



Harcèlement et sexisme au sein de la rédaction : que faire ?

Faits, conseils et base juridique

Harcèlement et sexisme au sein de la rédaction : que faire ?

Le harcèlement, le sexisme et les agressions sexuelles existent dans tous les domaines d'activité. Cependant, dans la branche des médias, les chiffres semblent être encore plus élevés.

Si 28% des femmes en Suisse ont indiqué dans une étude du SECO en 2008 avoir été victimes de harcèlement au travail, une enquête de Tamedia en 2019 (podcast avec l'autrice) fait état de **53% parmi les 458 professionnelles des médias interrogées**. Celles-ci sont particulièrement à risques au moment de l'entrée dans la profession. Environ trois quarts des sondées ont déclaré avoir été confrontées au harcèlement avant 35 ans, la moitié même avant 30 ans. Les professionnelles des médias sont non seulement particulièrement exposées à des agressions potentielles de la part de **responsables hiérarchiques et de collègues**. Mais selon ce même sondage, 40% des sondées ont évoqué également des agressions de la part de personnes extérieures, comme des personnes interviewées.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

La Loi sur l'égalité dit, à l'article 4, que : « Par comportement discriminatoire, on entend tout 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, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. »

Les formes de harcèlement sexuel vont de comportements insidieux à des actes constituant des infractions au sens du Code pénal, par exemple :

- Des remarques scabreuses et gênantes sur l'apparence
- Des regards et des gestes visant à dénigrer
- Des contacts corporels indésirables et un comportement envahissant
- Des remarques sexistes dans les courriels
- Des paroles et des blagues à connotation sexuelle
- Le fait de présenter du matériel pornographique, d'en accrocher au mur ou d'en envoyer
- Des invitations assorties de promesses d'avantages ou de menaces
- Un comportement harcelant dans l'entreprise et hors de celle-ci
- Des agressions physiques



- Le fait d'exercer du chantage ou de la contrainte pour obtenir des relations sexuelles
- Des abus physiques et des viols.

Base juridique

Le harcèlement sexuel est une discrimination. La loi sur l'égalité (art. 4) parle explicitement de « discrimination par harcèlement sexuel ».

La responsabilité des comportements abusifs, du harcèlement et du sexisme incombe à leurs auteurs et autrices. Mais aussi aux rédactions et aux supérieur-e-s hiérarchiques qui tolèrent un climat conduisant à des agressions. Ils ou elles ont la responsabilité de protéger leurs employé-e-s, tant à l'interne que pour les mandats externes, en toute âme et conscience.

La protection contre le harcèlement sexuel fait partie, selon le Code des obligations (art. 328), de la « protection de la personnalité de la travailleuse ou du travailleur » à laquelle l'employeur est tenu.

L'employeur doit en outre veiller à ce que les personnes concernées et les personnes solidaires **ne subissent pas d'autres désavantages**. Si les supérieur-e-s hiérarchiques omettent de protéger les employé-e-s contre le sexisme, le harcèlement et les agressions, ou si les responsables ne réagissent pas de manière adéquate face à des cas dont ils ou elles ont connaissance, cela peut entraîner des actions en dommages et intérêts et en réparation du tort moral.

Recommandations d'actions pour les personnes concernées

La perception des transgressions est subjective. Personne d'autre que la victime n'a le droit de déterminer quand quelque chose était « uniquement pensé gentiment » ou quand il s'agissait d'une « plaisanterie ». Il appartient donc aux personnes concernées de définir elles-mêmes ce qui constitue du harcèlement. Les victimes de harcèlement, de sexisme ou même de violence sexuelle ne sont pas coresponsables. Les recommandations d'action indiquées sont à comprendre comme des moyens d'aide pour sa propre sécurité et pour la pratique juridique.

- Même si c'est difficile : **fixe des limites par un « non » clair**. Dis que quelque chose ne te convient pas ou que tu n'en veux pas. Dénonce la situation à voix



haute, retire-toi si possible de l'interaction ou de la salle. Dans les situations d'interview, il est aussi de **ton droit de t'en aller** si quelque chose te paraît désagréable.

- **Nomme les comportements abusifs ou sexistes en tant que tels.**

La personne responsable saura alors sans aucun doute possible que tu n'es pas d'accord avec son comportement et ne pourra donc pas se réfugier derrière des excuses lors d'une discussion ultérieure, par exemple avec le service du personnel. Souvent, les comportements abusifs s'intensifient avec le temps, et plus un comportement inapproprié apparaît comme normalisé, plus il semble difficile de s'y opposer.

- **Documente les incidents** le plus précisément possible. Note l'heure et le lieu de l'agression, les paroles ou le déroulement de l'action, ainsi que les éventuels témoins. En cas de confrontation juridique, ces notes peuvent être importantes. **Signale les cas** directement aux responsables d'équipe, éventuellement au service externe compétent, au service du personnel et/ou à la direction de l'entreprise. Parle autour de toi, **trouve-toi des allié-e-s.**

La probabilité est grande qu'une personne ayant eu un comportement abusif ait fait mauvaise impression également auprès d'autres personnes.

