

## **10.** *Lorsqu'une personne est victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, cela peut :*

- *éroder son sentiment de dignité personnelle.*
- *l'empêcher de gagner sa vie, de faire son travail correctement ou de déployer tout son potentiel.*
- *empoisonner l'environnement pour tout le monde.*

***Si personne ne fait rien, le harcèlement sexuel est susceptible de se transformer en un comportement violent.***

**11.** Bien que le harcèlement sexuel se produise dans toutes les professions et dans tous les secteurs, il se rencontre peut-être plus souvent dans certains types d'emplois, notamment :

- les environnements de travail dominés par les hommes.
- les métiers considérés comme « subalternes » (par exemple soins infirmiers, massages thérapeutiques, emplois de serveuse).
- le travail effectué de manière isolée (par exemple aide familiale résidente).

**12.** Reconnaissez le harcèlement quand il se présente et **NE GARDEZ PAS LE SILENCE!**



## **FICHE RESSOURCES:** **QUIZ. AUTO-ÉVALUATION.**

Une fois que l'on a défini le harcèlement sexuel au travail, il est possible de procéder à une auto-évaluation pour que les participants exercent les notions qu'ils viennent d'apprendre.



**Durée estimée : 15 minutes**

### **Groupe focal**

- ▶ Managers / cadres
- ▶ Travailleurs en général

### **Matériel**

- Photocopies du questionnaire et de la fiche de réponses.
- Stylos / crayons.

### **Déroulement**

Demander aux participants de travailler individuellement et de remplir le questionnaire ci-dessous.

Les réponses sont disponibles sur la page suivante.

Le formateur doit attendre que tout le monde ait terminé avant d'analyser les réponses des groupes.

La fiche de réponses doit être distribuée à la fin de l'activité.

# HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : ÊTES-VOUS AU COURANT ?

Vos réponses sont privées et confidentielles et ne seront communiquées à personne.

► **1.** La gravité du harcèlement sexuel est exagérée ; la plupart des cas qualifiés de harcèlement ne sont rien d'autre que des flatteries entre collègues.

**Vrai**  **Faux**

► **2.** Si une personne fait des allusions sexuelles à titre de plaisanterie et n'a pas l'intention de nuire à une autre personne ou de la bouleverser, on ne peut pas parler de harcèlement sexuel.

**Vrai**  **Faux**

► **3.** Si une personne ne se plaint pas immédiatement d'un comportement choquant, c'est sans doute que ce comportement est bien accueilli et ne constitue pas du harcèlement.

**Vrai**  **Faux**

► **4.** Le harcèlement sexuel est couvert sur le lieu de travail lorsqu'il se produit :

- Au travail.
- Lors de manifestations sociales liées au travail
- Entre personnes partageant le même lieu de travail.
- Entre collègues en dehors du travail.
- Lors de conférences, de cours de formation ou de réunions.
- Dans tous les cas ci-dessus.

► **5.** Qui peut commettre un harcèlement sexuel sur le lieu de travail ? (Cochez les bonnes réponses)

- Des cadres ou personnes occupant une position hiérarchique différente
- Des collègues de tout niveau
- Des clients
- Des personnes du même sexe

► **6.** Le harcèlement sexuel ne vise que les femmes.

**Vrai**  **Faux**

► **7.** La meilleure manière de mettre fin au harcèlement sexuel est de faire comme s'il n'existait pas, et il disparaîtra de lui-même.

**Vrai**  **Faux**

► **8.** Si une personne a accepté les attentions sexuelles d'une autre dans le passé, elle ne peut pas se plaindre ultérieurement de harcèlement sexuel de la part de cette même personne.

**Vrai**  **Faux**

► **9.** Si une femme porte des vêtements suggestifs, elle ne peut pas se plaindre d'être victime de harcèlement sexuel.

**Vrai**  **Faux**

► **10.** Il n'y a pas de harcèlement sexuel lorsqu'une personne est regardée d'une certaine façon ou est témoin de gestes obscènes. Il faut qu'elle subisse un attouchement ou que l'on s'adresse à elle.

**Vrai**  **Faux**

► **11.** Les menaces de représailles d'un cadre vis-à-vis d'une personne qui lui est subordonnée si cette personne rejette ses avances sexuelles peut constituer du harcèlement sexuel même si ces menaces ne sont jamais mises à exécution.

