



Women in News

HARCÈLEMENT SEXUEL

DANS LES MÉDIAS

Un guide pratique
pour les employeurs
et les employés



DÉFINIR LE



SIGNALER LE



TRAITER LE



CHANGER LE



ACKNOWLEDGEMENTS

This guide is a Women in News publication
May 2018

CONTRIBUTORS

Rebecca Zausmer
for Women in News (WAN-IFRA)

Jane Godia
Women in News,
Kenya

WITH SPECIAL THANKS TO

Stina Hofgaard Røsjø,
Head of Administration
VG TV, Norway

Carin Andersson,
Chief of Personnel
MittMedia, Sweden

DESIGN BY

Laura Seal

COVER ILLUSTRATION BY

InkyLab

The development of this guide was made
possible with the generous support of Sida



This work is licensed under Creative Commons Attribution-
NonCommercial-ShareAlike



Women in News



SWEDISH INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY



Women in News

Women in News (WIN), le pôle stratégique de WAN-IFRA dédié aux questions de genre et de liberté de la presse, vise à accroître le leadership et la voix des femmes dans les médias d'information. Pour ce faire, WIN dote les femmes journalistes et rédactrices des compétences, stratégies et réseaux de soutien nécessaires pour occuper des postes à plus grandes responsabilités dans leur média.

Parallèlement à cela, WIN s'associe à des sociétés de médias pour identifier des solutions sectorielles permettant de réduire l'écart entre les sexes dans les salles de rédaction et les conseils d'administration, ainsi que dans les contenus qu'elles produisent

WIN travaille actuellement avec plus de 80 médias présents dans 18 pays dans trois régions. Botswana, Kenya, Malawi, Rwanda, Somalie, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe (WIN Africa), Égypte, Jordanie, Liban et Palestine (WIN Région Arabe), Myanmar, Vietnam, Les Philippines, et Indonésie (WIN SEA).

WIN est rendu possible grâce au soutien de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (SIDA) et du Ministère norvégien des affaires étrangères.



WAN-IFRA est l'Association Mondiale des Journaux et des Éditeurs de Médias d'Information qui représente plus de 18 000 publications, 15 000 sites Internet et 3 000 entreprises de plus de 120 pays. WAN-IFRA détient une position unique en tant qu'association mondiale de l'industrie mandatée pour défendre et promouvoir la liberté des médias d'information et leur indépendance économique comme condition essentielle à cette liberté.

WAN-IFRA applique une double approche pour soutenir la liberté des médias. Elle s'attaque aux obstacles politiques et structurels à la liberté de la presse au moyen d'actions de sensibilisation et de développement permettant de renforcer les capacités et réseaux des médias et leurs institutions représentatives.

Cette double approche de la sensibilisation et du développement permet à WAN-IFRA de relever les défis de la liberté des médias sous plusieurs angles, en tirant parti à la fois des expériences et synergies entre les projets de sensibilisation et de développement, des partenariats et de l'expertise élargie de la communauté internationale de WAN-IFRA, afin d'encourager un changement significatif au sein des sociétés.

www.womeninnews.org

www.wan-ifra.org

CONTACTS

Melanie Walker,

Directrice du développement média
melanie.walker@wan-ifra.org

Jane Godia,

Directrice de WIN Africa
jane.godia@womeninnews.org

Khin Thandar Htay

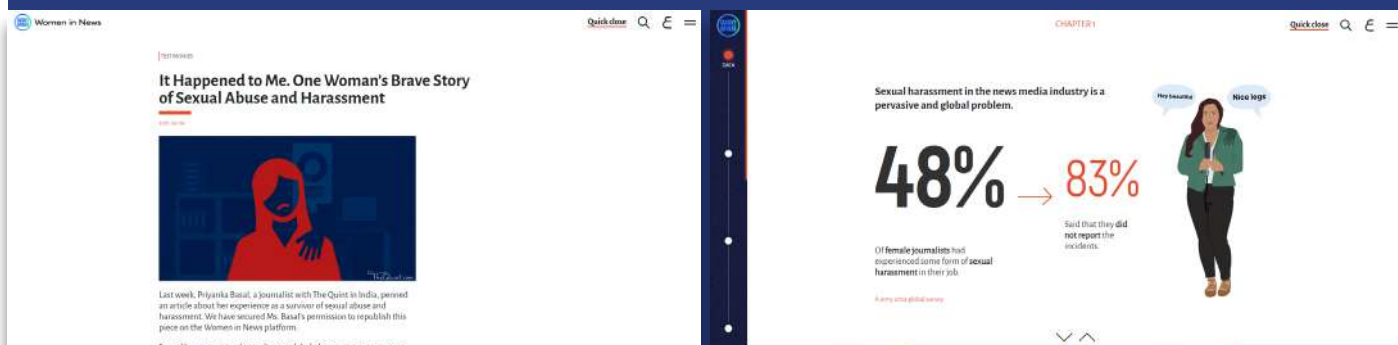
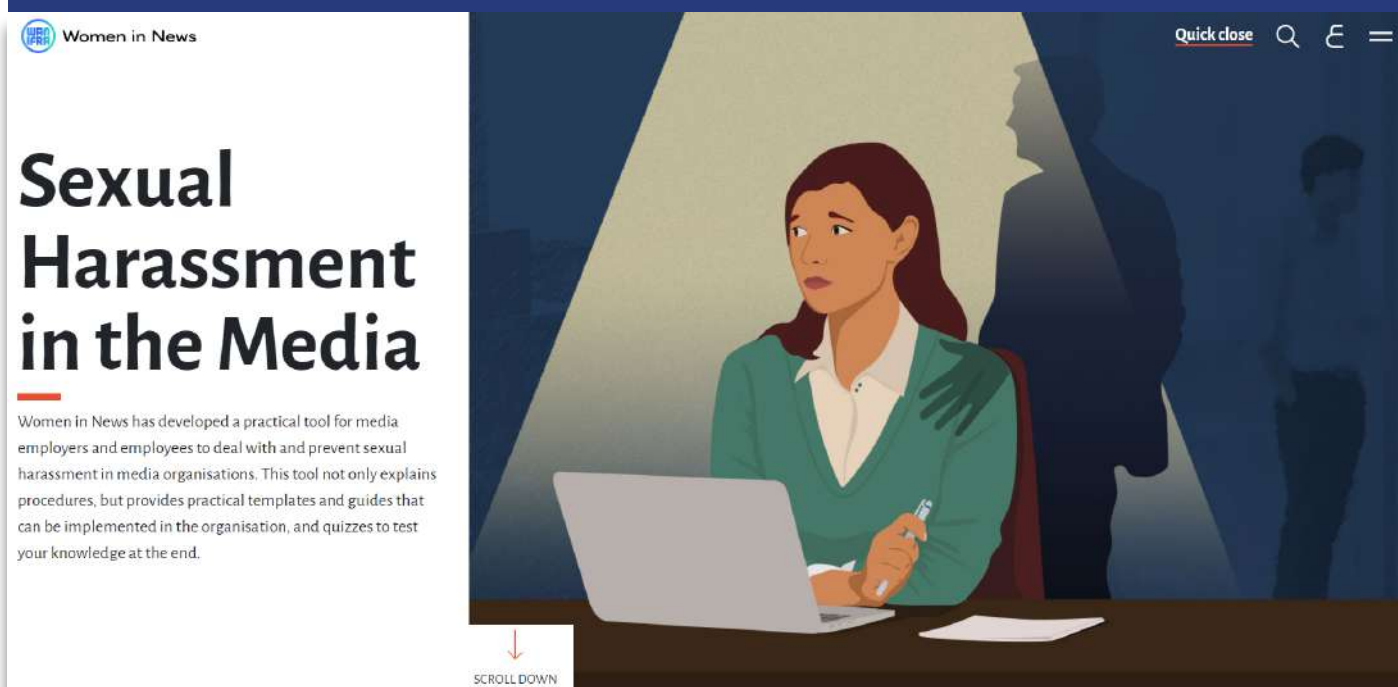
Director, Southeast Asia, Women in News
khin.thandar@womeninnews.org

SEXUAL HARASSMENT TOOL

If you are looking for an interactive way to learn about Sexual Harassment in the media, check out WIN's Sexual Harassment microsite. The site is available in English, and Arabic.

Arabic Tool

English Tool



CONTENTS



PG 7

CHAPTER 1

FAITS CONCERNANT LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

L'ampleur mondiale du problème du harcèlement sexuel

Les droits violés par le harcèlement sexuel U La loi (dans la plupart des pays) sur le harcèlement sexuel

Les coûts du harcèlement sexuel pour toutes les parties impliquées, dont : la personne harcelée, le harceleur, la société de médias et la société en général.



PG 12

CHAPTER 2

QU'APPELLE-T-ON HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ?

Ce que signifie le terme de 'harcèlement sexuel'

Quels types de comportement sont considérés comme du harcèlement sexuel, avec exemples à l'appui

Ce qui constitue le 'lieu de travail'

Qui est le plus souvent victime de harcèlement sexuel et pourquoi, afin que vous puissiez identifier les personnes les plus à risque.



PG 19

CHAPTER 3

GUIDE POUR LES EMPLOYEURS

Vos obligations professionnelles et légales de protéger vos employés contre le harcèlement sexuel au travail

Comment empêcher le harcèlement sexuel dans votre organisation

Comment traiter les plaintes pour harcèlement sexuel

Quel soutien apporter à vos employés dans une affaire de harcèlement sexuel



PG 32

CHAPTER 4

GUIDE POUR LES EMPLOYÉS

Vos droits en matière de harcèlement sexuel

Les mesures à prendre si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail

Les mesures à prendre si vous savez qu'une personne est victime de harcèlement sexuel au travail

Les étapes à suivre si vous avez été accusé(e) de harcèlement sexuel au travail



PG 42

CHAPTER 1

OUTILS

Un exemple de politique sur le harcèlement sexuel

Un exemple d'enquête sur le harcèlement sexuel

Un exemple de modèles de communication

Un poster de sensibilisation au harcèlement sexuel à afficher dans les salles de rédaction et les bureaux



PG 59

CHAPTER 2

LIENS UTILES

AVANT-PROPOS

En 2017, les mouvements #MeToo et Time's Up ont mis le problème du harcèlement sexuel sous les feux de la rampe. D'abord lancés aux États-Unis, ils sont devenus des campagnes mondiales qui traversent les frontières, secteurs, races, cultures et sexes.

Les femmes et hommes à l'origine de ces mouvements ont donné à notre industrie des médias l'occasion de s'attaquer de front au problème du harcèlement sexuel.

Ce changement commence par une prise de conscience accrue, un dialogue et, surtout, la création de politiques et de procédures qui aident à créer des environnements de travail exempts de harcèlement sexuel.

Il s'agit d'un guide pratique destiné à la fois aux sociétés de médias et à leurs employés, afin de les aider à prévenir et combattre le harcèlement sexuel au travail. Il s'agit, nous l'espérons, d'une première étape vers une industrie des médias exempte de harcèlement sexuel, en créant des normes de meilleures pratiques pouvant être reproduites dans toutes les industries du monde : une petite contribution à un mouvement beaucoup plus vaste dont WAN-IFRA est fière de faire partie.

Bien que ce guide aborde de multiples questions et perspectives liées au harcèlement sexuel, il n'est pas exhaustif. Il ne met pas l'accent sur le harcèlement sexuel et les menaces à la sécurité qui pèsent en particulier sur les femmes journalistes sur le terrain. D'autres ouvrages le font déjà très bien et sont citées en référence dans ce guide. Il n'aborde pas non plus en détail le problème omniprésent et évolutif du harcèlement en ligne, un aspect sur lequel nous espérons élaborer bientôt aussi un guide. Enfin, ce guide ne répertorie pas et ne peut répertorier les coûts professionnels incalculables pour les femmes employées de sociétés de médias qui sont passées à côté de promotions, de reportages ou d'autres possibilités d'avancement professionnel en raison du harcèlement sexuel qu'elles ont subi dans leur carrière. Pour aller de l'avant, l'industrie doit faire face à ces règles du jeu inégales de manière à la fois ouverte et honnête.

Nous sommes très reconnaissants envers nos pairs de l'industrie qui ont si généreusement partagé leur expertise, leurs processus et leurs outils internes, pour nous aider à élaborer ce guide pratique. Ensemble, nous identifierons des solutions collectives afin d'accroître le leadership et la voix des femmes dans les médias.



À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Ce guide s'adresse à la fois aux employeurs et aux employés de l'industrie des médias.

En tant qu'employeur d'une société de médias – dirigeant, manager, DRH... – ce guide vous aidera à :



- Comprendre vos obligations professionnelles et juridiques pour protéger vos employés contre le harcèlement sexuel au travail
- Savoir comment identifier le harcèlement sexuel dans votre organisation
- Être en mesure d'identifier les employés les plus à risque d'être victimes de harcèlement sexuel
- Élaborer une politique d'entreprise sur le harcèlement sexuel
- Mettre au point des mesures préventives pour éradiquer le problème du harcèlement sexuel dans votre organisation
- Élaborer des procédures permettant de traiter les plaintes pour harcèlement sexuel
- Mettre au point des stratégies de soutien aux employés victimes de harcèlement sexuel.

En tant qu'employé ou contractuel d'une société de médias, ce guide vous aidera à :



- Savoir quels sont vos droits sur votre lieu de travail S Savoir quand vous (ou quelqu'un d'autre) êtes victime de harcèlement sexuel
- Savoir quel comportement n'est pas acceptable
- Savoir quelles mesures prendre si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail ou si vous pensez que quelqu'un d'autre l'est
- Savoir quoi faire si vous êtes accusé de harcèlement sexuel au travail.



FAITS CONCERNANT LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Il s'agit d'un chapitre général destiné aux
employeurs et employés de médias.

Il vous aidera à comprendre :

- L'ampleur mondiale du problème du harcèlement sexuel
- Les droits violés par le harcèlement sexuel
U La loi (dans la plupart des pays) sur le harcèlement sexuel
- Les coûts du harcèlement sexuel pour toutes les parties impliquées, dont : la personne harcelée, le harceleur, la société de médias et la société en général.

Le harcèlement sexuel est un problème mondial

Le harcèlement sexuel dans l'industrie des médias d'information est un problème à la fois omniprésent et mondial. Une enquête¹ mondiale menée en 2013-2014 a révélé que :



48%

des femmes journalistes ont déjà subi une forme de harcèlement sexuel dans leur travail.



83%

ont affirmé ne pas avoir signalé l'incident.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE WIN

En 2017, Women in News a mené sa propre enquête auprès de 119 femmes dans 9 pays d'Afrique subsaharienne et de la région MENA. Malgré une taille d'échantillon assez réduite, les résultats donnent un aperçu de la réalité effrayante du problème dans ces deux régions. .



HARCÈLEMENT VERBAL

64%

Afrique

59%

Arab Region



HARCÈLEMENT PHYSIQUE

24%

Afrique

17%

Arab Region



SEXUALLY ASSAULTED

10%

Afrique

3%

Arab Region

29% des femmes victimes de harcèlement sexuel ont signalé l'incident.

¹ Barton, A., and H. Storm, 2014, 'Violence and Harassment Against Women in the Media, A Global Picture', IWMF and INSI



Chacun a le droit de vivre dans un environnement exempt de harcèlement sexuel et ce, quels que soient son sexe, sa sexualité et son âge.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EST ILLÉGAL



Le harcèlement sexuel est illégal dans la plupart des pays.

Dans la législation internationale sur les droits de l'homme, le harcèlement sexuel viole le droit à l'égalité des sexes, le droit à la vie et le droit à la liberté. Le harcèlement sexuel viole également le droit d'exercer librement toute profession, dont celle de journaliste.

Dans la plupart des pays, les protections contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont inscrites dans la loi. Il est plus que probable que votre pays dispose d'un cadre juridique national sur le harcèlement sexuel.

Toutefois, en ce qui concerne les sociétés de médias, nombreux sont ceux qui n'ont toujours pas mis en place de politiques ni de procédures propres pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail.

Il est important de comprendre qu'une société de médias – comme toute autre entreprise – peut être tenue pour indirectement responsable du harcèlement sexuel au sein de son organisation. Cela signifie que les sociétés de médias peuvent faire l'objet d'une plainte pour harcèlement sexuel de la part de l'un de leurs employés, car ces employés sont considérés comme travaillant directement au nom de leur organisation.

Cela implique des conséquences très importantes pour les sociétés de médias et explique en grande partie pourquoi elles doivent prendre le problème du harcèlement sexuel au sérieux.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL A DES COÛTS

Les effets du harcèlement sexuel au travail sont durables et préjudiciables. Penser ces effets en termes de coûts nous aide à comprendre que le harcèlement sexuel cause des pertes bien réelles pour toutes les personnes concernées : la victime, le harceleur, la société de médias et la société au sens large.

Il ne s'agit pas uniquement de coûts en termes monétaires.

COÛTS POUR:

LA VICTIME

Conséquences financières et professionnelles

- Perte de motivation au travail
- Baisse de performance au travail
- Perte de revenus
- Perte de salaire/congé sans solde
- Perte d'opportunités de carrière
- Démission/perde d'emploi
- Licenciement
- Frais de justice.

Conséquences émotionnelles et sur la santé mentale

- Humiliation, motivation réduite, perte d'estime de soi
- Stress et anxiété (parfois aigus)
- Dépression
- Trouble de stress post-traumatique (TSPT)
- Suicide.

Changement de comportement

- retrait et isolement
- Détérioration des relations
- Abus de drogues/alcool..

Conséquences sur la santé physique

- Perte d'appétit, maux de tête, perte/prise de poids
- Troubles du sommeil
- Déséquilibre hormonal
- Risque accru d'hypertension artérielle
- Système immunitaire affaibli
- Problèmes cardiaques (à long terme).