- Si tu dois **interviewer** des interlocuteurs ou des interlocutrices avec lesquelles tu n'es pas vraiment à l'aise, fais-le **dans un lieu public ou par téléphone ou fais-toi accompagner**. Signale à ta rédaction les personnalités politiques, sportives, artistiques ou autres personnes qui ont eu un comportement abusif. Discute si possible au préalable de l'option de déléguer ou de refuser un mandat si ton interlocuteur ou interlocutrice ne se comporte pas correctement.
- Ne laisse personne minimiser ou relativiser tes mauvaises expériences et tes sentiments négatifs. **Même un incident unique constitue du harcèlement ou une agression.**

Ton interlocuteur ou interlocutrice au sein du syndicat t'apportera volontiers son soutien pour **répertorier les événements et définir d'autres possibilités d'action**. En tant que membre du syndicat, tu as droit à un **conseil juridique gratuit** et – si une procédure juridique est nécessaire – à une assistance juridique. Tu peux également exiger de ton employeur qu'un-e représentant-e de syndicom t'accompagne aux entretiens avec tes responsables hiérarchiques ou avec le service du personnel.



Recommandations d'actions pour les témoins

Il peut être difficile de s'exprimer contre le harcèlement, le sexisme et les comportements abusifs, même sans être personnellement concerné. En particulier lorsqu'ils émanent d'un ou d'une supérieur-e hiérarchique ou d'un-e collègue estimé-e, et que l'on craint d'être mis-e à l'écart par sa propre intervention. **Cependant, il est primordial de ne pas détourner le regard** en cas d'abus ou de harcèlement, d'autant plus que, selon la gravité de l'agression, on se rend complice de refus d'assistance.

En outre, il convient de se rendre compte que le sexisme, le harcèlement etc. se nourrissent de ces peurs ainsi que de la solitude et de l'isolement des personnes concernées.

- **Interpelle sur leur attitude les collègues qui se comportent de manière agressive ou sexiste.** Il faut du courage pour le faire dans une grande assemblée, mais des remarques telles que « je ne trouve pas ça drôle » ou « est-ce que c'est vraiment nécessaire ? » peuvent conduire une personne à avoir honte de son comportement et à s'en abstenir à l'avenir. En outre, une intervention extérieure peut être d'un très grand secours pour la personne victime de tels comportements, car elle ne se sent alors plus seule, mais voit que d'autres désapprouvent aussi cette situation.
- Si un-e collègue fanfaronne avec des **plaisanteries et des remarques sexistes ou discriminatoires**, il est bon de lui demander de manière tout à fait anodine si il/elle pourrait expliquer la blague, dont le sens nous échappe. Il est facile de faire preuve de sexisme et de discrimination, mais bien plus difficile d'expliquer en quoi consiste la chute d'une blague sexiste.
- **Interviens** si tu vois qu'un-e collègue se sent mal à l'aise dans une situation. Souvent, le fait de **rompre le contact direct** entre l'auteur et la victime du harcèlement en participant à la discussion ou par sa simple présence est déjà utile.
- Aborde la personne concernée et dis-lui que tu as observé cette situation et que tu la trouves déplacée. **Propose ton soutien pour la suite.**
- Même les personnes qui ne sont pas directement concernées peuvent s'adresser à **syndicom** pour obtenir de l'aide et un soutien et pour discuter des démarches à suivre.



Nous avons rédigé cette fiche d'informations sur la base de notre table ronde avec trois journalistes en été 2022.

Discutez du sujet et de ces recommandations dans le cercle de vos collègues. Vos commentaires et vos expériences nous intéressent, et nous compléterons si nécessaire cette fiche d'informations.

Nous sommes à votre disposition si vous souhaitez organiser des discussions ou des formations continues dans votre équipe, mais aussi pour des consultations individuelles.

Melina Schröter, secrétaire régionale Branche Presse et Médias électroniques :
melina.schroeter@syndicom.ch, 058 817 19 31

Stéphanie Vonarburg, responsable Secteur Médias :
stephanie.vonarburg@syndicom.ch, 058 817 18 73

Services spécialisés

www.equality.ch

Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes.
Accès aux bureaux cantonaux ou locaux de l'égalité, qui proposent des informations et parfois des consultations.

www.equality-office.ch (Prestations > Adresses utiles)

Les offices cantonaux de conciliation donnent des renseignements gratuitement.

www.aide-aux-victimes.ch

Site internet de la Conférence suisse des offices de liaison de la loi fédérale sur l'aide aux victimes.

Informations complémentaires

Stratégie Egalité 2030 (egalite2030.ch)

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail (admin.ch)



← syndicom.ch/sexisme