**Vrai**  **Faux**

► **12.** Le harcèlement sexuel peut passer par les e-mails ou les réseaux sociaux.

**Vrai**  **Faux**

► **13.** Une relation amoureuse entre un cadre et son/sa subordonné(e) constitue du harcèlement sexuel.

**Vrai**  **Faux**

► **14.** Une personne qui commet un seul et unique attouchement sexuel sur un employé peut être coupable de harcèlement sexuel.

**Vrai**  **Faux**

► **15.** Lorsque des collègues de travail accrochent des affiches sexuellement explicites dans leur zone de travail, ils sont dans leur droit.

**Vrai**  **Faux**

# RÉPONSES.

## QUIZ.

**1.** La gravité du harcèlement sexuel est exagérée ; la plupart des cas qualifiés de harcèlement ne sont rien d'autre que des flatteries entre collègues.

### FAUX

Le harcèlement sexuel n'a rien à voir avec le « flirt » ou un intérêt social sincère. Il s'agit au contraire d'actes choquants, souvent angoissants et offensants pour ceux qui y sont exposés.

**2.** Si une personne fait des allusions sexuelles à titre de plaisanterie et n'a pas l'intention de nuire à une autre personne ou de la bouleverser, on ne peut pas parler de harcèlement sexuel.

### FAUX

Le vrai problème, c'est la manière dont l'attitude en question a été perçue et ressentie par le destinataire, et non pas les intentions de l'auteur.

**3.** Si une personne ne se plaint pas immédiatement d'un comportement choquant, c'est sans doute que ce comportement est bien accueilli et ne constitue pas du harcèlement.

### FAUX

La plupart des victimes taisent les incidents subis parce qu'elles sont souvent en position de vulnérabilité. Les victimes peuvent avoir peur de nuire à leur carrière, voire de perdre leur emploi.

**4.** Le harcèlement sexuel est couvert sur le lieu de travail lorsqu'il se produit :

### DANS TOUS LES CAS CI-DESSUS

**5.** Qui peut commettre un harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

### TOUTES CES RÉPONSES SONT JUSTES

**6.** Le harcèlement sexuel ne vise que les femmes.

### FAUX

Les femmes sont en très grande majorité les victimes du harcèlement sexuel au travail, mais ce phénomène touche également les hommes, surtout ceux qui ne se conforment pas aux stéréotypes masculins dominants.

**7.** La meilleure manière de mettre fin au harcèlement sexuel est de faire comme s'il n'existait pas, et il disparaîtra de lui-même.

### FAUX

Le harcèlement n'est pas un phénomène sexuel, mais c'est une question de pouvoir. Si la victime ne se plaint pas d'un acte de harcèlement sexuel, son auteur ne modifiera pas son comportement, et peut même l'intensifier.

**8.** Si une personne a accepté les attentions sexuelles d'une autre dans le passé, elle ne peut pas se plaindre ultérieurement de harcèlement sexuel de la part de cette même personne.

### FAUX

Toute attention sexuelle qui n'est pas souhaitée constitue du harcèlement sexuel. Le simple fait qu'une personne ait accepté ce type d'attention dans le passé ne signifie pas qu'elle l'accepte aujourd'hui.

**9.** Si une femme porte des vêtements suggestifs, elle ne peut pas se plaindre d'être victime de harcèlement sexuel.

### FAUX

Le harcèlement sexuel n'est jamais la faute de la victime. Il est de la responsabilité de l'auteur. On ne peut pas utiliser la manière dont une personne s'habille comme excuse pour la harceler.

**10.** Il n'y a pas de harcèlement sexuel lorsqu'une personne est regardée d'une certaine façon ou est témoin de gestes obscènes. Il faut qu'elle subisse un attouchement ou que l'on s'adresse à elle.

### FAUX

Le harcèlement sexuel ne se limite pas à des attouchements. Il peut inclure des gestes explicites, des remarques, des regards appuyés ou lubriques et des questions intrusives sur la vie privée.

**11.** Les menaces de représailles d'un cadre vis-à-vis d'une personne qui lui est subordonnée si cette personne rejette ses avances sexuelles peut constituer du harcèlement sexuel même si ces menaces ne sont jamais mises à exécution.

### VRAI

Si les menaces sont suffisamment graves et systématiques, elles peuvent constituer du harcèlement sexuel.