LE HARCELEUR

Conséquences financières et professionnelles

- Sanction disciplinaire/avertissement
- Rétrogradation
- Suspension
- Licenciement
- Mise à pied (mauvaises références)
- Perte de revenus
- Paiement de dommages et intérêts
- Frais de justice.

Conséquences juridiques & pénales

- Poursuites juridiques et pénales
- Procédures judiciaires
- Prison.

Conséquences émotionnelles et sur la santé mentale

- Culpabilité, honte, embarrass
- Stress et anxiété (parfois aigus)
- Dépression
- Suicide.

Conséquences sociales

- Ostracisation par la famille et la communauté
- Détérioration des relations et des liens sociaux.

COÛTS POUR:

COÛTS POUR L'ENTREPRISE MÉDIA

Baisse de la productivité et de la qualité des contenus due à :

- Baisse de performance au travail
- Travail d'équipe compromis et manque de confiance
- Baisse de moral et de motivation du personnel
- Absentéisme
- Capacité de management réduite en raison du temps consacré au traitement de l'incident
- Perte de candidats hautement qualifiés
- Taux de rotation élevé du personnel
- Formation du nouveau personnel.

Atteinte à la réputation

- Scandale médiatique
- Perte de lecteurs/d'abonnés
- Perte de candidats potentiels hautement qualifiés
- Atteinte à la réputation morale.

Coûts financiers

- Perte de chiffre d'affaires due à une baisse de productivité/qualité
- Frais de justice
- Coûts de remplacement du personnel.



LA SOCIÉTÉ

- Coûts de réadaptation à long terme pour la réinsertion des personnes victimes de harcèlement sexuel
- Prestations d'assurance chômage
- Coûts de recyclage des compétences
- Prestations pour les personnes dont les capacités de travail sont affaiblies
- Frais juridiques et de justice pénale
- Femmes découragées d'accéder à des emplois de statut élevé et bien rémunérés
- Maintien des inégalités sociétales entre les sexes.

2.

QU'APPELLE-T-ON HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ?

Ce chapitre est important pour tout le monde – employeurs comme employés du secteur des médias.

Il vous aidera à comprendre :

- Ce que signifie le terme de 'harcèlement sexuel'
- Quels types de comportement sont considérés comme du harcèlement sexuel, avec exemples à l'appui
- Ce qui constitue le 'lieu de travail'
- Qui est le plus souvent victime de harcèlement sexuel et pourquoi, afin que vous puissiez identifier les personnes les plus à risque.



- Les événements professionnels : conférences, déplacements professionnels, sessions de formation
- Les manifestations sociales organisées par votre entreprise.
- Social events organised by your organisation

Le harcèlement sexuel a tendance à se produire plus fréquemment en présence d'alcool ou d'autres substances toxiques.

DÉFINITION DU 'HARCÈLEMENT SEXUEL'

Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré par l'autre et offensant, de nature sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne et l'amène à se sentir dégradée, humiliée, intimidée ou menacée

C'est la personne qui subit le comportement qui décide s'il est désiré ou non, offensant ou non et ce, quelle que soit l'intention de l'autre personne.

Non désiré ne signifie pas nécessairement contraire à la volonté de l'autre. Une personne victime de harcèlement sexuel peut accepter une certaine conduite et même y participer activement même si elle la trouve offensante, surtout si elle a été menacée ou intimidée.



Bien qu'il touche le plus souvent les femmes, le harcèlement sexuel au travail peut toucher aussi bien les femmes que les hommes. Il peut concerner des personnes de sexe opposé ou du même sexe que le harceleur. Il peut être commis par des supérieurs, des collègues et des pairs, voire par des personnes externes à l'entreprise telles que les invités et ou les personnes interviewées.

QU'ENTEND-ON PAR 'LIEU DE TRAVAIL'?

Ce guide traite spécifiquement du harcèlement sexuel au travail ou sur le 'lieu de travail'. Est considérée comme 'lieu de travail' tout espace dans lequel un employé exerce son activité professionnelle.

Dans le contexte des médias, le 'lieu de travail' comprend :

- Les espaces sur site : bureau, salle de rédaction ou lieu de tournage
- Les espaces hors site : sur le terrain pour les recherches et les interviews
- Les espaces en ligne : toute plate-forme numérique utilisée par les employés pour communiquer avec les autres dans le cadre de leur travail.

Le harcèlement sexuel n'est pas une question de sexe, mais de pouvoir.



Comprendre l'abus de pouvoir est crucial pour comprendre qui est victime de harcèlement sexuel et pourquoi. Il n'a généralement rien à voir avec un intérêt sexuel ou social sincère. Ce comportement se produit plutôt lorsqu'il existe des relations inégales, par exemple entre un supérieur et un subordonné, ou entre un employé plus âgé et autre plus jeune

QUEL COMPORTEMENT EST CONSIDÉRÉ COMME DU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Le harcèlement sexuel prend de nombreuses formes. Ce comportement peut se produire une seule fois ou se répéter. Il peut aussi être manifeste, ce qui le rend plus facile à reconnaître, ou plus subtil, ce qui le rend plus difficile à détecter.



PHYSIQUE

Lorsqu'une personne utilise la pression ou la force physique pour avoir un contact sexuel avec une autre personne contre son gré.



VERBAL

Une personne donne à une autre personne une attention sexuelle non désirée par des commentaires ou dialogues verbaux ou écrits.



NON VERBAL

Une personne donne à une autre personne une attention sexuelle non désirée par des bruits ou des actions à distance.

Certaines formes de harcèlement sexuel sont jugées plus graves que d'autres. Le harcèlement sexuel physique a tendance à être perçu comme plus grave que le harcèlement verbal et non verbal.



Le viol ou l'agression sexuelle est la forme la plus extrême du harcèlement sexuel et constitue une infraction pénale dans la plupart des pays. Le viol implique la pénétration, aussi légère soit-elle, du vagin ou de l'anus avec une partie du corps ou un objet, ou la pénétration orale d'un organe sexuel d'une autre personne, sans le consentement de la victime.

COMPORTEMENTS CONSIDÉRÉS COMME DU HARCÈLEMENT SEXUEL



PHYSIQUE

- Agression sexuelle réelle ou tentative d'agression sexuelle – agression physique de nature sexuelle, dont attouchements sexuels ou viol (délit pénal)
- Embrasser quelqu'un sans son consentement
- Toucher, tâter ou caresser les parties intimes d'une personne sans son consentement
- Toucher ou caresser le corps d'une personne sans son consentement.
- Masser la nuque d'une personne sans son consentement.
- Tenir la main de quelqu'un sans son consentement.
- Demandes non sollicitées de faveurs sexuelles.



VERBAL

- Textes, e-mails, lettres, messages, y compris sur les réseaux sociaux, appels téléphoniques ou autres sollicitations non désirées à caractère sexuel
- Remarques sexuellement suggestives
- Invitations sociales répétées et non désirées à des rendez-vous privés ou situations d'intimité physique
- Commentaires personnels et intrusifs sur la tenue vestimentaire ou l'apparence physique d'une personne
- Bruits de baisers, gémissements et claquements de lèvres
- Sifflement (sexuellement suggestif)
- Questions personnelles intrusives sur la vie sociale ou sexuelle ou les antécédents personnels
- Questions intrusives sur les fantasmes sexuels
- Blagues intrusives de nature sexuelle
- Insinuations ou remarques sexuelles non sollicitées
- Diffusion d'insinuations ou de blagues 'cochannes' par e-mail ou sur les réseaux sociaux.



NON VERBAL

- Invasion répétée de l'espace personnel
- Examiner quelqu'un de la tête aux pieds (regard ascenseur)
- Fixer ou 'lorgner' quelqu'un
- Gestes sexuels simulés avec le corps
- Expressions faciales telles que cligner de l'œil,
- se lécher les lèvres, lancer des baisers
- Traquer quelqu'un ou le suivre partout
- Bloquer le chemin de quelqu'un U Cadeaux personnels non désirés
- Affichage de posters, de calendriers ou d'objets sexuellement explicites
- Regarder publiquement de la pornographie.

Cette liste d'exemples n'est pas exhaustive. N'oubliez pas que TOUT comportement sexuel qui n'est pas le bienvenu et que le destinataire trouve offensant peut être considéré comme du harcèlement sexuel.

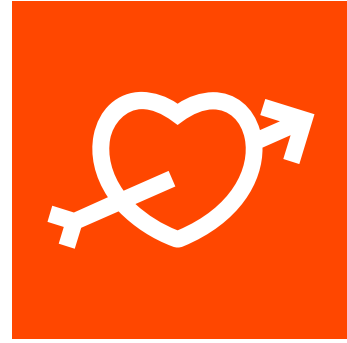


LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN LIGNE

est celui qui se produit sur n'importe quelle plateforme numérique, publique ou privée. Il implique l'utilisation de messages, d'images, de vidéos ou de pages. La plupart des comportements qui se manifestent dans le cadre du harcèlement sexuel en ligne se retrouvent dans les comportements hors ligne.

Cependant, la composante en ligne ajoute une pléthore de défis différents et complexes à relever quant à la façon de définir, de prévenir et de traiter le harcèlement sexuel au travail. Il n'existe pas, pour le moment, de réponse systématique au harcèlement sexuel en ligne sur laquelle les organisations et les professionnels des médias puissent s'appuyer. C'est un aspect sur lequel Women in News souhaite à l'avenir se pencher.

TrollBusters - Online pest control for journalists et Countering Online Abuse for Female Journalists (OSCE) sont deux ressources utiles pour les journalistes en termes de harcèlement sexuel en ligne.



PROPOSITIONS ROMANTIQUES OU HARCÈLEMENT SEXUEL

Les propositions romantiques et sexuelles sont très variées. En règle générale, si une personne vous intéresse de manière romantique, traitez-la avec respect et dignité, tant dans vos paroles que dans vos actes.

Si vos intentions sont romantiques mais que votre comportement conduit la personne à se sentir dégradée, humiliée ou abusée, il s'agit de harcèlement sexuel.

6

Liens au Chapitre 6

CATÉGORIES DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Vous rencontrerez parfois l'utilisation des termes 'environnement de travail hostile' ou 'donnant- donnant' pour définir les comportements-types de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il s'agit de catégories reposant sur les effets ou intentions du harcèlement sexuel.



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE

C'est lorsque le discours ou le comportement d'une personne est si extrême que la personne harcelée ressent son environnement de travail comme hostile, désagréable, intimidant, menaçant ou dangereux.

Ce type de harcèlement sexuel a tendance à se manifester sous la forme de harcèlement verbal et non verbal, et parfois sous des formes moins graves de harcèlement physique.

Il ne s'adresse pas nécessairement à une personne en particulier. Il peut être offensant pour quelqu'un qui est témoin du comportement, créant ainsi une atmosphère oppressante pour une ou plusieurs personnes, par exemple :

- Regarder de la pornographie à votre bureau
- Afficher des posters ou des calendriers offensants
- Faire des remarques salaces sur le lieu de travail (conversations légères) ou des blagues de nature sexiste ou sexuelle.

Le harcèlement sexuel est une situation de 'DONNANT-DONNANT' lorsque :

- Une personne est forcée de se soumettre à un harcèlement sexuel en échange d'avantages en termes d'emploi tels qu'une promotion, une augmentation de salaire, une importante mission, pour garder son emploi, ou
- L'emploi d'une personne est affecté lorsqu'elle rejette ou s'oppose au harcèlement sexuel, par exemple lorsqu'elle est licenciée, rétrogradée ou privée de ses responsabilités.

Le harcèlement de type donnant-donnant est souvent interdit par les lois civiles et pénales du pays concerné.

EXEMPLES DE SCÉNARIOS DE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES SOCIÉTÉS DE MÉDIAS



Une personne qui affiche des posters sexuellement explicites dans son bureau.



Une personne qui profite d'être seule avec un(e) collègue pour essayer de l'embrasser.



Un groupe d'employés qui interroge un(e) collègue sur ses antécédents sexuels.



L'invité d'une émission qui tripote une jeune productrice en coulisse.



Un manager qui prive un(e) journaliste d'un poste à responsabilité ou d'une mission s'il/elle refuse ses avances sexuelles.



Un manager qui sous-entend qu'un(e) employé(e) doit avoir des relations sexuelles avec lui pour obtenir un emploi ou une promotion.

3.

GUIDE POUR LES EMPLOYEURS

Ce chapitre s'adresse aux employeurs et aux dirigeants de sociétés de médias, y compris les cadres supérieurs, les cadres moyens et les responsables de ressources humaines.

Il vous aidera à comprendre :

- Vos obligations professionnelles et légales de protéger vos employés contre le harcèlement sexuel au travail
- Comment empêcher le harcèlement sexuel dans votre organisation
- Comment traiter les plaintes pour harcèlement sexuel
- Quel soutien apporter à vos employés dans une affaire de harcèlement sexuel.



JE DIRIGE UNE SOCIÉTÉ DE MÉDIAS ; QUELLES SONT MES RESPONSABILITÉS ?

En tant qu'employeur, il est de votre devoir de garantir à vos employés un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel. C'est votre obligation **LÉGALE**.



RESPONSABILITÉS LÉGALES

Le harcèlement sexuel viole les droits des personnes à l'égalité des sexes, à la vie et à la liberté. Il viole également le droit d'exercer librement toute profession, y compris celle de journaliste.

Dans la plupart des pays, il existe des lois protégeant les personnes contre le harcèlement sexuel au travail. Vos propres politiques et procédures de lutte contre le harcèlement sexuel doivent s'appuyer sur ces lois nationales existantes. Assurez-vous que tous les responsables de votre société connaissent ces lois nationales et leur impact sur votre organisation.

Vous devez également savoir que votre société de médias – comme d'autres organisations – peut être indirectement accusée de harcèlement sexuel. Cela signifie qu'en tant qu'employeur, vous pouvez être poursuivi en justice et tenu responsable des actes ou omissions de vos employés. Le harcèlement sexuel qui se produit dans votre organisation relève de votre responsabilité.

RESPONSABILITÉS PRATIQUES

Il est de votre responsabilité de faire tout ce qui est en votre pouvoir pour empêcher le harcèlement sexuel dans votre organisation.

Vous devrez ainsi :

- Mettre en place des mesures de prévention pour empêcher le harcèlement sexuel en amont.
- Mettre en place des procédures appropriées pour traiter les cas de harcèlement sexuel au sein de votre organisation, de manière professionnelle et conformément à la loi.

Le présent manuel vise à vous fournir quelques principes directeurs et outils importants. Cependant, vous devez aussi impérativement comprendre les responsabilités et droits de votre organisation en vertu des lois nationales.

Comment empêcher le harcèlement sexuel

1

S'engager à être une organisation à **tolérance zéro**.

2

Comprendre l'ampleur du **problème** auquel vous faites face.

3

Établir **une politique pratique en matière de harcèlement sexuel**.

4

Sensibiliser vos managers au problème du harcèlement sexuel.

5

Sensibiliser vos employés à votre politique en matière de harcèlement sexuel.

6

S'assurer que vos employés sont **en sécurité sur le terrain**.

7

Supprimer tout ce qui crée un **environnement de travail hostile**.

8

Envisager des politiques qui favorisent **l'équilibre entre les sexes**.

1. S'ENGAGER À ÊTRE UNE ORGANISATION À TOLÉRANCE ZÉRO

Cela peut paraître simple, mais s'engager en faveur d'une tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel est la première – et peut-être la plus grande – mesure qu'une organisation puisse prendre. Cela exige des organisations qu'elles reconnaissent que des cas de harcèlement sexuel se produisent. Cela exige également l'adhésion des conseils d'administration et des cadres dirigeants. Sans cet engagement, le reste est superficiel. Les responsables d'une organisation doivent donc prendre au sérieux le défi du harcèlement sexuel.

2. COMPRENDRE L'AMPLEUR DU PROBLÈME AUQUEL VOUS FAITES FACE

Reconnaissez que vous n'avez probablement pas conscience de l'ampleur du problème du harcèlement sexuel dans votre organisation. Le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel est souvent trompeur. La majorité des cas ont tendance à ne pas être signalés, pour diverses raisons, dont les suivantes :

- Honte/embarras Peur de ne pas être cru(e)
- Peur d'être perçu(e) comme un fauteur/une fauteuse de trouble

- Peur d'être tourné(e) en ridicule ou persécuté(e) suite au signalement du harcèlement
- Peur de perdre son emploi ou son salaire.

Comprendre l'ampleur du problème est une première étape importante. Les résultats peuvent aider à établir une adhésion au plus haut niveau et à convaincre les employés qu'ils doivent changer leur comportement.

Pour mieux comprendre l'ampleur du problème dans votre organisation, vous pourriez mener une enquête anonyme auprès de vos employés, passés et présents.

5

Au Chapitre 5 de ce guide, vous trouverez un exemple d'enquête sur le harcèlement sexuel. Vous pouvez l'utiliser comme modèle.



Conseils pour votre enquête

- Utiliser un questionnaire d'enquête en ligne, comme SurveyMonkey, qui peut vous aider à analyser les données.
- Ne pas oublier de la rendre anonyme pour encourager les réponses. Ne pas demander de noms ou de renseignements qui pourraient révéler l'identité d'une personne, comme son titre ou sa fonction.
- Ne pas vous contenter pas de cibler les femmes ; l'envoyer à tout le monde.
- Toujours définir les termes que vous utilisez de manière à ce qu'il n'y ait pas de confusion sur ce qui relève du 'harcèlement sexuel' ou du 'lieu de travail'. Ceci est particulièrement important si vous n'avez pas encore organisé de formation de sensibilisation.
- Publier les résultats de l'enquête au sein de votre organisation.
- Répéter l'enquête tous les un ou deux ans pour suivre les progrès accomplis.

