Politique du Service culturel relative à la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les atteintes à la personnalité

Définitions des différents termes relatifs à la thématique

- Les atteintes à la personnalité

Les atteintes à la personnalité comprennent toute violation d'un droit de la personnalité, telles que la santé physique et psychique, l'intégrité morale, le respect des libertés individuelles ou de la sphère privée.

Dans le cadre des relations de travail, peuvent constituer une atteinte à la personnalité des actes ou propos ponctuels voire uniques ou au contraire répétitifs et plus ou moins fréquents émanant d'un supérieur hiérarchique ou d'une supérieure hiérarchique, d'un ou une collègue de niveau hiérarchique égal ou inférieur.

Le harcèlement sexuel ou le harcèlement psychologique sont deux formes d'atteintes à la personnalité.

- Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail (art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 - loi sur l'égalité, LEg).

Le harcèlement peut se produire pendant le temps de travail ou lors d'activités organisées par la structure employeuse, mais également hors du lieu de travail, s'il est causé par une ou plusieurs personnes issues du contexte professionnel ou s'il a un impact professionnel.

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes. Il peut être perpétré par des individus ou des groupes.

Il peut s'agir, par exemple, de remarques obscènes ou embarrassantes sur l'apparence physique, de remarques sexistes ou de plaisanteries (sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre), de présentation ou d'envoi d'images à connotation sexuelle, de contacts physiques non désirés, d'avances ou de pressions exercées en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, souvent accompagnées de promesses, de récompenses ou de menaces de représailles, d'agressions sexuelles, de contraintes sexuelles, de tentatives de viol ou de viols.

- Le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique, communément appelé « mobbing », se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du

personnel serait invité à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs.

Exemples de harcèlement psychologique :

- isoler la personne en l'empêchant de s'exprimer (lui couper la parole, lui interdire de parler aux autres, etc.) ou en ne communiquant plus avec elle (ne plus lui adresser la parole, ne plus la saluer, ne pas l'inclure dans les activités d'équipe, etc.);
- porter atteinte à sa considération professionnelle (la dénigrer injustement, la mettre en échec en ne lui donnant pas les moyens d'effectuer son travail, ne pas lui transmettre les informations nécessaires, lui confier des tâches inférieures ou supérieures à son niveau de responsabilité ou de compétence, etc.);
- porter atteinte à sa considération en tant que personne (répandre des rumeurs, la discréditer, la ridiculiser, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, etc.);
- nuire à sa santé (lui confier des travaux dangereux ou pénibles, créer un climat de peur en l'intimidant, en la menaçant, etc.)

- Les actes de violence

Les actes de violence se produisent en général dans les situations caractérisées par des tensions intenses et dans lesquelles des problèmes interpersonnels sont en jeu. On entend par ailleurs par violence « de l'extérieur » la violence physique ainsi que les vexations verbales et les menaces, proférées ou exercées par des personnes externes (par exemple des usagers, des clients, etc.) à l'encontre de travailleuses et travailleurs et mettant en danger leur santé, leur sécurité ou leur bien-être. La violence peut également prendre un aspect raciste ou sexuel.

Les agissements agressifs ou violents se manifestent sous différentes formes :

- Impolitesses, manque de respect vis à vis des autres;
- Violence physique ou verbale, intention de blesser quelqu'un;
- Agressions, agissements hostiles contre autrui, intention de faire du tort à autrui.

- La discrimination

La discrimination est une inégalité de traitement fondée sur des caractéristiques essentielles et immuables d'une personne.

L'origine, le fait d'être racisé ou pas, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, la langue, la situation sociale, le mode de vie, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, une déficience corporelle, mentale ou psychique sont autant de facteurs de risque de discrimination.

- Une Personne de Confiance en Entreprise :

Le recours à une Personne de Confiance en Entreprise (PCE) par une structure permet à l'ensemble des employé-e-s de la structure d'avoir accès à un soutien externe en cas de harcèlement, mobbing. Cette personne est chargée de traiter et de prévenir les conflits : les employé-e-s peuvent s'adresser en toute confidentialité en cas de conflit pour des conseils sur les démarches possibles et pour un soutien afin de trouver une solution au problème En souscrivant à ce service l'employeur-euse remplit ses obligations légales.