**12.** Le harcèlement sexuel peut passer par les e-mails ou les réseaux sociaux.

### VRAI

Lorsqu'un travailleur harcèle un(e) collègue ou qu'un patient/client harcèle un travailleur, on est toujours en présence d'un cas touchant le lieu de travail et qui doit être pris au sérieux, peu importe que cet acte ait lieu sur les réseaux sociaux, par e-mail, par téléphone ou dans des locaux extérieurs au travail.

**13.** Une relation amoureuse entre un cadre et son/sa subordonné(e) constitue du harcèlement sexuel.

### FAUX

Une relation amoureuse est caractérisée par des moments et des situations relevant de relations intimes entre des individus qui ont établi un lien relationnel important.

**14.** Une personne qui commet un seul et unique attouchement sexuel sur un employé peut être coupable de harcèlement sexuel.

### VRAI

Un seul incident d'attouchement non désiré peut être suffisamment choquant pour être considéré comme du harcèlement sexuel.

**15.** Lorsque des collègues de travail accrochent des affiches sexuellement explicites dans leur zone de travail, ils sont dans leur droit.

### FAUX

Le harcèlement sexuel inclut l'affichage d'économiseurs d'écran, de photos, de calendriers ou d'objets choquants visibles pour les autres.



## **FICHE RESSOURCES: COMMENT PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

Diapositives (ces cartes peuvent être utilisées pour préparer une présentation Powerpoint ou pour guider la discussion)

**1.** *L'employeur peut prévenir de nombreux cas de harcèlement sexuel en mettant en place une politique claire et détaillée de lutte contre le harcèlement sexuel.*

*Dans les cas de harcèlement sexuel allégué, cette politique attirera l'attention de toutes les parties sur leurs droits, leurs rôles et leurs responsabilités.*

**2.** *Cette politique doit indiquer clairement la manière de traiter les cas de harcèlement sexuel. La réaction doit être à la fois rapide et efficace.*

*Tout le monde doit connaître la politique de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que la procédure à suivre pour traiter les plaintes.*

### *3. Ce résultat peut être obtenu:*

- *en remettant un exemplaire de telles politiques à chacune et à chacun dès que ces politiques sont introduites.*
- *en y sensibilisant tout le monde sur le lieu de travail en les incluant dans la documentation d'information.*
- *Il faut former les individus, y compris ceux qui occupent un poste de responsabilités, et les éduquer aux questions des droits de l'homme.*

*4. Une politique efficace de lutte contre le harcèlement sexuel peut limiter le préjudice subi et réduire la responsabilité. Elle peut aussi promouvoir l'équité et la diversité dans les organisations et les institutions tout en étant commercialement très rentable.*

## 5. Notre rôle en tant que travailleurs syndiqués face au harcèlement sexuel

- En tant que victimes.
- En tant que membres du personnel recevant une plainte.

## 6. Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail

### ● **Ne vous sentez pas coupable.**

Ce n'est pas votre faute. **L'auteur** est pleinement **responsable de ses actes** et le fait de garder le silence lui donne encore plus de pouvoir, ce qui permet à ce type de comportement de se poursuivre.

### ● **N'hésitez pas à en parler, faites savoir qu'un tel comportement est INACCEPTABLE.**

Affrontez la situation sans attendre.

Écrivez à l'auteur une brève lettre ou un e-mail pour lui faire savoir que son comportement est inacceptable et que vous voulez qu'il cesse.

**En laissant une trace écrite de vos actes, vous empêchez l'auteur de nier par la suite avoir été au courant de ce qui se passait.**

## **7.** *Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail*

### ● **Ne gardez pas le silence**

*En exerçant vos droits, non seulement vous vous protégez, mais vous aidez les autres à sortir de situations similaires.*

*Parlez à quelqu'un de confiance, parlez à votre syndicat.*

## **8.** *Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail*

### ● **Constituez un dossier couvrant tous les événements**

*Documentez chaque cas dans le détail (y compris heure, date, lieu, ainsi que ce qui s'est passé, ce qui a été dit ou fait) et gardez toutes les preuves dont vous disposez.*

*Ne supprimez pas les e-mails, les SMS ou les autres documents susceptibles de contenir des preuves du harcèlement.*

*Si l'auteur est un cadre ou un directeur, constituez un dossier de toutes vos évaluations professionnelles et autres réactions ainsi que des tâches qui vous ont été confiées et des promotions dont vous avez bénéficié.*