3. ÉTABLIR UNE POLITIQUE PRATIQUE EN MATIÈRE DE HARCELEMENT SEXUEL

La prévention en matière de harcèlement sexuel commence par une politique officielle. Une politique de harcèlement sexuel est un ensemble de définitions pratiques et détaillées, de processus et d'étapes permettant d'aider les médias à prévenir et à traiter les cas de harcèlement sexuel. Il existe d'autres avantages à une bonne politique de harcèlement sexuel. Expliquer clairement le harcèlement sexuel et ses conséquences peut être un moyen de dissuasion efficace. La mise en place de protections et de procédures peut également aider les employés à se manifester et à signaler les cas de harcèlement sexuel.

5

Vous trouverez un exemple de politique digne des meilleures pratiques en matière de harcèlement sexuel au travail au Chapitre 5 de ce guide, que vous pouvez utiliser comme point de départ. Il s'agit d'une politique autonome plutôt que d'une clause appartenant à une autre politique, telle qu'une politique disciplinaire et de règlement des conflits.

Votre politique de harcèlement sexuel devrait être un document écrit, présenté dans un langage simple et convivial. Il est également judicieux de demander à un avocat d'examiner la politique de votre organisation à ce sujet pour s'assurer qu'elle est juridiquement valable et appropriée dans votre contexte national.

Une politique autonome est préférable pour la simple raison que vous pouvez définir le détail des modalités, des comportements et des procédures afin d'avoir un document utile et pratique.



Cela envoie également un message clair sur votre engagement à affronter le problème.

Elle devrait comprendre des clauses ou des paragraphes sur les points suivants :

- Votre engagement en faveur d'une tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel
- La base juridique de votre politique de harcèlement sexuel
- Les parties régies par la politique
- Un plan d'exécution
- Des définitions juridiques du 'harcèlement sexuel', du 'lieu de travail' et de tout terme afférent
- Des exemples de comportements considérés comme relevant du harcèlement sexuel
- Les droits des employés (y compris le droit de réponse de l'accusé)
- Les responsabilités des managers
- La confidentialité
- La personne ou l'organisme chargé de traiter les cas de harcèlement sexuel
- La procédure de traitement des plaintes
 - o officielle
 - o non officielle
- Les conséquences et mesures disciplinaires
- Les aspects de la représaille/victimisation
- Les procédures d'appel
- Les fausses allégations
- Le soutien.

4. SENSIBILISER VOS MANAGERS AU PROBLÈME DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Les managers jouent un rôle important et influent fortement sur la culture du lieu de travail. En tant que représentants de votre organisation, ils sont également responsables de la protection des employés. L'éducation et la sensibilisation des cadres moyens et supérieurs à la problématique du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une étape cruciale pour s'attaquer à ce problème. Bien que des guides comme celui-ci soient des ressources utiles, cet enseignement devrait aussi avoir lieu par le biais d'ateliers et de formations.

Les managers et cadres dirigeants devraient recevoir une formation sur les thèmes suivants :

- Qu'est-ce que le harcèlement sexuel au travail et comment l'identifier
- Qui est le plus à risque et quelle est la dynamique du pouvoir derrière le harcèlement sexuel
- Pourquoi le harcèlement sexuel est rarement signalé
- Lois et normes nationales, régionales, internationales et industrielles pertinentes en matière de harcèlement et discrimination sexuels
- Les responsabilités légales spécifiques de votre organisation et les droits des employés
- Leurs devoirs en tant que dirigeants et représentants de votre organisation
- Les détails de la politique de tolérance zéro de votre organisation
- Comment traiter une plainte pour harcèlement sexuel
- Comment créer un environnement non hostile et ce qu'il faut surveiller
- Donner l'exemple : comment les managers doivent se comporter (et quel comportement éviter).

5. SENSIBILISER VOS EMPLOYÉS À VOTRE POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Pour empêcher le harcèlement sexuel dans votre organisation, vos employés doivent aussi être sensibilisés au problème.

Vos employés doivent savoir :

- Ce qu'est le harcèlement sexuel au travail
- Leurs droits en tant que salariés
- Que votre organisation a une politique de tolérance zéro et ce que cela signifie
- Comment déposer une plainte s'ils sont eux-mêmes (ou quelqu'un d'autre) victimes de harcèlement sexuel
- Quelles sont les politiques et les procédures en place pour traiter les cas de harcèlement sexuel
- Quels sont les conséquences potentielles pour les deux parties..

Ceci aidera vos employés à comprendre où se situe la ligne rouge entre un comportement approprié et un comportement inapproprié, ce qui, espérons-le, découragera le harcèlement sexuel. Sachant qu'il existe des mesures et protections claires en place, les employés qui ont été harcelés doivent se sentir en mesure de le signaler.

Vous pouvez sensibiliser les gens en :

- Fournissant à tous les employés actuels et nouveaux des copies électroniques ou papier de votre politique en matière de harcèlement sexuel.
- Formant tous les employés actuels et nouveaux à la politique de votre organisation en matière de harcèlement sexuel.
- Sensibilisant vos employés par des formations sur ce qu'est le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- Affichant des documents et outils visuels dans la salle de rédaction, les bureaux et les espaces communs.
- Incluant une clause sur le harcèlement sexuel dans les contrats de travail de vos employés et de vos consultants.
- Dialoguant et communiquant ouvertement sur le harcèlement sexuel lors des réunions de personnel.

6. S'ASSURER QUE VOS EMPLOYÉS SONT EN SÉCURITÉ SUR LE TERRAIN

Vous avez le devoir de protéger vos employés contre le harcèlement sexuel dans tout contexte de travail, y compris sur le terrain. Il s'agit d'un défi particulier pour les médias, étant donné le temps que peuvent passer les journalistes hors site à effectuer des recherches sur un sujet ou à couvrir l'actualité. Bien qu'il soit nécessaire d'en développer davantage dans ce domaine, il existe un certain nombre de ressources existantes pour vous aider à protéger vos employés contre le harcèlement sexuel sur le terrain et sur lesquelles vous pouvez compter, notamment:

Reporters Without Borders/ UNESCO, Guide pratique de sécurité des journalistes - Chapitre 3, Section 7

6

DART Center for Journalism and Trauma, Let's Talk: Personal Boundaries, Safety & Women in Journalism.

Liens au Chapitre 6.

8. ENVISAGER DES POLITIQUES QUI FAVORISENT L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES

Le harcèlement sexuel est plus susceptible d'être cultivé dans les effectifs à prédominance masculine. Une main d'œuvre équilibrée entre les sexes est une étape importante dans la lutte contre le harcèlement sexuel. Envisagez des politiques visant à augmenter le nombre de femmes travaillant au sein de votre organisation, notamment par :

- Des politiques d'embauche et de recrutement
- Des quotas pour le nombre d'hommes et de femmes
- Des mesures de formation et de gestion de carrière pour les talents féminins de votre organisation
- Des politiques d'emploi favorables à la famille, telles que le congé parental, les possibilités de travail à domicile, les horaires flexibles, les congés supplémentaires non payés, ainsi que des politiques et dispositifs en matière de garde d'enfants.

7. SUPPRIMER TOUT CE QUI CRÉE UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE

Les sociétés de médias sont des lieux où les hommes et les femmes partagent un espace de travail. Tout ce qui crée un environnement de travail difficile ou hostile doit être éliminé. Pour ce faire, vous devez :

- Enlever tout ce qui est sexuellement explicite ou qui pourrait être considéré comme sexuellement offensant – par exemple des posters, calendriers, décorations de bureau.
- Ne jamais ignorer ou prendre à la légère un(e) employé(e) qui a été victime de harcèlement sexuel.
- Ne jamais rire, encourager ou participer à des blagues inappropriées.

Comment traiter les plaintes pour harcèlement sexuel ?

Votre organisation a besoin de principes et de procédures clairs pour traiter les cas de harcèlement sexuel.

Voici quelques points-clés à considérer :

1 AU SÉRIEUX TRAITER TOUTES LES PLAINTES

Las denuncias de acoso sexual deben tomarse en serio y tratarse con prontitud y lo más rápidamente posible.

2 DISPOSER DE PROCÉDURES DE PLAINTES À LA FOIS FORMELLES ET NON FORMELLES

Les employés doivent pouvoir déposer une plainte formelle ou non formelle. Les étapes et les conséquences étant différentes selon le cas, vous aurez besoin d'une procédure différente pour chacune d'elles. Vous trouverez ci-dessous des exemples détaillés.

3 PERMETTRE DES DÉNONCIATIONS ANONYMES

En tant que société de médias, vous êtes susceptible de disposer d'un mécanisme de dénonciation anonyme. Vous pouvez utiliser ce dispositif pour permettre aux employés de dénoncer des cas de harcèlement sexuel de manière anonyme. Toutefois, pour mener une enquête adéquate, vous devrez connaître l'identité de toutes les parties.

4 NOMMER UNE PERSONNE DESIGNÉE

Vous aurez besoin d'une personne ou d'une équipe désignée pour enquêter sur les cas de harcèlement sexuel. Dans l'idéal, il devrait s'agir d'un(e) employé(e) des ressources humaines qui connaît bien les lois du travail actuelles de votre pays. Il serait également utile qu'il/elle ait une formation spécialisée dans le traitement des cas de harcèlement sexuel et sur les méthodes de résolution des conflits.

Confidentialité La confidentialité dans les cas de harcèlement sexuel est un principe éthique et une obligation légale dans la plupart des pays, ainsi qu'un code d'éthique professionnelle.

La confidentialité signifie protéger les personnes impliquées dans des cas de harcèlement sexuel et les informations qu'elles partagent, afin que seules les personnes autorisées puissent accéder à ces données. La victime, la personne accusée, les témoins et les tiers sont tous protégés par la confidentialité.

5 FAIRE APPEL À UNE ASSISTANCE OU EXPERTISE EXTÉRIEURE

Dans certaines situations, il peut être nécessaire de faire appel à une aide ou à une expertise externe pour assurer une enquête juste, impartiale et objective.

6 SIGNALER L'AGRESSION SEXUELLE À LA POLICE

Si l'affaire concerne une agression sexuelle (y compris un viol), il faudra le signaler à la police. La victime de l'agression peut aussi avoir besoin de soins médicaux immédiats. Votre organisation doit coopérer pleinement à toute enquête policière. Vous devrez aussi évaluer si votre organisation a besoin d'un conseil ou d'un soutien juridique.

7 ENVISAGER L'ÉVENTUALITÉ D'UNE SUSPENSION

Dans certains autres cas plus graves de harcèlement sexuel, y compris d'agression sexuelle, il peut être nécessaire de suspendre des employés à plein salaire pendant que vous (ou la police) menez une enquête. Il s'agit d'une mesure pratique et non disciplinaire.

8 EXPLIQUER VOTRE PROCÉDURE DANS VOTRE POLITIQUE

Votre politique en matière de harcèlement sexuel doit clairement indiquer comment sont traitées les plaintes pour harcèlement sexuel dans votre organisation. Ceci est important, aussi bien pour les employés que pour les managers, afin d'éviter toute confusion sur ce qui est en jeu. Une approche par étapes est préférable.

En matière de harcèlement sexuel, la confidentialité est également la clé du signalement, car elle renforce la confiance.

Pour aider à préserver la confidentialité, vous devrez vous assurer que les systèmes d'information de votre organisation sont sécurisés et que vous respectez les lois sur la protection des données de votre pays.

Une plainte informelle a tendance à être déposée dans les cas les moins graves de harcèlement sexuel ou lorsque le harceleur est susceptible d'arrêter son comportement après une confrontation. Il s'agit souvent d'un dialogue facilité entre la personne victime de harcèlement sexuel et le harceleur. L'objectif est d'arrêter le comportement indésirable et offensant.

Une plainte informelle n'implique généralement pas une enquête en bonne et due forme. Dans les cas les moins graves, un processus informel de traitement des plaintes peut résoudre les problèmes avec un minimum de stress pour les personnes concernées et peut rétablir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel. Si le comportement cesse, la plainte informelle ne figurera pas dans le dossier personnel du harceleur.

Une plainte informelle n'implique aucune mesure disciplinaire.

ÉTAPE

1

PLAINTÉ INFORMELLE DÉPOSÉE POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

- Le harcèlement sexuel fait l'objet d'une plainte informelle, verbale ou écrite.
- La plainte est adressée à une 'personne responsable' de l'entreprise, notamment :
 - Un supérieur direct
 - Un autre manager de votre organisation
 - Un employé des ressources humaines
 - Un agent de la santé et sécurité
 - Un représentant syndical
 - Une personne des services de santé au travail.
- La personne qui reçoit la plainte doit informer la personne désignée (PD) pour traiter les cas de harcèlement sexuel.

ÉTAPE

2

PLAINTÉ INFORMELLE REÇUE

- La personne désignée (PD) doit contacter ou prendre rendez-vous avec l'auteur(e) de la plainte et :
 - Si la plainte était verbale, en prendre note par écrit et lui en remettre une copie
 - L'informer de ses droits, de la marche à suivre et répondre à ses questions
 - Lui expliquer ce qu'est la confidentialité et ce qu'elle signifie à la fois pour elle et pour la personne accusée
 - L'informer des différentes méthodes permettant de parvenir à un règlement du problème dans le cadre de la procédure informelle
 - Lui expliquer les solutions possibles dans le cadre

d'une procédure informelle

- Lui expliquer de quel soutien il/ elle dispose et déterminer de quel soutien il/elle pourrait avoir besoin s'il/elle le souhaite
- Lui expliquer que s'il/elle n'est pas satisfait(e) de l'issue de la plainte informelle, il/elle peut ensuite déposer une plainte formelle
- Mettre ce qui précède par écrit.
- La PD doit contacter ou prendre rendez-vous avec la personne accusée et :
 - L'informer des charges retenues contre elle.
 - L'informer de ses droits (y compris le droit de réponse) et de la marche à suivre pour faire avancer l'affaire, et répondre à ses questions.
 - Lui expliquer ce qu'est la confidentialité et ce qu'elle signifie pour elle et pour l'auteur(e) de la plainte.
 - L'informer des différentes méthodes pour parvenir à un règlement du conflit dans le cadre de la procédure informelle.
 - Lui expliquer les solutions possibles dans le cadre d'une procédure informelle.
 - Lui expliquer la politique en matière de représailles ou de persécution de toute personne portant plainte pour harcèlement sexuel.
 - Mettre ce qui précède par écrit.
- **Un petit nombre de cadres supérieurs doit être informé de l'affaire (il serait préférable de les préciser).**

ÉTAPE 3

RÉSOLUTION

- La personne accusée de harcèlement sexuel doit disposer d'un délai (proposer 1 semaine) pour livrer sa version des faits par écrit.
- Une méthode pour parvenir à un règlement du conflit doit être convenue avec les deux parties. Cette méthode pourrait être : la facilitation, la conciliation, la médiation ou l'arbitrage.
- Une résolution doit faire l'objet d'un accord. Les solutions dépendront du cas, mais pourraient être les suivantes :
 - La promesse de mettre fin au comportement de harcèlement sexuel
 - Une excuse formelle de la part du harceleur
 - Des transferts de personnel entre équipes
 - Une formation et sensibilisation du harceleur.
- La confidentialité de toutes les parties doit être préservée à tout moment.
- Une plainte informelle n'entraîne PAS de mesures disciplinaires.

ÉTAPE 4

SUIVI & SOUTIEN

- La PD doit systématiquement assurer un suivi des deux parties pour s'assurer que le harcèlement sexuel a bien cessé et que les deux parties n'en subissent pas les conséquences négatives.
- La PD doit également organiser des réunions de suivi avec les supérieurs hiérarchiques des parties concernées par la plainte.
- La PD doit continuer à évaluer les besoins en matière de soutien.
- Si la personne harcelée n'est pas satisfaite de l'issue de la procédure de plainte informelle, elle peut alors déposer une plainte formelle.

Une plainte formelle est déposée soit lorsqu'une plainte informelle n'a pas mis fin au harcèlement sexuel, soit lorsque la personne harcelée réclame que des mesures sérieuses soient prises contre son harceleur. Tous les éléments de preuve sont conservés en toute confidentialité et l'affaire figurera dans le dossier personnel du harceleur si la plainte s'avère fondée. Une plainte formelle a tendance à faire l'objet d'une enquête interne en bonne et due forme, réalisée par plusieurs personnes. Une plainte formelle peut entraîner des conséquences graves pour la personne accusée de harcèlement sexuel, selon la gravité du harcèlement.

ÉTAPE 1

PLAINTÉ FORMELLE POUR HARCÈLEMENT SEXUEL DÉPOSÉE

- Le harcèlement sexuel fait l'objet d'une plainte formelle, verbale ou écrite.
- La plainte est adressée à une 'personne dotée de responsabilités', notamment :
 - Un supérieur direct
 - Un autre manager de votre organisation
 - Un responsable des ressources humaines
 - Un agent de la santé et de la sécurité
 - Un représentant syndical
 - Une personne des services chargés de la santé au travail.
- La personne qui reçoit la plainte doit informer la personne désignée (PD) pour traiter les cas de harcèlement sexuel.

Ces procédures de plainte sont adaptées des procédures de traitement du harcèlement sexuel de la société de médias norvégienne VG.