## **9.** *Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail*

### ● **Déposez une plainte formelle.**

*Déposez plainte auprès de votre organisation ainsi que des personnes chargées de votre unité de travail. Si votre employeur n'a pas de procédure destinée à traiter ce genre de situations, soumettez la plainte à votre syndicat.*

## **10.** *La procédure de plainte comporte généralement les étapes suivantes:*

*Réception de la plainte*

*Analyse*

*Enquête*

*Entretiens avec les personnes impliquées*

*Conclusions*

*Communication des conclusions aux parties*

*Mesures disciplinaires éventuelles*



# FICHE RESSOURCES: LA PROCÉDURE DE PLAINTE

Diapositives (ces cartes peuvent être utilisées pour préparer une présentation Powerpoint ou pour guider la discussion)

**LE PRÉSENT DOSSIER S'ADRESSE AUX TRAVAILLEURS QUI SONT CHARGÉS DE RECEVOIR LES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT SEXUEL**

## 1. Procédure de plainte

- *Les plaintes doivent être prises au sérieux, traitées rapidement et confidentiellement dans un esprit d'empathie.*
- *Le plaignant doit être conseillé à chaque étape, ses souhaits doivent être respectés (même si cela implique le retrait de la plainte), la procédure doit être suivie.*
- *Les plaintes doivent faire l'objet d'une enquête détaillée et impartiale.*

## 2. La procédure de plainte se compose généralement des étapes suivantes:

*Réception de la plainte*

*Analyse*

*Enquête*

*Entretiens avec les personnes impliquées*

*Conclusions*

*Communication des conclusions aux parties*

*Mesures disciplinaires éventuelles*

### 3. Étapes

- Le plaignant doit soumettre la plainte à la personne/à la commission responsable.
- Le plaignant sera invité à exposer ses allégations dans une déclaration écrite.
- L'organisation s'efforcera de réagir rapidement à cette déclaration.
- La réaction prendra la forme d'une réunion où l'organisation discutera avec le plaignant de ses allégations et de la manière dont il souhaite procéder.

### 4. Étapes

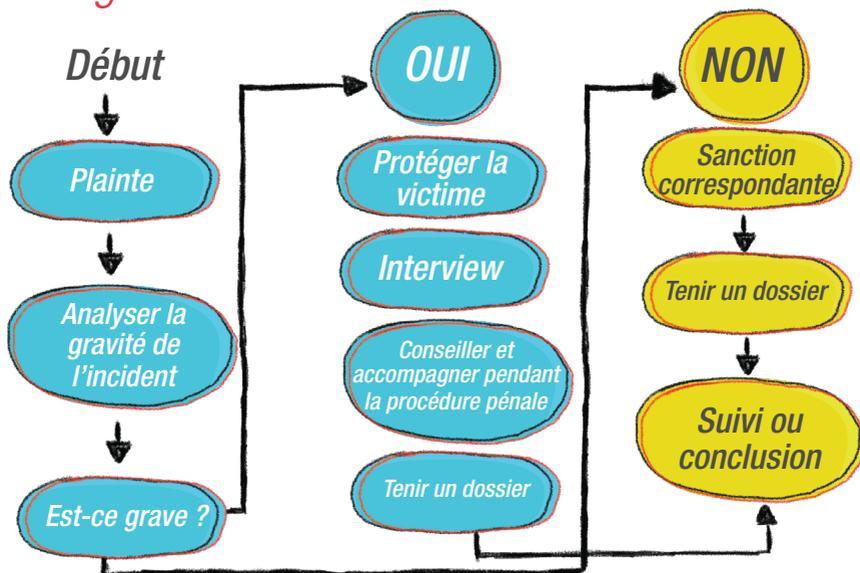
- Le plaignant sera interrogé dans le cadre de l'enquête (voir annexe : directives pour mener un interrogatoire utile).
- À la fin de l'enquête, une réunion sera convoquée pour présenter les conclusions de l'enquête au plaignant.
- Une réunion séparée sera organisée avec l'auteur prétendu du harcèlement.

## 5. Étapes

- Une fois que le plaignant aura entendu les conclusions de l'enquête, la direction décidera des mesures à prendre pour régler la plainte. La résolution de l'affaire doit être entreprise rapidement et efficacement, compte tenu de la gravité des faits et des souhaits du plaignant.

- Le plaignant a le droit de se faire accompagner aux réunions par le ou la représentant(e) syndical(e) de son choix.

## 6. Diagramme de flux



## **7.** *Les sanctions peuvent être:*

*L'avertissement, la suspension, le changement d'emploi, l'arrêt de toute promotion, le licenciement.*

*Ces mesures n'empêchent pas le plaignant d'engager des poursuites pénales conformément à la loi.*

## **8.** *Persécution / victimisation*

*Si un travailleur est victimisé pour avoir déposé une plainte ou si un collègue ou un représentant syndical est victimisé pour avoir aidé quelqu'un à déposer une plainte, cela peut constituer une victimisation illégale et des mesures doivent être prises en s'adressant aux autorités compétentes.*



## **FICHE RESSOURCES:** *EXEMPLES DE QUESTIONS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉES POUR RÉALISER UNE ENQUÊTE EN BONNE ET DUE FORME*

La liste de questions ci-après est destinée à guider les travailleurs qui ont été chargés de recevoir les plaintes et de réaliser des enquêtes sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

- ▶ Qui est l'accusé ?
- ▶ De quoi cette personne est-elle accusée ?
- ▶ Qu'a déclaré la personne accusée ? Vous souvenez-vous de ses mots exacts ?
- ▶ Quand les faits se sont-ils produits ?
- ▶ Où se sont-ils produits ? Pouvez-vous préciser ?
- ▶ Y avait-il des témoins ?
- ▶ Ces faits s'étaient-ils déjà produits auparavant ?
- ▶ D'autres personnes ont-elles été affectées ?
- ▶ À qui d'autre en avez-vous parlé ?
- ▶ De quelle manière avez-vous été affecté ?  
Comment vous sentez-vous maintenant ?
- ▶ Qu'avez-vous entrepris jusqu'ici ?
- ▶ Que voulez-vous que je fasse ?
- ▶ Avez-vous le sentiment de pouvoir retourner travailler ?
- ▶ Comment pensez-vous que le problème auquel vous êtes confronté sera résolu ?
- ▶ Comment décririez-vous la relation entre les témoins et la personne accusée ?

La personne qui réalise l'interrogatoire ne doit pas jouer le rôle du psychologue, mais si la victime souhaite recevoir un soutien professionnel, l'enquêteur doit l'aider dans ses démarches.



# **FICHE RESSOURCES:** **JEUX DE RÔLES**

**Groupe focal :** TOUS LES TRAVAILLEURS

## **Objectifs**

- ▶ Reconnaître le harcèlement sexuel et les autres types de conduite/comportement inacceptables sur le lieu de travail, leur impact et leurs causes.
- ▶ Mettre au point des stratégies de groupes.

## **Matériel**

- Photocopies des différents scénarios

## **ÉTAPES**

### **ÉTAPE 1:**

Par petits groupes, demander aux participants de jouer des rôles dans des scénarios de harcèlement sexuel possibles sur le lieu de travail.

### **ÉTAPE 2:**

Chaque groupe joue son scénario pour les autres. Après chaque jeu de rôles, une discussion générale est organisée sur ce qui s'est passé: s'agissait-il d'un cas de harcèlement sexuel, comment la victime se sentait-elle, quelles sont les stratégies à suivre, etc.

Pendant cette période, la personne qui anime l'atelier prend note des différentes idées/points de vue du groupe sur une grande feuille de papier ou un tableau de manière bien visible pour le reste du groupe.

### **ÉTAPE 3:**

Quand les groupes ont terminé, une discussion générale doit s'engager sur les stratégies futures afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel et d'y remédier.

## ► SCÉNARIOS POSSIBLES.

*Les scénarios pour cette activité doivent être choisis en fonction du groupe (par ex.: groupes sectoriels, composition par tranches d'âge, etc.)*

### SCÉNARIO 1.

Dean ne travaille dans l'entreprise que depuis quelques mois. Il a commencé à sortir avec Jerry, Laura et Tom après le travail. Ils boivent quelques verres et Dean fait au groupe une révélation d'ordre personnel.