ÉTAPE 2

PLAINTÉ FORMELLE REÇUE

- Lui expliquer ce qu'est la confidentialité et ce qu'elle signifie pour lui/elle et pour la personne accusée.
- Lui expliquer quelles seront les conséquences professionnelles et juridiques potentielles pour la personne accusée si le cas est avéré.
- Lui expliquer le soutien qui lui est offert et déterminer de quel soutien il/elle pourrait avoir besoin ou souhaiter avoir besoin.
- Mettre ce qui précède par écrit.
- La PD doit contacter ou prendre rendez-vous avec la personne accusée de harcèlement sexuel et :
 - L'informer des charges retenues contre elle.
 - L'informer de ses droits (y compris son droit de réponse) et de la marche à suivre pour aller de l'avant, et répondre à ses questions.
 - Lui expliquer ce qu'est la confidentialité et ce qu'elle signifie pour lui/elle et pour la personne qui les accuse.
 - Lui expliquer quelles seront les conséquences professionnelles et juridiques potentielles pour lui/elle si le cas est avéré.
 - Lui expliquer la politique en matière de représailles ou de persécution de toute personne portant plainte pour harcèlement sexuel.
 - Mettre ce qui précède par écrit.
- Un dossier de harcèlement sexuel doit être ouvert.
- Un petit nombre de cadres supérieurs doit être informé de l'affaire (il est préférable de les spécifier).
- Si la plainte porte sur une agression sexuelle, la personne désignée (PD) doit signaler l'affaire directement à la police et votre organisation devra coopérer avec la police dans son enquête.
- La PD doit contacter ou prendre rendez-vous avec avec l'auteur(e) de la plainte et:
 - Si la plainte était verbale, la PD doit en prendre note par écrit et lui en remettre une copie.
 - L'informer de ses droits, de la marche à suivre et répondre à ses questions.

ÉTAPE 3

ENQUÊTE

- Des entretiens doivent être menés avec :
 - La victime du harcèlement sexuel
 - La personne accusée de harcèlement sexuel (en respectant son droit de réponse)
 - Tout témoin ou tiers.
- Deux personnes, dont la PD, doivent représenter votre organisation dans toute réunion ou interview. Ni l'une ni l'autre ne doit être un supérieur direct de l'une ou l'autre des parties.
- Les déclarations formelles doivent être prises par écrit de :
 - La victime du harcèlement sexuel
 - La personne accusée de harcèlement sexuel (en respectant son droit de réponse)
 - Tout témoin ou tiers.
- Les faits de l'affaire doivent être recueillis et compilés, y compris les journaux intimes et les éléments de preuve rassemblés par la personne victime de harcèlement sexuel, ainsi que toute contre-preuve de la personne accusée.
- Un dossier confidentiel doit être conservé sur la base de toutes les informations relatives à l'affaire, y compris toutes les discussions et communications avec toutes les parties. Tous les dossiers doivent comporter la date et l'heure.
- La confidentialité de toutes les parties doit être préservée à tout moment.

ÉTAPE 4

DÉCISION

- Votre organisation doit décider si, sur la base des faits et preuves rassemblés, le cas de harcèlement sexuel est avéré ou non.
- Votre organisation doit décider des mesures disciplinaires à prendre, le cas échéant.
- Il convient de préciser la base juridique de la décision.
- Votre équipe juridique doit évaluer le besoin éventuel de soutien juridique, surtout dans les cas où la police est impliquée ou lorsque la personne victime de harcèlement sexuel veut porter l'affaire devant les tribunaux.

ÉTAPE 5

RETOUR D'INFORMATION & SOUTIEN

- Un retour d'information doit être donné aux parties impliquées dans l'affaire, tout en veillant à préserver la confidentialité.
- Les deux parties doivent avoir la possibilité de contester la décision dans un délai donné (proposer 1 semaine).
- Si le cas de harcèlement sexuel n'est pas avéré, tous les documents relatifs à l'affaire doivent être détruits. Toutefois, un dossier interne indiquant qu'une enquête a été menée doit être conservé.
- Si le cas de harcèlement sexuel est avéré, la personne désignée (PD) doit produire un rapport détaillant les enquêtes, les conclusions, les résultats et les mesures disciplinaires prises.
- La PD doit détailler un plan approprié de suivi et de soutien, que le cas de harcèlement sexuel soit avéré ou non.

ÉTAPE 6

SUIVI & SOUTIEN

- La PD doit systématiquement assurer un suivi des deux parties pour s'assurer que le harcèlement sexuel a bien cessé et que les deux parties n'en subissent pas les conséquences négatives.
- La PD doit également organiser des réunions de suivi avec les supérieurs hiérarchiques des parties concernées.
- La PD doit continuer à évaluer les besoins éventuels en matière de soutien.



Les affaires graves doivent entraîner le licenciement immédiat de la personne accusée.

REPRÉSAILLES ET PRÉVENTION DE LA PERSÉCUTION

Vous avez le devoir de protéger les employés qui ont signalé un cas de harcèlement sexuel contre les éventuelles persécutions. Les représailles ou la persécution sont des infractions graves dont votre organisation peut être tenue responsable. Il faut donc s'attaquer sérieusement à ce problème et prendre des mesures disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au licenciement. Toute représaille non sanctionnée dissuadera les autres employés de signaler des cas de harcèlement sexuel.

FAUSSES PLAINTES

Une fausse plainte s'applique lorsqu'un(e) employé(e) signale un incident de harcèlement sexuel en sachant que les accusations sont fausses.

Malheureusement, les fausses plaintes arrivent parfois.

Une enquête en bonne et due forme sur les accusations doit établir si la plainte est fausse ou non. Cependant,

Cependant, n'oubliez pas qu'un manque de preuves NE signifie PAS qu'une plainte est fausse.

Adopter une position ferme à l'égard des fausses accusations aidera à les prévenir. Assurez-vous que vos employés comprennent qu'une fausse déclaration est un grave délit et que dans ce cas, ils s'exposent eux aussi à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

CONSÉQUENCES ET MESURES DISCIPLINAIRES

Toute enquête officielle sur un cas de harcèlement sexuel peut donner lieu à au moins trois conséquences possibles :

1. Aucun cas de harcèlement sexuel n'est avéré.
2. Un cas manifeste de harcèlement sexuel est avéré.
3. Un cas manifeste de harcèlement sexuel grave ou répété est avéré.

Les mesures et procédures disciplinaires que vous appliquez dans les cas de harcèlement sexuel doivent être conformes à la politique de votre organisation en matière de plainte et de discipline. Des mesures disciplinaires doivent s'appliquer à toute personne coupable de harcèlement sexuel avéré au travail et ce, quel que soit son poste ou son autorité.

Toute mesure disciplinaire doit figurer dans le dossier personnel de l'accusé.

Les mesures disciplinaires doivent également être fondées sur la gravité et l'ampleur du harcèlement. Toutefois, vous devrez vous assurer que ces mesures sont appliquées de manière uniforme dans tous les cas. Parmi les mesures possibles, citons :

- L'avertissement verbal ou écrit
- L'évaluation de performance défavorable
- La mutation
- La rétrogradation
- La suspension
- Le licenciement

QUEL SOUTIEN DOIS-JE APPORTER AUX EMPLOYÉS ?

Le harcèlement sexuel n'est pas seulement une question de droit ou de procédure. Les conséquences émotionnelles, physiques et professionnelles sur la victime peuvent être néfastes et durables. Dans la plupart des cas, elle aura probablement besoin d'une certaine forme de soutien.

Cependant, cette personne sera la seule à savoir de quel soutien elle a besoin et pour combien de temps.

Vous devrez :

- Déterminer, avec une grande sensibilité, de quel type de soutien elle souhaite bénéficier
- Lui fournir ce soutien
- La guider pour trouver le soutien que vous ne pouvez éventuellement pas lui fournir
- Lui fournir une liste de services de soutien en matière de harcèlement sexuel
- Assurer un suivi avec elle (en privé) et examiner régulièrement ses besoins en matière de soutien.

Le soutien que vous pourrez offrir à un(e) employé(e) victime de harcèlement sexuel dépendra des ressources de votre organisation, même si ce soutien n'est pas toujours coûteux.

Un soutien professionnel comprend :

- Congés payés/sans solde
- Horaires de travail réduits/travail à temps partiel
- Travail partagé
- Travail à domicile
- Mentorat
- Stratégie/soutien de retour au travail
- Suivi systématique.

Vous pouvez également créer un répertoire des services de soutien disponibles en matière de harcèlement sexuel auxquels la victime pourra accéder dans votre pays. Ce répertoire doit être une ressource publique pour tous les employés. Il pourrait comprendre :

- La police
- Des services juridiques
- Des syndicats
- Des prestataires de soins de santé (en cas de viol et de harcèlement physique)
- Des services de conseil psychologique
- Des réseaux et groupes de soutien
- Des lignes d'assistance téléphonique (hotlines)
- Un soutien religieux.



Si les ressources le permettent, des dispositifs de soutien plus complets pourraient inclure :

- Des services de conseil
- Des soins médicaux
- Une représentation ou un conseil juridique.



Il peut y avoir des cas où un(e) employé(e) a fait l'objet d'une fausse plainte de harcèlement sexuel. Il/elle peut, dans ce cas, être affecté(e) sur le plan émotionnel, physique et professionnel, en particulier s'il/ elle a dû faire l'objet d'une enquête formelle.

Le soutien dont il/elle aura besoin pourrait être semblable à ce qui précède, mais il pourrait aussi s'agir de rétablir publiquement sa réputation.

4.

GUIDE POUR LES EMPLOYÉS

Ce chapitre s'adresse à tous les employés de sociétés de médias, que vous soyez salarié ou indépendant, collaborateur d'une rédaction ou non, junior ou senior.

À ce stade de la lecture du guide, vous devriez déjà savoir ce qu'est le harcèlement sexuel. Ce chapitre vous aidera à en savoir plus sur :

- Vos droits en matière de harcèlement sexuel
- Les mesures à prendre si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail
- Les mesures à prendre si vous savez qu'une personne est victime de harcèlement sexuel au travail
- Les étapes à suivre si vous avez été accusé(e) de harcèlement sexuel au travail.

QUELS SONT MES DROITS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ?

Le harcèlement sexuel au travail est grave et ne doit pas être pris à la légère, ni par vous ni par votre employeur.



Il est de votre droit de pouvoir travailler dans un environnement exempt de harcèlement sexuel et ce, quels que soient votre sexe, votre sexualité et votre âge. Dans la plupart des pays, il s'agit d'un **DROIT LÉGAL**.

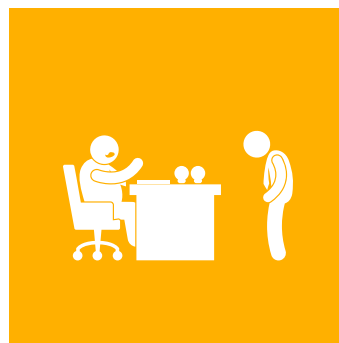
AUTRES DROITS

Si vous dénoncez un cas de harcèlement sexuel, vous avez :

- Le droit à la confidentialité
- Le droit de ne pas être victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail
- Le droit de faire appel de toute décision
- Le droit d'être représenté dans toute enquête ou affaire judiciaire.

Si vous êtes accusé(e) de harcèlement sexuel, vous avez :

- Le droit de répondre aux accusations portées contre vous
- Le droit à la prise en compte de votre version des faits
- Le droit de faire appel de toute décision
- Le droit d'être représenté dans toute enquête ou affaire judiciaire
- Le droit à un dossier personnel vierge si aucune poursuite n'a été intentée contre vous.



PERSÉCUTIONS OU REPRÉAILLES

La persécution pour avoir signalé un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un délit grave et punissable, et il est de la responsabilité de votre employeur de vous protéger contre cette éventualité.



CONFIDENTIALITÉ Dans les cas de harcèlement sexuel, la confidentialité est un principe éthique et une obligation légale dans la plupart des pays, ainsi qu'un code d'éthique professionnelle.

La confidentialité signifie la protection des personnes impliquées dans des cas de harcèlement sexuel et des informations qu'elles partagent, de sorte que seules les personnes autorisées puissent accéder à ces données. La personne harcelée, l'accusé(e), les témoins et les tiers sont tous protégés par la confidentialité.

La confidentialité aide à bâtir la confiance, afin que chacun soit plus à l'aise pour dénoncer les cas de harcèlement sexuel.

La confidentialité repose sur des systèmes d'information sécurisés et sur le respect par votre employeur des lois de votre pays sur la protection des données.

LES RESPONSABILITÉS DE VOTRE EMPLOYEUR

Votre employeur a l'obligation légale de vous fournir un environnement de travail sécurisé, y compris sur le terrain. En fait, si le harcèlement sexuel se produit au travail, votre employeur peut en être tenu responsable.

Toutes les sociétés de médias devraient :

- Avoir une tolérance zéro envers toutes les formes de violence et de discrimination, dont le harcèlement sexuel
- Avoir une politique claire en matière de harcèlement sexuel, comprenant:
 - Des codes de conduite visant à prévenir le harcèlement sexuel en amont
 - Des procédures de traitement systématique du harcèlement sexuel au sein de l'organisation
- Sensibiliser tous les employés à ces politiques et procédures dès le début de leur emploi ou lors de la mise à jour de ces politiques.

Bien que toutes les sociétés de médias doivent se doter d'une politique claire et opérationnelle en matière de harcèlement sexuel, elles ne le font pas toutes. Si votre employeur ne dispose pas de politique propre sur le harcèlement sexuel, vérifiez si le harcèlement sexuel est traité dans toute autre directive de l'entreprise. S'il n'est pas traité du tout, alors dans la plupart des pays, vous serez protégé par la loi contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et vous devriez vous pencher sur les points suivants :

VOTRE SÉCURITÉ SUR LE TERRAIN

Votre employeur a le devoir de vous protéger dans tout contexte de travail, y compris sur le terrain.

Il existe également des ressources utiles pour les journalistes sur les thèmes de la sécurité et du harcèlement sexuel sur le terrain, notamment :

Reporters Sans Frontières/UNESCO, Guide pratique de sécurité des journalistes - Chapitre 3, Section 7

DART Center for Journalism and Trauma, Let's Talk: Personal Boundaries, Safety & Women in Journalism

6

Vous trouverez les liens vers ces ressources au Chapitre 6.

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail, vous devez :

1

Identifier de quelle manière vous êtes victime de harcèlement sexuel

2

Si vous vous en sentez capable, **informer** votre harceleur que ce comportement n'est pas désiré de votre part

3

Vous assurer de votre sécurité au travail

4

Collecter et conserver **des preuves**

5

Déposer une **plainte**

6

Chercher **de l'aide**

7

Porter votre affaire devant les tribunaux, si vous n'êtes pas satisfait(e).



ÉTAPE 2

**SI VOUS VOUS EN SENTEZ
CAPABLE, INFORMER
VOTRE HARCELEUR QUE CE
COMPORTEMENT N'EST PAS**

Vous n'êtes pas censé(e) affronter votre harceleur.

Rappelez-vous qu'il est de votre droit de ne pas être victime de harcèlement sexuel. Il n'est PAS de votre responsabilité d'affronter votre harceleur ou de mettre fin au harcèlement par vous-même. Si vous sentez que votre sécurité est menacée, il est préférable de NE PAS affronter votre harceleur. Au lieu de cela, déposez une plainte formelle ou signalez le cas à la police.

Si vous vous sentez en mesure d'informer votre harceleur que son comportement n'est pas désiré et offensant, vous pourriez :

- Lui faire savoir que son comportement est non désiré et offensant. Vous pouvez le faire verbalement et/ou par écrit
- Décourager fermement le comportement U Lui rappeler que vous êtes un(e) professionnel(le) et que vous méritez le respect.

Parfois, il suffit de parler directement à la personne qui vous harcèle de son comportement pour y mettre fin. Si tel est le cas, vous pouvez vous satisfaire qu'aucune autre mesure ne soit requise. Assurez-vous cependant que le harceleur ne continuera pas à représenter une menace pour vous ou pour quiconque dans l'organisation.

Si vous avez été victime de harcèlement sexuel, il est important de savoir que ce n'est PAS VOTRE FAUTE.

Sachez aussi que VOUS N'ÊTES PAS SEUL dans cette expérience.

Voici quelques mesures pratiques que vous pouvez prendre si vous avez été victime de harcèlement sexuel au travail :

ÉTAPE 1

**IDENTIFIER DE QUELLE
MANIÈRE VOUS ÊTES VICTIME
DE HARCELEMENT SEXUEL**

Rappelez-vous que le harcèlement sexuel peut être physique, verbal ou non verbal. Il s'agit de tout comportement non désiré et offensant, de nature sexuelle, qui porte atteinte à votre dignité et vous conduit à vous sentir dégradée, humiliée, intimidée ou menacée. C'est vous qui décidez si ce comportement est désiré ou non, offensant ou non.

2

Jetez un œil à ce qui est considéré comme du harcèlement sexuel au Chapitre 2 de ce guide.



Si vous avez été violé(e) ou agressé(e) sexuellement, il s'agit d'un délit dans la plupart des pays. Vous devez immédiatement signaler l'incident à la police. Si vous êtes victime d'une agression sexuelle ou de blessures, vous devriez également consulter un médecin. Si vous pensez que le harcèlement sexuel que vous avez subi constitue une menace pour votre intégrité physique, vous devriez aussi vous adresser à la police.

ÉTAPE

3

VOUS ASSURER DE VOTRE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Il est de votre droit de travailler dans un environnement sûr. Donc si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail, il incombe à votre employeur de vous protéger contre votre harceleur. Cependant, s'il ne le fait pas ou si vous jugez qu'il n'en fait pas suffisamment, vous pouvez faire certaines choses pour vous protéger.

Les salles de rédaction sont souvent des lieux où les employés doivent travailler dans des locaux exigus. Dans la mesure du possible, évitez d'être seul(e) avec la personne qui vous harcèle. Si vous devez l'approcher, assurez-vous que d'autres membres du personnel soient présents. Si vous estimez que votre sécurité physique est menacée, vous devriez vous rendre immédiatement à la police.

- Toutes les personnes impliquées
- Qui aurait pu être témoin du comportement (le cas échéant)
- Comment vous avez réagi à ce comportement
- Comment vous vous êtes senti(e) suite à l'incident.

“

Exemple: Nous étions à la conférence de presse X le 14 juin dernier. Il était environ 13h30 et nous étions sur le point de quitter la conférence, après le déjeuner. Monsieur Y s'est approché de moi alors que j'attendais, au premier étage, l'ascenseur qui me ramenait à l'entrée. L'étage était vide, à l'exception d'une réceptionniste.