Quand il arrive au travail le lendemain, Dean rencontre des petits groupes de personnes qui chuchotent en riant. Laura et Jerry disent à Dean qu'ils ont révélé cette information pour rire et qu'ils ne savaient pas que c'était un secret. Tout le département utilise désormais un surnom embarrassant pour parler de Dean. La performance au travail de Dean diminue sensiblement et il a pris tous les jours de congés maladie auxquels il avait droit.

### SCÉNARIO 2.

Jason est adjoint de direction et travaille pour Kate, qui est vice-présidente. Kate demande souvent à Jason de rester tard le soir pour travailler sur des projets. Jason et Kate sont amis et flirtent même parfois ensemble. Un soir, Kate essaye d'embrasser Jason, mais Jason se détourne en expliquant qu'il ne pense pas que ce serait convenable. Le lendemain, Kate parle à Jason d'un poste à pourvoir dans un autre département et explique qu'elle pense que ce serait une bonne évolution de carrière pour lui.

### *SCÉNARIO 3.*

Laura est sur le point de recevoir une promotion pour laquelle elle travaille depuis près d'un an. Un jour, Laura contacte son directeur pour savoir s'il va bientôt prendre sa décision, et celui-ci lui suggère de passer quelques moments « personnels » ensemble pour voir si les choses « collent » entre eux sur le plan physique avant que la promotion ne lui soit accordée.

### *SCÉNARIO 4.*

Aujourd'hui au travail, Tyson remarque que l'une de ses collègues porte des collants plutôt serrés. Pensant qu'ils sont tous amis, Tyson hue et siffle sa collègue en croyant lui faire un compliment amusé. Mais la collègue se montre fâchée et gênée.

### SCÉNARIO 5.

Vous venez de revenir de la pause déjeuner et êtes sur le point de commencer à travailler sur un projet lorsque vous décidez de regarder vos e-mails. Vous constatez que votre sœur vous a envoyé une photo un peu leste. Vous pensez que c'est assez drôle, et vous la transférez donc à plusieurs de vos collègues. Quinze minutes plus tard, vous recevez quelques réactions disant que cet e-mail est offensant.

### SCÉNARIO 6.

Jim est un type sympa qui a toujours été très gentil avec Emma. Il lui a demandé à plusieurs reprises de sortir avec lui, mais elle a **toujours refusé poliment**. Il vient de lui envoyer un SMS pour lui demander d'aller dîner avec lui ce soir. Emma est fatiguée de ces demandes incessantes.

### *SCÉNARIO 7.*

Votre collègue a l'habitude de fixer du regard la femme qui travaille dans le bureau en face du sien, en insistant notamment sur ses jambes et sa poitrine. Cela vous met mal à l'aise et vous voulez qu'il arrête.

### *SCÉNARIO 8.*

Vous aimez votre travail au service clients, mais ces derniers temps, un homme ne cesse de venir restituer ses achats en insistant pour que ce soit vous qui vous occupiez de lui. Quelle que soit l'aide que vous lui apportiez, il fait des remarques sexuellement suggestives. Vous ne savez pas trop comment réagir et vous avez peur de perdre votre travail si vous vous plaignez.

# **FICHE RESSOURCES:** **ÉTUDES DE CAS**

**Groupe focal:** MANAGERS, DÉLÉGUÉS SYNDICAUX,  
PERSONNES CHARGÉES DE RECEVOIR LES PLAINTES.

## **Objectifs**

► Reconnaître le harcèlement sexuel et les autres types de conduite/comportement inacceptables sur le lieu de travail, leur impact, leurs causes et les stratégies permettant de les éradiquer.

## **Matériel**

- Photocopies des cas.

## **ÉTAPES**

### **ÉTAPE 1:**

Les participants sont répartis en groupes, et chaque groupe reçoit une copie de deux cas possibles de harcèlement sexuel. Un seul des cas doit être le même pour tous les groupes.

#### **Par exemple:**

Groupe 1 : cas 1 et 3

Groupe 2 : cas 2 et 4

Groupe 3 : cas 1 et 4

Groupe 4 : cas 3 et 5

Etc.

On demande ensuite aux participants de lire, d'analyser et de discuter de chaque cas au sein du groupe.

Chaque groupe doit aboutir à une conclusion et déterminer si le type de scénario décrit constitue ou non un cas de harcèlement sexuel, et comment il convient de le traiter.

### **ÉTAPE 2:**

Chaque groupe présente son étude de cas.

Une discussion générale s'ensuit.

Voici quelques exemples d'études de cas. Vous trouverez les réponses à la fin.

① *Message d'un collègue sur LinkedIn :*

*« Charlotte, ravi de prendre contact, je suis très content. C'est probablement affreusement incorrect de le dire, mais quelle photo superbe !!*

*Tu remportes sans conteste le prix de la meilleure photo LinkedIn que j'aie jamais vue.*

*Je cherche toujours à cerner les compétences des gens et à voir comment on peut collaborer. »*

*Alex*



② *Éric est hétérosexuel. Dans une conversation avec d'autres collègues, l'un d'eux lui demande s'il aime le football. Quand il répond « non », le collègue réplique : « Alors, c'est que tu es gay. »*

*Quand il dépose plainte, le directeur des RH la rejette au motif qu'il s'agissait de plaisanteries de bureau. La preuve avancée par l'entreprise est que ce genre d'expression est « tout à fait normale » dans les milieux du football et est traitée comme une plaisanterie.*

3 Mme Furlong a été recrutée par BMC Software, une société de technologie, en tant que senior account manager. Peu après son arrivée, elle remarque que l'entreprise a recours à des clubs de danse-contact et à des bordels pour inviter les clients et pour organiser des manifestations sociales liées au travail.

Lors d'une manifestation de l'entreprise à Nashville, une sortie est organisée dans un bar bien connu au cours de laquelle les femmes qui accompagnent les employés sont encouragées à danser sur les tables.

Après cela, le directeur exécutif de l'entreprise déclare que si Mme Furlong avait été présente, elle aurait été « debout sur la table », et un senior vice-president de l'entreprise pelote les fesses de Mme Furlong en lui disant : « On aimerait bien la manger comme une guimauve ».

Mme Furlong rapporte l'affaire à son supérieur qui ne donne pas suite en affirmant que « signaler cet incident ne lui rendrait pas service ».

De plus, un autre cadre lui fait alors savoir, dans un entretien individuel, que ses collègues se demandent si elle a une relation avec un collègue marié, parce qu'elle a dansé serrée contre lui lors d'une soirée de danse en ligne.

4 Un collègue masculin demande à une vendeuse si elle voudrait « sortir » avec lui, alors qu'elle est mariée et ne souhaite aucune forme de relation. Ce collègue et ses autres collègues de travail font régulièrement des remarques sexistes, échangent des potins de nature sexuelle dirigés contre elle et vont même jusqu'à répandre des rumeurs en prétendant qu'elle a une aventure avec son directeur adjoint. Ils se mettent à utiliser des commentaires particulièrement explicites sur le plan sexuel dès qu'un employé masculin vient dans le service où elle travaille.

Lorsqu'elle informe son supérieur de ce comportement choquant, on lui dit que le type de conversation dont elle se plaint est « ok, parce que ce [les collègues] sont simplement des jeunes gars ». Le supérieur interroge les collègues masculins qui reconnaissent avoir eu des conversations sexuellement explicites, mais l'assurent que ces conversations portaient sur les femmes en général et ne visaient pas la plaignante personnellement.

5 Mme Dos Santos contacte un superviseur, M. MacDonald, et dit : « Est-ce que je peux vous demander une faveur ? » dans l'intention de lui demander une enveloppe. Il répond : « Du moment que ce n'est pas une faveur sexuelle. »

Mme Dos Santos est offensée par cette remarque, mais déclarera plus tard qu'elle ne porte pas plainte sur le moment parce qu'elle ne veut pas être considérée comme une « fauteuse de trouble ».

L'employeur demande à Mme Dos Santos d'assister la semaine suivante à une réunion destinée à discuter de ses aptitudes. Il s'agit de sa deuxième réunion de ce type (la première a eu lieu quelques mois auparavant) et elle est consacrée au fait que l'employée ne prête pas attention à son écran. Ne se sentant pas bien, elle rentre chez elle 30 minutes avant la réunion et est portée malade.

Quelques semaines plus tard, après plusieurs retards dus à la maladie de Mme Dos Santos et à une annulation de la part de l'employeur, la réunion d'aptitude a lieu. Mme Dos Santos soumet un document de six pages qui énonce ses griefs et un des problèmes qu'elle évoque est le commentaire de M. MacDonald's relatif aux « faveurs sexuelles ». Les cadres présents à la réunion refusent de discuter de cette plainte en disant qu'il convient d'en traiter dans une réunion séparée qui sera consacrée à ces griefs. Mme Dos Santos remet formellement sa démission le lendemain. On apprendra par la suite qu'elle avait recherché un autre emploi pendant son congé maladie.