Monsieur Y s'est tenu tout près de moi. Il a alors mis sa main autour de ma taille et l'a laissée glisser vers le bas sur mes fesses. J'ai fait un pas de côté pour m'éloigner de lui. Il s'est de nouveau approché de moi et a recommencé. Je me suis excusée et j'ai dit que je devais aller aux toilettes. Je n'ai pas pris l'ascenseur avec lui. Je me sentais paniquée.

”

ÉTAPE

4

COLLECTER ET CONSERVER DES PREUVES

Quelle que soit la gravité du harcèlement sexuel que vous subissez, il est important que vous conserviez toutes les preuves à l'appui de votre plainte.

Dans la mesure du possible :

Conservez toute correspondance en provenance et à destination de votre harceleur, y compris :

- Les lettres
- Les e-mails
- Les SMS/textos
- Les messages sur réseaux sociaux
- Les photos
- Les contenus audio
- Les contenus vidéo
- Tout autre document physique ou numérique, y compris les captures d'écran.

Tenez un registre de toutes les fois où vous avez été victime de harcèlement sexuel, y compris :

- Les dates
- Les heures
- Les lieux
- Les circonstances
- Les détails du comportement
- subi

- Conservez une trace de toute correspondance liée à votre procédure de plainte
- Conservez toutes les preuves dans plusieurs systèmes ou appareils, y compris en dehors de votre lieu de travail et auxquels vous seul(e) avez accès.

Si, pour quelque raison que ce soit, vous n'avez pu conserver aucune preuve, cela ne devrait pas vous empêcher de déposer une plainte.

ÉTAPE 5

DÉPOSER UNE PLAINTE



Les personnes victimes de harcèlement sexuel ressentent souvent de l'humiliation, de la honte et de la culpabilité. Elles ont aussi parfois peur d'être persécutées, de perdre leur emploi ou de ne pas être crues. Ces sentiments et ces craintes peuvent les empêcher de parler de leur harcèlement ou de le signaler.

Bien qu'il puisse être extrêmement difficile d'en parler, **IL EST IMPORTANT DE SIGNALER UN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET CE, AUTANT POUR VOTRE SÉCURITÉ ET VOTRE PROPRE BIEN-ÊTRE QUE POUR LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES AUTRES.**

Si la personne qui vous harcèle n'est pas arrêtée, elle pourrait interpréter votre silence comme un consentement et son comportement pourrait se poursuivre voire s'aggraver.

Vérifiez si votre organisation dispose d'une politique sur le harcèlement sexuel ou d'une procédure de plainte. Qu'il en existe ou non, les étapes à suivre pour déposer une plainte sont très semblables.

5

L'exemple de politique sur le harcèlement sexuel du Chapitre 5 vous montre ce que vous pouvez attendre d'une politique digne des meilleures pratiques.

3

Le Chapitre 3 décrit également en détail les procédures de traitement des plaintes.

LES FAUSSES PLAINTES

sont prises au sérieux. L'absence de preuve ne signifie pas que votre demande est fausse. Cependant, si vos accusations de harcèlement sexuel s'avèrent fausses et que vous êtes pleinement conscient(e) qu'elles sont fausses, vous ferez probablement face à des mesures disciplinaires.

1

Familiarisez-vous avec la politique de votre organisation en matière de harcèlement sexuel (si elle existe).

2

Familiarisez-vous avec vos droits et les lois de votre pays.

3

Choisissez entre déposer une plainte formelle ou non formelle.

4

Clarifiez les procédures et délais de dépôt d'une plainte, soit en vous référant à la politique existante le cas échéant, soit en vous renseignant auprès de l'autorité compétente.

5

Déposez votre plainte par écrit de préférence, bien qu'elle puisse aussi être verbale, et conservez une copie papier.

Adressez votre plainte à une 'personne responsable' de votre organisation. Il n'est normalement pas nécessaire qu'il s'agisse de la personne désignée et peut comprendre :

6

- un supérieur direct
- un autre manager de votre organisation
- un employé des ressources humaines
- un agent responsable de la santé et sécurité
- un représentant syndical
- un employé des services de santé au travail.

7

Insistez sur le fait que vous souhaitez la confidentialité.

8

Demandez à votre employeur de veiller à ce que vous n'entriez pas en contact avec votre harceleur.

9

Fournissez toutes les preuves que vous détenez.

10

Faites savoir à votre employeur de quel type de soutien vous avez besoin.

11

Vérifiez le suivi de votre plainte pour vous assurer qu'elle est bien en cours de traitement et que vous obtenez régulièrement des retours d'information.

PROCÉDURE DE PLAINTE INFORMELLE

Dans les cas les moins graves de harcèlement sexuel ou lorsque vous pensez que le harceleur mettra fin à son comportement s'il est confronté au problème, vous pouvez choisir de déposer une plainte informelle.

Il s'agit souvent d'un dialogue facilité entre la personne victime de harcèlement sexuel et l'auteur du harcèlement, et peut comprendre les étapes suivantes :

ÉTAPE 1 PLAINTE INFORMELLE DÉPOSÉE POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

ÉTAPE 2 PLAINTE INFORMELLE REÇUE

ÉTAPE 3 RÉOLUTION

ÉTAPE 4 SUIVI & SOUTIEN

L'objectif est d'arrêter le comportement non désiré et offensant. Une plainte informelle n'implique généralement pas une enquête en bonne et due forme. Dans les cas les moins graves, une procédure informelle de traitement des plaintes peut résoudre les problèmes avec un minimum de stress pour les personnes concernées et peut rétablir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel.

Si le comportement cesse, la plainte informelle ne figurera pas dans le dossier personnel du harceleur. Une plainte informelle n'entraîne aucune mesure disciplinaire.

PROCÉDURE DE PLAINTE FORMELLE

Si votre plainte informelle n'a pas mis fin au harcèlement sexuel ou si vous voulez que des mesures sérieuses soient prises contre votre harceleur, vous pouvez choisir de déposer une plainte formelle.

Tous les éléments de preuve sont conservés (de façon confidentielle) et l'affaire figurera dans le dossier personnel de votre harceleur. Une plainte formelle a tendance à faire l'objet d'une enquête interne en bonne et due forme de la part de plusieurs personnes et peut comporter les étapes suivantes :

ÉTAPE 1 PLAINTE FORMELLE DÉPOSÉE POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

ÉTAPE 2 PLAINTE FORMELLE REÇUE

ÉTAPE 3 ENQUÊTE

ÉTAPE 4 DÉCISION

ÉTAPE 5 RETOUR D'INFORMATION.

Une plainte formelle peut avoir de graves conséquences pour la personne accusée de harcèlement sexuel.

Selon la gravité du harcèlement, la personne peut alors être sujette à :

- Un avertissement officiel
- Un renvoi (mauvaises références)
- Une évaluation de performance défavorable
- Une obligation de payer des dommages & intérêts ou indemnités
- Une mutation
- Un emprisonnement.
- Une rétrogradation
- Une suspension
- Un licenciement

Le harcèlement sexuel peut vous affecter à la fois d'un point de vue émotionnel et physique. Et cela peut affecter votre capacité à vous épanouir au travail. Si vous avez été victime de harcèlement sexuel au travail, vous aurez probablement besoin d'un certain soutien. Vous êtes la seule personne à connaître le type de soutien dont vous aurez besoin dans les jours, semaines ou mois qui suivent votre agression sexuelle, ainsi que la durée pendant laquelle vous aurez besoin de ce soutien.

Le soutien qui vous sera proposé variera en fonction du pays dans lequel vous vivez et de ce que votre organisation s'est engagée à vous fournir.

Voici les différents types de soutien dont vous pourriez avoir besoin :

UN SOUTIEN PROFESSIONNEL TEL QUE :

- Congé payé/sanssolde
- Temps partiel / horaires de travail réduits
- Chargedetravailpartagée
- Travailàdomicile/ télétravail
- Mentorat
- Stratégie/soutien de retour au travail
- Suivi systématique.

- Police
- Soins médicaux (si vous avez été victime de viol)
- Soins psychologiques et services de conseil
- Syndicats
- Soutien juridique
- Réseaux et groupes de soutien
- Lignes d'assistance téléphonique / hotlines
- Famille et amis
- Soutien religieux
- Soutien financier.

PORTER VOTRE AFFAIRE DEVANT LES TRIBUNAUX SI VOUS N'ÊTES PAS SATISFAIT(E)

Si vous n'êtes pas satisfait(e) de la manière dont votre organisation a traité votre plainte, vous pouvez porter votre affaire devant un tribunal ou une cour, à condition que votre pays dispose de lois ou de dispositions vous protégeant contre le harcèlement ou la discrimination sexuel(le).

Il est important que vous soyez représenté par un avocat possédant l'expertise adéquate. Le tribunal dépend du pays et du délit.

Si l'affaire est jugée en votre faveur, les tribunaux du travail et les cours civiles instruiront les affaires de harcèlement sexuel avec un résultat sous forme de compensation financière ou autre. Si vous portez plainte, les cas graves de viol et d'agression sexuelle seront jugés par une cour pénale. Les résultats varient d'un pays à l'autre, mais dans la plupart des cas, si la personne est reconnue coupable, il s'agit de peines d'emprisonnement.

QUELQU'UN D'AUTRE EST VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL – QUE DOIS-JE FAIRE ?



N'oubliez pas que pour réagir aux éventuels cas de harcèlement sexuel dans son organisation, votre employeur dépend entièrement des informations qui lui sont fournies.

Si vous êtes témoin de harcèlement sexuel au travail ou si un collègue vous confie avoir été victime de harcèlement sexuel, vous pouvez :

- L'encourager à aller plus loin et à signaler le ou les incident(s)
- Signaler vous-même le ou les incident(s) – de préférence par écrit – soit à la personne désignée dans votre organisation, soit à une 'personne responsable'. Vous trouverez plus de détails sur ce sujet à la page précédente.

Vous devez être prêt à témoigner dans le cadre d'une enquête interne ou policière (en cas de viol).

Si vous avez révélé un cas de harcèlement sexuel, il est de votre droit de ne pas être persécuté(e) pour ce signalement. Il est de la responsabilité de votre employeur de vous protéger contre cette éventualité. Vous avez également droit à la confidentialité.

J'AI ÉTÉ ACCUSÉ(E) DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL – QUE DOIS-JE FAIRE ?

MÊME SI VOUS AVEZ ÉTÉ ACCUSÉ(E) DE HARCÈLEMENT SEXUEL, VOUS AVEZ DES DROITS

- Le droit à la confidentialité
- Le droit de connaître les charges retenues contre vous
- Le droit de répondre à toute accusation portée contre vous
- Le droit à la prise en compte de votre version des faits
- Le droit de faire appel d'une décision.

Ce que vous devez faire ou à quoi vous pouvez vous attendre dépendra du fait que la personne qui vous accuse a déposé une plainte formelle ou informelle.

SI LA PERSONNE QUI VOUS ACCUSE A DÉPOSÉ UNE PLAINTÉ INFORMELLE

Cela ne figurera pas dans votre dossier personnel, si votre comportement cesse. Vous devriez :

- Répondre à l'accusation par écrit, en donnant votre version des faits et en indiquant si vous croyez qu'il s'agit d'une fausse déclaration ou non
- Vous assurer de bien comprendre ce qui constitue du harcèlement sexuel
- Trouver et conserver toutes les preuves à l'appui de votre cause, le cas échéant
- Accepter le dialogue
- NE JAMAIS exercer de représailles ou inciter un de vos pairs à exercer des représailles en votre nom. Il s'agirait d'un grave délit
- Modifier votre comportement si la plainte est justifiée. Car vous n'avez peut-être pas réalisé que votre comportement était indésirable ou offensant. Une possibilité vous est offerte ici de modifier votre comportement sans qu'une plainte formelle ne soit déposée.

SI LA PERSONNE QUI VOUS ACCUSE A DÉPOSÉ UNE PLAINTE FORMELLE

Cela figurera dans votre dossier personnel et pourrait entraîner des mesures disciplinaires. Vous devriez :

- Répondre à l'accusation par écrit, en donnant votre version des faits et en indiquant si vous croyez qu'il s'agit d'une fausse déclaration ou non.
- Vous assurer de bien comprendre ce qui constitue du harcèlement sexuel.
- Modifier votre comportement si la plainte est fondée. Vous n'avez peut-être pas réalisé que votre comportement était indésirable ou offensant.
- Trouver et conserver toutes les preuves à l'appui de votre cause, le cas échéant.
- Vous conformer à toute enquête interne ou policière.
- Probablement demander à un avocat compétent en droit du travail et expérimenté dans les affaires de harcèlement sexuel de vous représenter.
- Ne pas confronter ou approcher la personne qui vous accuse pendant l'enquête.
- Ne jamais user de représailles ou inciter vos pairs à le faire en votre nom. Il s'agirait d'un grave délit.
- Faire appel par écrit si vous n'êtes pas d'accord avec la décision, en indiquant la raison.

À QUELLES MESURES DISCIPLINAIRES OU SANCTIONS DOIS-JE M'ATTENDRE ?

Cela dépendra de la gravité du comportement dont vous êtes accusé(e). Votre employeur décidera de l'un des résultats suivants :

Aucun cas de harcèlement sexuel retenu contre vous

Si votre employeur constate qu'il n'y a pas de cas de harcèlement sexuel à retenir contre vous ou si l'affaire est abandonnée, tous les documents relatifs à l'affaire seront détruits et ne figureront pas dans votre dossier personnel. Cette affaire n'affectera donc pas vos perspectives de carrière actuelles ou futures.

Un cas clair de harcèlement sexuel ou de harcèlement sexuel 'grave ou répété' est retenu contre vous

Si votre employeur découvre que vous êtes reconnu coupable de harcèlement sexuel, vous ferez l'objet de mesures disciplinaires.

Selon la gravité de l'accusation portée contre vous, vous pourriez être confronté(e) à l'une des situations suivantes :

- Avertissement verbal ou écrit
- Évaluation de performance défavorable U Mutation
- Rétrogradation
- Suspension
- Licenciement
- Renvoi (mauvaises références).

Le viol et l'agression sexuelle sont des infractions criminelles qui seront renvoyées à la police et pourront être jugées par une cour pénale.

Si votre affaire est portée devant les tribunaux, vous pourriez être confronté(e) à :

- Une obligation d'indemnisation
- Une incarcération.

J'AI ÉTÉ ACCUSÉ(E) À TORT, À QUEL TYPE DE SOUTIEN PUIS-JE AVOIR ACCÈS?

Une fausse déclaration contre vous peut avoir sur vous de graves répercussions sur le plan émotionnel, physique et professionnel, ainsi que sur votre famille. Vous avez peut-être le sentiment que vous et votre famille aurez besoin de soutien. Vous êtes la seule personne à connaître le type de soutien dont vous aurez besoin et la durée pendant laquelle vous en aurez besoin.

Le soutien qui vous sera proposé variera en fonction du pays dans lequel vous vivez et de ce que votre organisation s'est engagée à vous fournir. Voici les types de soutien auxquels vous pourriez avoir accès :

Un soutien professionnel tel que:

- Congé payé / sans solde
- Temps partiel / horaires de travail réduits
- Charge de travail partagée
- Travail à domicile / télétravail
- Mentorat
- Stratégie / soutien de retour au travail
- Suivi systématique
- Rétablissement formel et public de votre réputation

Soins de santé (si vous avez subi un viol)
Soins psychologiques et services de conseil
Syndicats
Soutien juridique
Réseaux et groupes d'entraide
Assistances téléphoniques / hotlines
Famille et amis
Soutien religieux

5.

OUTILS

Ce chapitre contient des outils pratiques à l'intention des employeurs du secteur des médias pour les aider à prévenir le harcèlement sexuel et à y faire face. Les employés de médias peuvent aussi les trouver utiles.

Ces outils sont mentionnés tout au long du guide. Ils comprennent :

- Un exemple de politique sur le harcèlement sexuel
- Un exemple d'enquête sur le harcèlement sexuel
- Un exemple de modèles de communication
- Un poster de sensibilisation au harcèlement sexuel à afficher dans les salles de rédaction et les bureaux.



EXEMPLE DE POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Il s'agit d'un exemple de bonne pratique en matière de politique sur le harcèlement sexuel pour les sociétés de médias qui ne disposent pas encore de politique propre ou qui ont besoin d'améliorer leur politique existante. Cette politique s'inspire d'un certain nombre de politiques d'autres organisations de l'industrie, y compris de celle de l'OIT, ainsi que des procédures de l'entreprise norvégienne VG en matière de harcèlement sexuel.

Vous devrez adapter cette politique à votre organisation. Elle devra être rédigée ou au moins vérifiée par un avocat spécialisé dans le droit du travail et les lois sur la discrimination dans votre pays.

Les détails de cette politique dépendront de plusieurs facteurs, dont:

- Les lois de votre pays sur la question
- La taille de votre organisation et les ressources disponibles
- Les politiques et procédures existantes de votre organisation, en particulier en matière de plaintes et de mesures disciplinaires.

Vous trouverez, sous chaque clause, des notes sur cette clause ainsi que quelques exemples de textes.

Politique et procédures en matière de harcèlement sexuel de [SOCIÉTÉ]

AVANT-PROPOS

C'est ici que vous devez déclarer que vous avez une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel et que vous vous engagez à fournir un environnement sûr à vos employés.

Vous pouvez également y ajouter des détails tels que :

- Pourquoi vous lancez cette politique
- À qui s'adresse cette politique
- Qui est l'interlocuteur clé de votre organisation
- Qui a approuvé cette politique
- Quand elle a été approuvée et sera réexaminée.

[SOCIÉTÉ] s'engage à fournir à tous les employés un environnement sûr et exempt de toute discrimination pour quelque motif que ce soit, y compris le harcèlement sexuel au travail.

Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré et offensant, de nature sexuelle, qui porte atteinte à la dignité d'une personne et l'amène à se sentir dégradée, humiliée, intimidée ou menacée.

[SOCIÉTÉ] a une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement ou d'agression sexuelle sur le lieu de travail.

[SOCIÉTÉ] veillera à ce que tous les employés et managers aient accès à cette politique à tout moment et en connaissent le contenu.

Cette politique énonce des procédures claires pour :

- Les employés victimes de harcèlement sexuel
- Les employés accusés de harcèlement sexuel
- Les témoins de harcèlement sexuel
- Les managers et dirigeants impliqués dans des enquêtes sur des affaires de harcèlement sexuel.

Le [directeur général/directeur des ressources humaines/ autre dirigeant] de [SOCIÉTÉ] est responsable du contenu et de la mise en œuvre de cette politique sur le harcèlement sexuel. Il est également l'interlocuteur clé dans tous les cas de harcèlement sexuel chez [SOCIÉTÉ].

Cette politique est approuvée par l'équipe dirigeante de [SOCIÉTÉ].

Nom	[NOM]
Fonction	[POSTE]
Approuvé	[DATE]
Examiné	[DATE]
Prochain examen	[DATE]

UNE NOTE POUR LES EMPLOYÉS

Cette section doit expliquer, en termes très pratiques, ce que cette politique signifie pour vos employés. Il est particulièrement utile de l'inclure dans votre politique.

Voici quelques directives pratiques pour les employés de [SOCIÉTÉ] sur ce que vous pouvez et devez faire si :

- You are sexually harassed at work
- You are a witness or concerned about someone else being sexually harassed at work
- You are accused of sexually harassing someone at work.

Ces directives sont extraites des diverses sections et clauses de la politique elle-même.

EMPLOYÉS VICTIMES DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

- Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, ce n'est pas votre faute.
- Vous n'êtes ni seul(e) dans cette affaire ni la seule personne à connaître cette situation. Le harcèlement sexuel existe dans l'industrie des médias.
- Il est de votre droit légal de pouvoir travailler dans un environnement sûr, exempt de harcèlement sexuel et de ne pas devoir le craindre. Il en va de la responsabilité de [SOCIÉTÉ] de le garantir.
- Pour pouvoir faire quelque chose contre le harcèlement sexuel, [SOCIÉTÉ] dépend entièrement de l'information qui lui est fournie.
- Vous devez informer un autre responsable de l'incident. Cette personne peut être, par ex. :
 - Votre supérieur direct Un autre manager de [SOCIÉTÉ]
 - Un employé des ressources humaines
 - Un agent de la santé et sécurité
 - Un de vos représentants syndicaux
 - Le service de santé au travail.
- Toutes ces personnes ont le devoir de protéger votre confidentialité.
- En tant que personne signalant un cas de harcèlement sexuel, votre identité et toute information que vous partagez seront traitées en toute confidentialité et ne seront communiquées qu'à un petit nombre de personnes impliquées dans l'enquête.
- Si vous avez été agressé(e) sexuellement ou violé(e), il s'agit d'un grave délit commis contre vous. En plus d'en informer [SOCIÉTÉ], vous devez le signaler à la police et chercher à obtenir des soins médicaux. Sachez que votre affaire pourrait être portée devant une cour ou un tribunal correctionnel.
- Il est de votre droit de ne pas être persécuté(e) pour avoir signalé un cas de harcèlement sexuel au travail. Toute signalé un cas de harcèlement sexuel au travail. Toute représaille est un délit à la fois grave et punissable, et il en va de la responsabilité de [SOCIÉTÉ] de vous en protéger.
- [SOCIÉTÉ] a mis en place des procédures à la fois formelles et informelles pour traiter les cas de harcèlement sexuel. Vous les trouverez dans la politique ci-dessous.

TÉMOINS OU EMPLOYÉS CRAIGNANT QU'UNE AUTRE PERSONNE SOIT VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

- Pour pouvoir faire quelque chose contre le harcèlement sexuel, [SOCIÉTÉ] dépend totalement de l'information qui lui est fournie à ce sujet.
- Si un(e) collègue communique avec vous et signale avoir été victime de harcèlement sexuel, vous devez l'encourager à aller plus loin et à le signaler.
- Si vous craignez qu'un(e) collègue soit victime de harcèlement sexuel, vous devez le signaler à l'une des personnes mentionnées ci-dessus.
- En tant que personne signalant un cas de harcèlement sexuel, votre identité et les informations que vous partagez seront traitées en toute confidentialité et ne seront communiquées qu'à un petit nombre de personnes impliquées dans l'enquête.
- Toute représaille est un délit grave et punissable, et il en va de la responsabilité de [SOCIÉTÉ] de vous en protéger..

EMPLOYÉS ACCUSÉS DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Si vous êtes accusé(e) de harcèlement sexuel, vous avez également des droits.

- Si vous êtes accusé(e) de harcèlement sexuel, vous avez également des droits.
- Votre identité et toute information concernant l'affaire seront traitées de manière confidentielle.
- Vous avez le droit de connaître les charges retenues contre vous.
- Vous avez le droit de répondre à toute accusation portée contre vous.
- Vous avez le droit à ce que votre version des faits soit dûment prise en considération.
- Vous avez le droit de faire appel d'une décision.
- Si [SOCIÉTÉ] constate qu'il n'y a pas de cas de harcèlement sexuel contre vous, ou si l'affaire est abandonnée, tous les documents relatifs à cette affaire seront détruits et ne figureront pas dans votre dossier personnel. Cela n'affectera donc pas vos perspectives de carrière actuelles ou futures.
- Si [SOCIÉTÉ] découvre qu'il y a un cas de harcèlement sexuel contre vous, vous ferez l'objet de mesures disciplinaires. La mesure minimale est un avertissement écrit. La mesure disciplinaire pour les cas graves ou répétés est le licenciement.

1. BASE LÉGALE DE VOTRE POLITIQUE

S'il y a lieu, vous devez préciser la base juridique de votre politique.

Référez-vous aux lois ou politiques de votre pays (et à leurs paragraphes/articles) sur :

- Le viol et l'agression sexuelle
- Le harcèlement sexuel
- Le harcèlement sexuel au travail
- La discrimination et l'égalité
- Les lois sur la protection des données et de la vie privée (car vous aurez à traiter des informations sensibles qui pourraient affecter la réputation d'une personne).

Vous devrez consulter un avocat pour cet aspect en particulier.

2. PARTIES RÉGIES PAR CETTE POLITIQUE

C'est ici que vous indiquerez à qui s'applique cette politique. Il existe un large éventail d'acteurs impliqués dans la création de contenus médias et avec lesquels votre personnel entrera en contact. Vous devez vous assurer de toutes les inclure dans cette clause et que celle-ci soit correctement formulée sur le plan juridique.

Cette politique s'applique à tous les employés de [SOCIÉTÉ], y compris ses administrateurs, membres du conseil, gestionnaires, membres du personnel, pigistes et contractuels. Elle s'applique également à toute personne entrant en contact avec les employés de l'ORGANISATION X dans le processus de création de contenus médias, y compris les sources d'information, les personnes interrogées, les annonceurs, les partenaires commerciaux et les visiteurs.

3. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

La mise en œuvre de la politique est aussi importante que la politique elle-même. Ici, vous devez expliquer comment vous garantirez que tout le personnel soit au courant de cette politique et en connaisse le contenu.

Cette politique sera largement diffusée en interne. [SOCIÉTÉ] veillera à ce que tous les managers et employés connaissent la politique et y aient accès à tout moment.

La politique sera incluse ou mentionnée dans les documents suivants de [SOCIÉTÉ]:

Cette liste doit reposer sur les politiques, documents et contrats existants de votre organisation, y compris:

- Le code d'éthique
- Le manuel du personnel
- Les contrats de travail
- Les contrats de consultants ou d'associés
- Tout(e) autre accord ou convention collectif/ve

Cette politique fera l'objet d'un examen annuel.

Tous les employés et managers recevront une formation sur le contenu de cette politique:

- a. dans le cadre de leur intégration dans l'organisation
- b. dès que la politique sera réexaminée et que des changements seront introduits.

4. DÉFINITIONS DES TERMES

Vous devrez définir ce qu'est le harcèlement sexuel au travail. Il est également utile de donner des exemples de ce qui est considéré comme un comportement sexuel non désiré. Il est important de souligner que, quelle que soit l'intention, c'est la personne qui subit ce comportement qui décide s'il est désiré ou non.

4.1 HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré et offensant, de nature sexuelle, qui porte atteinte à la dignité d'une personne et l'amène à se sentir dégradée, humiliée, intimidée ou menacée.

C'est la personne victime du comportement qui décide s'il est désiré ou non, offensant ou non, peu importe l'intention de la personne accusée de harcèlement.

Le harcèlement sexuel peut être un comportement permanent ou ponctuel. Il peut être:

Physique – Quelqu'un fait pression ou utilise la force physique pour avoir un contact sexuel avec une autre personne contre sa volonté.

Verbal – Quelqu'un donne à une autre personne une attention sexuelle non désirée par le biais de commentaires ou de dialogues verbaux ou écrits.

Non verbal – Quelqu'un donne à une autre personne une attention sexuelle non désirée par le biais de bruits ou d'actions à distance.

Vous pouvez également envisager de définir différentes catégories de harcèlement sexuel, notamment:

a. Un environnement de travail hostile : Lorsque le discours ou comportement d'une personne est si grave que la personne harcelée juge son milieu de travail hostile, désagréable, intimidant, menaçant ou dangereux. Il n'est pas nécessairement adressé à une personne en particulier et peut être offensant pour tout témoin du comportement, créant ainsi une atmosphère oppressante pour certaines personnes, par exemple :

- Regarder de la pornographie
- Afficher des posters ou calendriers offensants
- Plaisanter (conversation légère) en faisant des blagues de nature sexiste ou sexuelle sur le lieu de travail

b. Une situation de donnant-donnant : Lorsqu'une personne se sent obligée de se soumettre au harcèlement sexuel en échange d'avantages sociaux tels qu'une promotion, une augmentation de salaire, une affectation importante, le maintien de son emploi ; ou lorsque son emploi est affecté par son rejet ou sa résistance au harcèlement sexuel, comme le licenciement, la rétrogradation ou la perte de responsabilités.

4.2 COMPORTEMENTS CONSIDÉRÉS COMME DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Les comportements considérés comme du harcèlement sexuel comprennent entre autres les suivants:

PHYSIQUE

- Agression sexuelle réelle ou tentative d'agression sexuelle – une agression physique de nature sexuelle comprenant les attouchements sexuels ou le viol.
- Embrasser quelqu'un sans son consentement
- Toucher, tâter, caresser les parties intimes de quelqu'un contre son gré
- Toucher ou caresser le corps d'une personne contre son gré
- Masser le cou de quelqu'un sans son consentement
- Tenir la main de quelqu'un contre son gré
- Demandes non sollicitées de faveurs sexuelles

VERBAL

- Textes, e-mails, lettres, appels téléphoniques ou documents de nature sexuelle non sollicités
- Remarques sexuellement suggestives

- Invitations sociales répétées et non désirées à des rendez-vous ou moments d'intimité physique
- Commentaires personnels et intrusifs sur l'apparence physique ou la tenue vestimentaire d'une personne
- Bruits de baisers, gémissements ou claquements de lèvres
- Sifflements sexuellement suggestifs
- Questions personnelles non désirées sur la vie ou le passé social(e) ou sexuel(le)
- Questions non désirées sur les fantasmes sexuels
- Plaisanteries non sollicitées de nature sexuelle
- Insinuations ou histoires sexuelles non sollicitées
- Diffusion d'insinuations ou de blagues 'cochannes' par e-mail ou sur les réseaux sociaux.

NON VERBAL

- Invasion répétée de l'espace personnel
- Examiner une personne de la tête aux pieds (regard 'ascenseur')
- Fixer ou 'reluquer' quelqu'un
- Imiter des gestes sexuels avec le corps
- Expressions faciales telles que cligner de l'œil, se lécher les lèvres, envoyer des baisers
- Traquer quelqu'un ou le suivre partout
- Bloquer délibérément le chemin de quelqu'un
- Cadeaux personnels non désirés
- Affichage de posters, de calendriers ou d'objets sexuellement explicites
- Regarder publiquement de la pornographie

4.3 LIEU DE TRAVAIL

Le 'lieu de travail' est l'espace où un employé effectue son travail pour [SOCIÉTÉ]. Il s'agit notamment des:

- Espaces sur place : bureau, salle de rédaction ou lieu de tournage
- Espaces hors site : sur le terrain pour la recherche et les interviews
- Espaces en ligne : toute plateforme numérique utilisée par les employés pour communiquer avec les autres dans le cadre de leur travail
- Événements professionnels : conférences, voyages d'affaires, sessions de formation
- Manifestations sociales organisées par [SOCIÉTÉ]

5. POLITIQUES AFFÉRENTES

Vous voudrez peut-être envisager d'élaborer des politiques pour les situations susceptibles de conduire à du harcèlement sexuel. Il s'agit notamment de politiques sur les relations entre les employés, ainsi que sur les manifestations sociales en présence d'alcool. A titre d'exemple:

5.1 DIRECTIVES DE [SOCIÉTÉ] POUR LES RELATIONS INTIMES

Lorsqu'un couple est employé par [SOCIÉTÉ], il ne peut être affecté à des postes qui relevant directement l'un de l'autre. Tout employé lié intimement à un subalterne doit le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique.

5.2 DIRECTIVES DE [SOCIÉTÉ] POUR LES MANIFESTATIONS SOCIALES EN PRÉSENCE D'ALCOOL

Le harcèlement sexuel est plus fréquent dans les situations en présence d'alcool ou de drogue. Lors de manifestations sociales liées au travail, l'alcool doit être consommé avec modération et de manière responsable. La consommation de drogues ou d'autres substances illégales lors de manifestations sociales sur le lieu de travail est strictement interdite.

6. CONFIDENTIALITÉ

La confidentialité est un principe éthique qui empêche le partage ou la diffusion d'informations et d'identités auprès de tiers. Dans les cas de harcèlement sexuel, la confidentialité renforce non seulement la confiance, mais constitue également, dans la plupart des pays, une obligation légale et un code d'éthique professionnelle.

[SOCIÉTÉ] traitera les personnes impliquées et toutes les informations partagées dans les cas de harcèlement sexuel avec confidentialité. Cela signifie que l'identité des personnes concernées – y compris la personne harcelée, l'accusé(e) et les témoins éventuels – sera protégée et traitée conformément aux lois nationales sur la protection des données. De plus, tous les renseignements, dossiers et éléments de preuve concernant l'affaire seront conservés en toute sécurité et ne seront communiqués qu'aux personnes participant à l'enquête.

7. L'AGRESSION SEXUELLE EN TANT QU'INFRACTION CRIMINELLE

L'agression sexuelle est une infraction pénale dans la plupart des pays et les cas doivent être signalés immédiatement à la police.

L'agression sexuelle, y compris le viol, est une infraction grave et criminelle. [SOCIÉTÉ] signalera immédiatement tout cas d'agression sexuelle à la police et se conformera à toute enquête policière afférente. [SOCIÉTÉ] se réserve le droit de suspendre à plein salaire tout employé accusé d'agression sexuelle jusqu'à ce que l'enquête policière soit terminée ou qu'un verdict du tribunal soit rendu.

8. DROITS ET RESPONSABILITÉS

8.1 DROITS DES EMPLOYÉS

Vos employés ont un certain nombre de droits qu'ils doivent connaître

[SOCIÉTÉ] traitera tous les cas de harcèlement sexuel de façon équitable et cohérente, dans le respect des droits de tous les employés concernés. Tout(e) employé(e) a les droits suivants:

- Le droit de travailler dans un environnement exempt de toute forme de discrimination, dont le harcèlement sexuel
- Le droit de signaler toute personne (y compris la sienne) victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail
- Le droit à l'anonymat
- Le droit à la confidentialité
- Le droit de connaître les charges qui pèsent contre elle/ lui en cas de plainte contre elle/ lui (tant que cela n'affecte pas le droit à la confidentialité)
- Le droit de répondre avec sa version des faits
- Le droit à ce que sa version des faits soit dûment prise en considération
- Le droit à la représentation
- Le droit de faire appel
- Le droit de voir tous les documents relatifs à son cas détruits et supprimés de son dossier personnel si l'affaire n'est pas avérée
- Le droit de porter son affaire devant une cour ou un tribunal dans le cas où il/elle ne serait pas satisfait(e) de l'issue de l'enquête.

8.2 RESPONSABILITÉS DES MANAGERS

Vos managers sont les représentants de votre organisation et toute défaillance de leur part est une défaillance de votre organisation. Vous devez stipuler clairement les devoirs et les responsabilités des managers en matière de prévention et d'enquêtes sur le harcèlement sexuel au travail.

En tant que représentants de [SOCIÉTÉ], les managers doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour:

- Empêcher et identifier tout comportement sexuel inacceptable
- Prévenir tout comportement créant un environnement de travail hostile pour les employés
- Respecter cette politique et toute autre politique ou procédure afférente
- S'assurer que toutes les parties comprennent pleinement leurs droits en vertu de cette politique
- S'assurer que toutes les parties comprennent pleinement les procédures de plainte de [SOCIÉTÉ], ainsi que les résultats potentiels et mesures disciplinaires qui en découlent
- Veiller à ce que tous les cas de harcèlement sexuel fassent l'objet d'enquêtes approfondies et cohérentes
- Fournir un retour d'information à toutes les parties
- Fournir à toutes les parties le suivi et le soutien nécessaires
- Éviter toute discrimination pour quelque motif que ce soit.

Les infractions aux règles et règlements commises par les managers donneront lieu à une procédure disciplinaire formelle.