6 Un directeur de restaurant et une employée, une serveuse, ont entretenu pendant quelque temps une relation consensuelle à laquelle la subordonnée a ensuite mis fin.

Par la suite, le directeur a refusé de travailler avec elle, mais a continué à chercher à la rencontrer, en la frôlant à plusieurs reprises de manière sexuelle et en la confrontant au bureau pour lui faire des propositions à caractère sexuel.

## **CAS 1. Résultat:**

Oui. Il s'agit là d'un commentaire basé sur son aspect physique et non sur sa capacité professionnelle. LinkedIn est une plateforme destinée à étendre les réseaux professionnels et à servir à des fins commerciales. Ses commentaires relatifs à l'apparence physique sont réputés sexistes et peuvent aboutir à une plainte pour harcèlement.

Bien qu'il soit peu probable qu'une remarque innocente entre collègues qui se connaissent bien constitue du harcèlement, les remarques portant sur l'aspect physique d'une femme sont déplacées sur le lieu de travail.

## **CAS 2. Résultat:**

L'affaire est passée en justice et l'employé a gagné pour cause de harcèlement basé sur l'orientation sexuelle, la religion ou la croyance. (Austin v. Samuel Grant (North East Ltd.))

## **CAS 3. Résultat:**

Le tribunal a considéré que Mme Furlong avait été victime de harcèlement sexuel de la part de ses collègues et que la responsabilité de l'entreprise était engagée au motif que l'entreprise avait le contrôle sur l'environnement où le harcèlement avait eu lieu. Le tribunal a également considéré que les remarques faites par le manager de Mme Furlong à propos d'une prétendue relation, ainsi que les tentatives du manager pour la dissuader de se plaindre à propos de l'incident de tripotage constituaient dans les deux cas du harcèlement.

Enfin, il a considéré que l'incapacité de l'entreprise à enquêter correctement sur les griefs de Mme Furlong était de la victimisation. Les employeurs doivent veiller à ce qu'aucune de leurs pratiques de travail, dans un cadre social ou dans un cadre professionnel, ne puisse offenser les employés d'une manière susceptible de donner lieu à des prétentions pour discrimination. (Furlong v. BMC software Ltd)

## **CAS 4. Résultat:**

Il s'agit là de harcèlement sexuel. La caractéristique principale de ce comportement est qu'il était indésirable et importun, ce qui crée un « environnement offensant » pour la plaignante, au point qu'il n'est pas nécessaire que les

commentaires des collègues de travail soient dirigés ou adressés directement à la plaignante personnellement. Le tribunal a relevé qu'une conversation « de nature sexuellement explicite » créait un environnement de travail offensant. (Un magasin vs un employeur EDA 163)

## **CAS 5. Résultat:**

Le tribunal du travail a été satisfait par la conduite de l'employeur et a estimé que la manière dont l'employeur avait traité la plaignante ne l'autorisait pas à démissionner et à se plaindre d'un licenciement déguisé.

Le tribunal du travail a également rejeté le harcèlement sexuel avancé par Mme Dos Santos et ses prétentions directes pour discrimination sexuelle. Bien que le tribunal ait reconnu que la remarque du manager était « potentiellement imprudente » étant donné que l'anglais n'était pas la langue maternelle de Mme Dos Santos, la seule manière de l'interpréter était comme une blague innocente entre collègues entretenant une relation de travail de longue date.

La réaction de la plaignante a été excessive. Le tribunal a relevé que sa décision aurait pu être différente si la remarque avait été une demande de faveurs sexuelles ou avait été accompagnée d'un geste obscène.

(Dos Santos v Preview Services Ltd  
ET/2700170/10)

## **CAS 6. Résultat:**

Il s'agit là de harcèlement sexuel. Dans cette affaire, le tribunal a fait observer que du simple fait que la serveuse et le directeur avaient eu une relation consensuelle dans le passé, cela ne donnait pas au directeur toute latitude pour harceler la serveuse au travail par la suite.

(Lipphardt v. Durango Steakhouse of Durango, Inc. 2001)



[breakingthecircle.org](http://breakingthecircle.org)