9. PROCÉDURES DE PLAINTES

La procédure de plainte de votre organisation doit être décrite en détail. Une approche par étapes est préférable. Ceci est important à la fois pour les employés et les managers afin d'éviter toute confusion quant à ce qui est en jeu.

Tous les employés ont le droit de signaler s'ils ont été victimes de harcèlement sexuel au travail ou s'ils ont été témoins du harcèlement sexuel d'une autre personne au travail. Tous les rapports seront pris au sérieux et seront traités de manière à la fois sensible, cohérente et équitable, dans le respect des droits de toutes les parties concernées. Dans certaines circonstances, il peut être nécessaire de faire appel à une aide ou expertise externe afin de garantir une enquête juste, impartiale et objective.

Un cas de harcèlement sexuel peut être signalé au moyen des procédures formelles ou informelles décrites dans cette politique.

La révélation d'un cas de harcèlement sexuel peut être faite de manière anonyme en utilisant le mécanisme de dénonciation de [SOCIÉTÉ] (s'il existe) ; toutefois, une enquête appropriée exigera que l'identité de toutes les parties soit connue.

9.1 QUI PEUT DÉPOSER UNE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Tous les employés ont le droit de porter plainte si eux-mêmes ou toute autre personne sont victimes de harcèlement sexuel au travail.

Le harcèlement sexuel peut être signalé par

1. La personne victime du harcèlement sexuel
2. Un témoin du harcèlement sexuel.

Vous n'êtes pas obligé(e) d'affronter la personne que vous accusez de harcèlement sexuel. Faites-le uniquement si vous vous en sentez capable et si vous jugez qu'elle ne présente aucun risque pour votre propre sécurité physique ou celle d'autrui.

Si vous avez été témoin du harcèlement sexuel d'un(e) autre employé(e) ou si vous craignez qu'un(e) autre employé(e) soit victime de harcèlement sexuel, encouragez cette personne à signaler le cas elle-même, de manière formelle ou informelle.

9.2. QUI TRAITE LES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT SEXUEL ?

La PERSONNE X est la personne désignée de [SOCIÉTÉ] pour traiter les cas de harcèlement sexuel.

Un employé n'a pas besoin de déposer sa plainte initiale auprès de la PERSONNE X. Il peut le faire auprès de tout responsable de [SOCIÉTÉ], notamment :

- Un supérieur direct
- Un autre manager de [SOCIÉTÉ]
- Un employé des ressources humaines
- Un agent de la santé et sécurité
- Un représentant syndical
- Le service de santé au travail.

Ce responsable a toutefois le devoir de transmettre sa plainte à la PERSONNE X.

Si la plainte est traitée en appel, une décision finale est prise par le PDG de [SOCIÉTÉ] (ou autre dirigeant).

9.3. PLAINTES INFORMELLES

Une plainte informelle ne comporte aucune mesure disciplinaire.

Étape 1 – Plainte informelle pour harcèlement sexuel déposée

- Une plainte informelle, verbale ou écrite, est déposée pour un cas de harcèlement sexuel subi chez [SOCIÉTÉ].
- La plainte est adressée à un responsable de [SOCIÉTÉ] (défini ci-dessus).
- La personne qui reçoit la plainte en informe la PERSONNE X qui est la personne désignée pour traiter les cas de harcèlement sexuel chez [SOCIÉTÉ].

Étape 2 – Plainte informelle reçue

La PERSONNE X contacte ou convoque une réunion avec la personne qui a déposé la plainte et :

- Si la plainte était verbale, la PERSONNE X en prendra note par écrit et en transmettra une copie à la personne qui a déposé la plainte
- L'informe de ses droits, de l'avancement du processus et répond à ses questions
- Explique ce qu'est la confidentialité et ce qu'elle signifie pour elle et pour la personne accusée
- Discute des diverses méthodes pour parvenir à un règlement dans le cadre de la procédure informelle
- Explique les solutions possibles dans le cadre d'une procédure informelle
- Explique le soutien qui lui est offert et détermine celui dont elle pourrait bénéficier ou avoir besoin si elle le souhaite
- Explique que si elle n'est pas satisfaite de l'issue de la plainte informelle, elle peut alors déposer une plainte formelle
- Met ce qui précède par écrit

La PERSONNE X contacte ou convoque une réunion avec la personne accusée de harcèlement sexuel et :

- L'informe de la plainte déposée contre elle
- L'informe de ses droits (y compris de son droit de réponse) et de la marche à suivre, et répond à ses questions
- Explique ce qu'est la confidentialité et ce qu'elle signifie pour elle et pour la personne qui l'accuse
- Discute des diverses méthodes permettant de parvenir à un règlement dans le cadre de la procédure informelle

- Explique les solutions possibles dans le cadre de la procédure informelle
- Explique la politique de [SOCIÉTÉ] en matière de représailles ou de persécution de toute personne déposant une plainte pour harcèlement sexuel S Met ce qui précède par écrit.
- Puts the above in writing.

Un petit nombre de cadres supérieurs est informé de l'affaire (il est important de définir qui sont ces personnes).

Étape 3 – Résolution

La personne accusée de harcèlement sexuel dispose d'une semaine pour répondre par écrit avec sa version des faits.

Les deux parties s'entendent sur une méthode permettant de parvenir à un règlement, notamment :

- La facilitation
- La conciliation
- La médiation
- L'arbitrage

Une résolution est adoptée. Les résolutions dépendront du cas, mais peuvent inclure les éléments suivants :

- La promesse de mettre fin au harcèlement sexuel
- Des excuses officielles de la part du harceleur
- Des transferts entre équipes
- Des mesures de formation et de sensibilisation du harceleur
- La confidentialité de toutes les parties est préservée.
- Une plainte informelle n'entraîne PAS de mesures disciplinaires

Étape 4 – Suivi & soutien

- La PERSONNE X assurera un suivi systématique des deux parties pour s'assurer que le harcèlement sexuel a bien cessé et que les deux parties n'en subissent pas les conséquences négatives.
- La PERSONNE X assurera un suivi systématique des deux parties pour s'assurer que le harcèlement sexuel a bien cessé et que les deux parties n'en subissent pas les conséquences négatives.
- La PERSONNE X continuera d'évaluer les besoins en matière de soutien.
- If the person being harassed is not satisfied with the outcome of the informal complaints procedure, they can make a formal complaint.

9.4. PLAINTES FORMELLES

Étape 1 – Plainte formelle pour harcèlement sexuel déposée

- Une plainte formelle, verbale ou écrite, est déposée au sujet du harcèlement sexuel subi chez [SOCIÉTÉ]
- La plainte est adressée à un responsable de [SOCIÉTÉ] (défini ci-dessus)
- La personne qui reçoit la plainte en informe la PERSONNE X qui est la personne désignée pour traiter les cas de harcèlement sexuel chez [SOCIÉTÉ]

Étape 2 – Plainte formelle reçue

Si la plainte porte sur une agression sexuelle, la PERSONNE X signalera le cas directement à la police (voir x. Agression sexuelle).

LA PERSONNE X contacte ou convoque une réunion avec la personne qui a déposé la plainte et :

- Si la plainte était verbale, la PERSONNE X en prendra note par écrit et en transmettra une copie à la personne qui a déposé la plainte.

- L'informe de ses droits, de l'avancement du processus et répond à ses questions
- Explique ce qu'est la confidentialité et ce qu'elle signifie pour elle et pour la personne accusée
- Explique quelles seront les conséquences professionnelles et juridiques potentielles pour la personne accusée, si le cas est avéré
- Explique le soutien qui lui est offert et détermine celui dont elles pourrait bénéficier ou avoir besoin si elle le souhaite
- Met ce qui précède par écrit.

La PERSONNE X contacte ou convoque une réunion avec la personne accusée de harcèlement sexuel et:

- L'informe de l'affaire qui la concerne
- L'informe de ses droits (y compris de son droit de réponse) et de la marche à suivre, et répond à ses questions
- Explique ce qu'est la confidentialité et ce qu'elle signifie pour elle et pour la personne qui l'accuse
- Explique quelles seront les conséquences professionnelles et juridiques potentielles pour elle, si le cas est avéré
- Explique la politique de [SOCIÉTÉ] en matière de représailles ou de persécution à l'encontre de toute personne portant plainte pour harcèlement sexuel S Met ce qui précède par écrit
- Puts the above in writing.

Un dossier de harcèlement sexuel est ouvert.

Un petit nombre de cadres supérieurs est informé de l'affaire (il est important de définir qui sont ces personnes).

Étape 3 – Enquête

Des entretiens sont menés avec :

- La personne victime de harcèlement sexuel
- La personne accusée de harcèlement sexuel (en respectant son droit de réponse)
- Tous les témoins et tiers.
- Any witnesses or third parties.
- Two people, including PERSON X, will represent [INSERT COMPANY NAME] in any meeting or interview.

Deux personnes, dont la PERSONNE X, représenteront [SOCIÉTÉ] à chaque réunion ou entretien

Des déclarations écrites formelles sont recueillies de

- La personne victime de harcèlement sexuel
- La personne accusée de harcèlement sexuel (en respectant son droit de réponse)
- Tous les témoins et tiers.

Les faits concernant l'affaire sont compilés, y compris à partir de journaux intimes et d'éléments de preuve recueillis par la personne victime de harcèlement sexuel, ainsi que les contre-preuves de la personne accusée.

Un registre confidentiel de toutes les informations relatives à l'affaire est conservé, y compris de toutes les discussions et communications avec toutes les parties.

La confidentialité de toutes les parties est préservée

Étape 4 – Décision

- [SOCIÉTÉ] décide s'il y a eu harcèlement sexuel ou non, en se basant sur les faits et preuves compilés.
- [SOCIÉTÉ] décide des mesures disciplinaires à prendre, le cas échéant.
- La base juridique de la décision sera précisée
- [SOCIÉTÉ] évaluera le besoin de soutien juridique

- Les deux parties ont la possibilité de faire appel dans un délai de X jours (voir 10. Appels)
- Si le cas n'est pas avéré, tous les documents relatifs à l'affaire seront détruits. Toutefois, un dossier interne indiquant qu'une enquête a été menée sera conservé.

Étape 5 – Retour d'information

- Un retour d'information est donné aux parties impliquées dans l'affaire tout en veillant à ce que la confidentialité soit préservée.
- Les deux parties ont la possibilité de faire appel dans un délai de X jours (voir 10. Appels).
- Si le cas n'est pas avéré, tous les documents relatifs à l'affaire seront détruits. Toutefois, un dossier interne indiquant qu'une enquête a été menée sera conservé.
- Si le cas est avéré, [SOCIÉTÉ] produira un rapport détaillant les recherches, résultats, conclusions et mesures disciplinaires prises.
- [SOCIÉTÉ] détaillera un plan approprié de suivi et de soutien, que le cas soit avéré ou non.

Étape 6 – Suivi & soutien

- La PERSONNE X assure un suivi systématique des deux parties pour s'assurer que le harcèlement sexuel a bien cessé et que les deux parties n'en subissent pas les conséquences négatives.
- La PERSONNE X tiendra également des réunions de suivi avec les supérieurs hiérarchiques.
- La PERSONNE X continuera d'évaluer les besoins de soutien.

10. APPELS

Tous les employés ont le droit de faire appel d'une décision ; il faut donc disposer d'une procédure claire à cet effet. Vous devrez décider qui, dans votre organisation, traite les appels et prend les décisions finales.

Si elles ne sont pas satisfaites, les deux parties ont le droit de faire appel de la décision issue de la procédure de plainte formelle. Tout appel doit être adressé par écrit au PDG de [SOCIÉTÉ] (ou autre dirigeant) dans un délai de sept jours (ou dans un autre délai approprié) suivant la décision, et doit contenir le motif de l'appel.

Un appel doit être fondé sur les conditions suivantes:

- Erreurs dans l'interprétation ou la mise en œuvre des procédures nuisant à l'équité d'une audience
- Lorsque des éléments de preuve nouveaux et importants, n'ayant pas été pris en compte dans l'enquête initiale, sont révélés
- Absence de preuves substantielles à l'appui de la décision

[SOCIÉTÉ] répondra à la demande dans un délai de sept jours (ou autre délai approprié) suivant sa réception.

Le PDG (ou autre dirigeant) de [SOCIÉTÉ] peut tenir, modifier ou annuler la décision initiale du comité de discipline, ou accorder une audience. Cette décision est alors définitive et donc sans appel.

11. SUSPENSION

Dans les cas plus graves de harcèlement sexuel, y compris d'agression sexuelle, il peut être nécessaire de suspendre des employés pendant que vous (ou la police) menez votre enquête. Il est important de souligner qu'il s'agit ici d'une mesure pratique et non d'une mesure disciplinaire.

Dans certaines situations, il peut s'avérer nécessaire de suspendre des employés à plein salaire pendant qu'une enquête est en cours. Il s'agit de s'assurer que tous les employés sont protégés et que l'enquête peut être menée correctement. La suppression de salaire n'est pas une procédure disciplinaire. [SOCIÉTÉ] se réserve le droit de suspendre un employé sans suppression de salaire en attendant la fin de l'enquête ou toute mesure disciplinaire.

12. CONSÉQUENCES ET MESURES DISCIPLINAIRES

Cette clause sur les conséquences et mesures disciplinaires doit refléter la politique actuelle de votre organisation en matière de plaintes et de sanctions. Elle doit énumérer les conclusions potentielles d'une enquête ainsi que l'éventail des mesures disciplinaires que votre organisation peut prendre. Vous devrez expliquer que les mesures disciplinaires sont fondées sur une approche au cas par cas, mais qu'elles s'appliqueront uniformément à tous les cas.

[SOCIÉTÉ] reconnaît trois conséquences possibles pour toute enquête formelle sur le harcèlement sexuel:

1. **Aucun cas de harcèlement sexuel n'est avéré**
2. **Un cas clair de harcèlement sexuel est avéré**
3. **Un cas de harcèlement sexuel grave et répété est clairement avéré.**

Toute personne reconnue coupable de harcèlement sexuel au travail et ce, quel que soit son poste au sein de [SOCIÉTÉ], sera passible de l'une des mesures disciplinaires suivantes:

- Avertissement verbal ou écrit
- Évaluation de performance défavorable
- Mutation
- Rétrogradation
- Suspension
- Licenciement

Dans tous les cas, la nature de la mesure disciplinaire dépendra de la gravité et de l'ampleur du harcèlement. Toutefois, ces mesures seront appliquées de manière cohérente dans tous les cas de harcèlement sexuel. Les cas graves entraîneront le renvoi immédiat de l'accusé(e). Et toute mesure disciplinaire prise figurera dans le dossier personnel de l'accusé(e).

13. REPRÉSAILLES ET PRÉVENTION DE LA PERSÉCUTION

Il est important de protéger vos employés contre toute représaille ou persécution pour avoir signalé un cas de harcèlement sexuel.

Aucun(e) employé(e) ne sera victime de représailles pour avoir signalé un cas de harcèlement sexuel s'il/elle a fait preuve de bonne foi dans le cadre de l'enquête. [SOCIÉTÉ] considère les représailles comme une violation grave de cette politique et tout incident en la matière doit être signalé immédiatement. Toute personne reconnue coupable de représailles envers une personne ayant signalé un cas de harcèlement sexuel fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi, conformément à la politique et aux procédures disciplinaires de [SOCIÉTÉ].

14. FAUSSES PLAINTES

Malheureusement, il arrive parfois que de fausses plaintes, accidentelles ou malveillantes, soient déposées. Adopter une ligne dure à l'égard des fausses plaintes aidera à les prévenir.

Une fausse plainte se produit lorsqu'un(e) employé(e) signale un incident de harcèlement sexuel en sachant que ces accusations sont fausses. [SOCIÉTÉ] mènera toujours une enquête en bonne et due forme sur chaque plainte et la collecte de preuves sera équitable, objective et approfondie. Le fait de déposer une fausse plainte constitue une infraction grave et tout employé à l'origine d'une fausse déclaration de harcèlement sexuel fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi, conformément à la politique et aux procédures disciplinaires de [SOCIÉTÉ].

15. SOUTIEN

Le harcèlement sexuel a des effets profonds et durables sur la personne. Il est important de préciser comment votre organisation peut aider à soutenir un employé qui a été victime de harcèlement sexuel au travail ou qui a fait l'objet d'une fausse plainte. Cela dépendra bien sûr des ressources dont dispose votre organisation.

[SOCIÉTÉ] cherchera toujours à savoir si un(e) employé(e) qui a été victime de harcèlement sexuel ou qui a fait l'objet d'une fausse plainte pour harcèlement sexuel a besoin de soutien et, le cas échéant, de quel type. [SOCIÉTÉ] peut fournir un soutien par les moyens suivants:

- Congé payé/sans solde
- Travail à temps partiel/horaires réduits
- Charge de travail partagée
- Travail à domicile/télé-travail
- Mentorat/conseil
- Stratégie/soutien de retour au travail
- Suivi systématique

[SOCIÉTÉ] dispose également d'un répertoire des services de soutien aux employés victimes de harcèlement sexuel au travail, auquel tous les employés peuvent accéder.

Ou, si vous disposez des ressources nécessaires:

[SOCIÉTÉ] envisagera également, au cas par cas, de couvrir les frais des services de soutien aux employés victimes de harcèlement sexuel au travail.

EXEMPLE D'ENQUÊTE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL



Il s'agit d'une enquête par sondage pour vous aider à mieux comprendre dans quelle mesure le harcèlement sexuel est un problème au sein de votre organisation.

QUELQUES CONSEILS SUR L'ENQUÊTE

- Faites de cette enquête une enquête anonyme pour encourager les réponses. Ne demandez pas de noms ou de renseignements qui pourraient révéler l'identité d'une personne, comme son titre ou sa fonction.
- Ce modèle est conçu pour les employés actuels, mais vous pouvez le modifier pour y inclure également d'anciens employés.
- Ne ciblez pas uniquement les femmes, envoyez le sondage à tout le monde.
- Définissez toujours les termes que vous utilisez de sorte qu'il n'y ait pas de confusion sur ce qui est considéré comme du 'harcèlement sexuel' et un 'lieu de travail'. Ceci est particulièrement important si vous n'avez pas encore suivi de formation de sensibilisation.
- Utilisez un gestionnaire de sondages en ligne comme SurveyMonkey qui peut vous aider à analyser les données.
- Publiez les résultats de l'enquête au sein de votre organisation.
- Répétez l'enquête tous les un ou deux ans pour observer les progrès.

INTRODUCTION À L'ENQUÊTE

Veuillez prendre quelques instants pour répondre à cette enquête anonyme sur le harcèlement sexuel chez [SOCIÉTÉ]. Votre participation nous aidera à comprendre la nature du problème dans notre organisation. Nous apprécions votre honnêteté et vous assurons que vos réponses resteront anonymes.

Aux fins de cette enquête, nous classons le harcèlement sexuel en trois catégories :

HARCÈLEMENT VERBAL/NON VERBAL

Lorsqu'une personne accorde à une autre personne une attention sexuelle non désirée et ce, soit par des commentaires verbaux ou écrits, soit par des bruits ou des actions à distance.

HARCÈLEMENT PHYSIQUE

Lorsqu'une personne utilise la pression ou la force physique pour avoir un contact sexuel avec une autre personne contre sa volonté, par exemple en la touchant, en la massant ou en lui tenant la main.

VIOL

La forme la plus grave de harcèlement physique impliquant une pénétration sans consentement, aussi légère soit-elle, du vagin ou de l'anus avec une partie du corps ou un objet, ou une pénétration orale d'un organe sexuel d'une autre personne sans son consentement.

Nous définissons le 'lieu de travail' comme :

Un espace sur site

e.g. in the office, newsroom or on set

Un espace hors site

e.g. in the field doing research and interviews

any digital platform that anyone involved in creating media content uses to communicate with employees.

Un espace en ligne

e.g. conferences, business trips, training sessions

Un événement professionnel

organised by [INSERT NAME]

Une manifestation sociale

e.g. conferences, business trips, training sessions

1 QUEL EST VOTRE STATUT CHEZ [SOCIÉTÉ] ?

- ☐ Rédactionnel (employé) ☐ Non-rédactionnel (employé)
- ☐ Rédactionnel (indépendant) ☐ Non-rédactionnel (indép.)
- ☐ Je préfère ne pas le dire

Autre (veuillez spécifier) :

2 QUEL EST VOTRE SEXE ?

- ☐ Masculin ☐ Féminin
- ☐ Autre

3 AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ HARCELÉ(E) VERBALEMENT/NON-VERBALEMENT LORS DE VOTRE EMPLOI CHEZ [SOCIÉTÉ] ET PAR QUI ?

	Supérieur	Collègue	Personne extérieure à la société (p. ex. per - sonne interviewée)
Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pas sûr(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ HARCELÉ(E) PHYSIQUEMENT LORSQUE VOUS TRAVAILLIEZ CHEZ [SOCIÉTÉ] ET PAR QUI ?

	Supérieur	Collègue	Personne extérieure à la société (p. ex. per - sonne interviewée)
Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pas sûr(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 AVEZ-VOUS DÉJÀ ÉTÉ VIOLÉ(E) LORS DE VOTRE EMPLOI CHEZ [SOCIÉTÉ] ET PAR QUI ?

	Supérieur	Collègue	Personne extérieure à la société (p. ex. per - sonne interviewée)
Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pas sûr(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 AVEZ-VOUS SIGNALÉ LE OU LES INCIDENT(S) ?

- ☐ Oui ☐ Non
- ☐ N/A car j'ai répondu 'Non' aux questions 3 à 5

7 À QUI AVEZ-VOUS SIGNALÉ LE OU LES INCIDENT(S) ?

- ☐ Police ☐ Ressources humaines
- ☐ Supérieur direct ☐ Autre manager
- ☐ Collègue ou ami au travail ☐ Réseau personnel de confiance en dehors du travail
- ☐ N/A car j'ai répondu 'Non' ou 'N/A' à la question 6

Autre (veuillez spécifier) :

8 SI VOUS N'AVEZ PAS SIGNALÉ LE OU LES INCIDENT(S), POURQUOI CE CHOIX ?

- ☐ Peur de ne pas être cru(e) ☐ Embarras / honte
- ☐ Peur de perdre mon travail ☐ N/A car j'ai répondu 'Oui' ou 'N/A' à la question 6
- ☐ Je ne savais pas qu'il s'agissait de harcèlement

Autre (veuillez spécifier) :

9 QUE PEUT FAIRE L'ORGANISATION X POUR ÉLIMINER LE HARCELÈMENT SEXUEL AU TRAVAIL ?

- ☐ Adopter une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel ☐ Organiser une formation de sensibilisation sur ce qu'est le harcèlement sexuel
- ☐ Introduire des procédures de plaintes pour harcèlement sexuel ☐ Les managers et cadres supérieurs doivent donner l'exemple
- ☐ Créer une politique propre en matière de harcèlement sexuel ☐ Former les managers à la manière de prévenir et d'identifier les cas de harcèlement sexuel
- ☐ Établir des canaux de communication sécurisés pour signaler les cas de harcèlement, p. ex. une ligne d'information anonyme ☐ Employer davantage de femmes, pour rétablir l'équilibre entre les sexes
- ☐ Désigner une personne responsable des questions de harcèlement sexuel au sein de l'ORGANISATION X ☐ Avoir un dialogue ouvert sur le harcèlement sexuel

Autre (veuillez spécifier) :

10 D'AUTRES INFORMATIONS ET COMMENTAIRES SONT LES BIENVENUS

EXEMPLES DE MODÈLES DE COMMUNICATION POUR LES EMPLOYEURS

Voici quelques exemples pratiques de méthodes de communication pour aider les managers à traiter différents scénarios de plaintes pour harcèlement sexuel.

- Les modèles comprennent : des modèles d'appels téléphoniques, d'e-mails/lettres et de procès verbaux de réunions.

Il s'agit d'une adaptation des modèles de la société de médias norvégienne VG qui ne sont fournis qu'à titre indicatif. Il est préférable de les adapter de sorte qu'ils s'appuient sur les lois de votre pays et les politiques de votre organisation. Assurez-vous de consulter un avocat lorsque vous rédigerez vos propres modèles pour toute communication écrite et verbale.

MODÈLES POUR ACCUSER RÉCEPTION D'UNE PLAINTES ET CONVOQUER À UNE RÉUNION

À LA PERSONNE QUI PORTE PLAINTES POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

Je vous appelle car vous avez signalé un cas de harcèlement sexuel et j'aimerais vous donner quelques brèves informations sur la suite des événements.

Informez sur le processus

Merci de nous aider à traiter ce problème.

Nous allons maintenant examiner la question de plus près, en commençant par vous inviter à une réunion. Je vous enverrai un e-mail vous proposant une date/heure et un lieu de rencontre.

Avez-vous besoin de parler à quelqu'un dès maintenant / y a-t-il quelque chose que nous puissions faire pour vous aider ?

Encore une fois, merci de nous informer.

À LA PERSONNE VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL (SI CE N'EST PAS LE PLAIGNANT)

Je vous appelle parce que nous avons reçu une information selon laquelle vous avez été victime de harcèlement sexuel. Savez-vous que cet incident a été signalé ?

Je voudrais vous informer brièvement de la suite des événements.

Lorsque nous, en tant qu'employeur, recevons des messages de cette nature, il est de notre devoir d'enquêter sur la situation et nous souhaitons donc vous inviter à une réunion pour obtenir plus d'informations sur ce qui s'est passé.

À cette réunion, vous me rencontrerez en tant que représentant de la société [SOCIÉTÉ].

Vous avez tout à fait le droit de vous faire accompagner à cette rencontre par un représentant ou conseiller. Un procès-verbal de la réunion sera rédigé et soumis à votre approbation par la suite. Juste après cet appel, je vous enverrai un e-mail de convocation à une réunion qui contiendra certaines des informations que je viens de vous fournir.

Avez-vous besoin de parler à quelqu'un dès maintenant / y a-t-il quelque chose que nous puissions faire pour vous aider ?

Avez-vous des questions à ce stade ? À bientôt !

À LA PERSONNE ACCUSÉE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Je vous appelle car nous avons reçu un signalement de comportement sexuel offensant vous concernant.

Lorsque nous, en tant qu'employeur, recevons de tels signalements, il est de notre devoir d'enquêter sur la question. Nous discuterons avec vous en tant que personne accusée et avec la personne qui se sent offensée. Plus précisément, nous aimerions vous convoquer à une réunion pour vous présenter les informations qui nous ont été données. Vous aurez l'occasion de faire part de vos commentaires. Si vous avez besoin de temps pour réfléchir, vous disposerez du temps nécessaire.

Je ne peux malheureusement pas vous donner plus de détails à ce sujet par téléphone. Nous le ferons à la réunion. À cette réunion, vous me rencontrerez en tant que représentant de la société [SOCIÉTÉ].

Vous avez tout à fait le droit de vous faire accompagner à cette rencontre par un représentant ou conseiller. Juste après cet appel, je vous enverrai un e-mail de convocation à une réunion qui contiendra certaines des informations que je viens de vous fournir.

Je dois vous avertir qu'à ce stade, vous n'êtes pas autorisé(e) à communiquer avec la personne qui, à votre avis, aurait pu signaler cette affaire.

Avez-vous besoin de parler à quelqu'un dès maintenant / y a-t-il quelque chose que nous puissions faire pour vous aider ?

Avez-vous des questions dans l'immédiat ? Sinon, rendez-vous à la réunion !

**À LA PERSONNE VICTIME DE
HARCÈLEMENT SEXUEL OU QUI PORTE
PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT SEXUEL**

À : [NOM] [DATE]

**INVITATION À UNE RÉUNION CONCERNANT
LE SIGNALEMENT D'UN CAS DE
HARCÈLEMENT SEXUEL**

Nous nous référons à l'appel téléphonique vous informant que [SOCIÉTÉ] a reçu un signalement de votre part indiquant que vous avez été (ou quelqu'un d'autre) victime de harcèlement sexuel au travail.

En vertu de la loi, nous avons l'obligation, lorsque de telles informations nous parviennent, d'enquêter davantage sur la question. C'est pourquoi nous souhaitons vous inviter à une réunion au cours de laquelle vous pourrez fournir plus de détails

sur cette affaire, ainsi que toute autre information éventuellement pertinente à ce sujet, afin de donner à [SOCIÉTÉ] un aperçu de la situation. Au cours de cette réunion, vous serez également informé(e) de ce qui se passera ensuite.

Nous souhaitons que la réunion ait lieu dans les prochains jours et vous proposons un rendez-vous le [DATE] à [HEURE].

Si vous n'êtes pas disponible ou que vous préférez un autre moment, veuillez nous en informer immédiatement et nous ferons de notre mieux pour trouver un rendez-vous qui vous convienne le plus rapidement possible. Si vous le souhaitez, vous pouvez bien entendu vous faire accompagner à cette rencontre par un représentant syndical ou autre conseiller.

Le représentant de [SOCIÉTÉ] à la réunion sera [NOM].

La réunion se tiendra au bureau des ressources humaines [OU ALTERNATIVE].

Veuillez me confirmer le rendez-vous dès que possible.

Bien cordialement,

[NOM]

**À LA PERSONNE ACCUSÉE DE
HARCÈLEMENT SEXUEL**

À : [NOM] [DATE]

**INVITATION À UNE RÉUNION CONCERNANT
LE SIGNALEMENT D'UN CAS DE
HARCÈLEMENT SEXUEL**

Comme vous le savez, [SOCIÉTÉ] a reçu de votre part une plainte pour harcèlement sexuel au travail.

En vertu de la loi, l'employeur a l'obligation d'enquêter davantage sur la question lorsqu'il reçoit de telles informations. Étant donné que le cas signalé concerne votre conduite présumée, nous souhaitons vous inviter à une réunion où nous pourrions vous expliquer en quoi consiste cette affaire. Vous aurez le temps de comprendre de quoi il s'agit et l'occasion de faire part de vos commentaires.

Vous obtiendrez également des informations sur les étapes ultérieures.

Nous souhaitons que la réunion ait lieu dans les prochains jours et vous proposons un rendez-vous le [DATE] à [HEURE].

Si vous n'êtes pas disponible ou que vous préférez un autre moment, veuillez nous en informer immédiatement et nous ferons de notre mieux pour trouver un rendez-vous qui vous convienne le plus rapidement possible. Si vous le souhaitez, vous pouvez bien entendu vous faire accompagner à cette rencontre par un représentant syndical ou autre conseiller.

Le représentant de [SOCIÉTÉ] à la réunion sera [NOM ET FONCTION].

La réunion se tiendra au bureau des ressources humaines [OU ALTERNATIVE].

Veuillez me confirmer le rendez-vous dès que possible.

Bien cordialement,

[NOM]

MODÈLES DE RÉUNION/ENTRETIEN LORS D'UNE ENQUÊTE

AVEC LA PERSONNE VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL
OU QUI A DÉPOSÉ UNE PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

Nom/fonction : _____

Lieu/heure : _____

Représentant(s) de l'employeur : _____

Conseiller/représentant syndical pour l'employé(e)
(facultatif) : _____

L'employeur a sollicité une rencontre avec
l'employé(e) pour discuter de l'affaire signalée
concernant une conduite inappropriée. Les
conditions suivantes ont été observées :

Inclure un résumé des situations signalées en
quelques points-clés. Si plusieurs situations ont été
signalées, dresser une liste avec tirets pour bien
séparer chacune d'elles.

1. INFORMATIONS SUR LE DÉROULEMENT DE LA RÉUNION

Avant la réunion, l'employé(e) a été informé(e) qu'il/
elle avait pleinement le droit d'être représenté(e),
s'il/elle le souhaite, par un représentant ou autre
conseiller. Au début de la réunion, l'employé(e) a
également été informé(e) de ce qui suit :

☒ Principe de contradiction

Un procès-verbal de la réunion sera dressé. Le
procès-verbal sera envoyé à l'employé(e) à des fins
d'examen et d'ajustements ou modifications. Nous
souhaitons présenter l'information à la personne
accusée.

☒ Usage des informations obtenues à la réunion

Les informations obtenues lors de la réunion seront
utilisées par l'employeur dans le cadre d'une enquête
plus approfondie.

☒ Traitement des données personnelles

L'employeur traite les données personnelles
conformément à la loi sur les données de [PAYS].

Vous devrez déterminer les lois relatives à la
protection des données de votre pays.

2. PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION :

Principaux éléments suggérés :

- ☒ Pour chaque incident/action :
 - Quand cela s'est-il produit – aussi précisément que possible ?
 - À quelle occasion ? (travail, diffusion d'une émission, soirée, voyage...)
 - Où cela s'est-il passé – aussi précisément que possible ?
 - Pouvez-vous nous en dire plus sur ce qui s'est passé exactement ou ce qui a été dit ?
 - S'il y avait d'autres personnes présentes ou proches – qui aurait pu voir ou entendre quelque chose ?
 - Y a-t-il des documents que vous aimeriez présenter maintenant ou à une date ultérieure ?
 - Y a-t-il des informations-clés dont nous devrions avoir connaissance et qui n'ont pas été fournies au moment du signalement, voire d'autres situations éventuellement pertinentes pour l'évaluation du cas par l'employeur ?
- ☒ Fournir des informations sur l'accès à une aide du service de santé au travail etc. – demander s'il existe une forme particulière d'aide ou de suivi que l'employé(e) souhaite obtenir de l'employeur.
- ☒ Fournir des renseignements généraux sur la manière dont l'affaire signalée sera traitée à l'avenir.

L'employeur vous a informé(e) que la personne
accusée n'est pas autorisée à communiquer
avec vous. S'il/elle tente quand même de vous
contacter, nous vous demandons de me le signaler
immédiatement, en tant que représentant de
l'employeur.

L'employé(e) a reçu le procès-verbal de cette réunion
pour examen et a eu l'occasion de corriger ses
déclarations initiales, le cas échéant.

L'employé(e) confirme par sa signature que le procès-
verbal est approuvé.

AVEC LA PERSONNE ACCUSÉE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Nom/fonction : _____

Lieu/heure : _____

Représentant(s) de l'employeur : _____

Conseiller/représentant syndical pour l'employé(e)
(facultatif) : _____

L'employeur a sollicité une rencontre avec l'employé(e) pour discuter de l'affaire signalée concernant une conduite inappropriée.

Le comportement suivant sera discuté à la réunion :

- ☒ Résumé des situations signalées en quelques points-clés. Si plusieurs situations ont été signalées, dresser une liste avec tirets pour bien séparer chacune d'elle.
- ☒ **Présenter les incidents spécifiques signalés** – anonymes ou non, selon la façon dont ils sont évalués.

1. INFORMATIONS SUR LE DÉROULEMENT DE LA RÉUNION

Avant la réunion, l'employé(e) a été informé(e) qu'il/elle avait pleinement le droit d'être représenté(e), s'il/elle le souhaite, par un représentant ou autre conseiller. Au début de la réunion, l'employé(e) a également été informé(e) de ce qui suit :

- ☒ **Principe de contradiction**
Un procès-verbal de la réunion sera dressé. Le procès-verbal sera envoyé à l'employé(e) à des fins d'examen et d'ajustements ou modifications. Nous souhaitons présenter l'information à la personne accusée.
- ☒ **Usage des informations obtenues à la réunion**
Les informations obtenues lors de la réunion seront utilisées par l'employeur dans le cadre d'une enquête plus approfondie.
- ☒ **Traitement des données personnelles**
L'employeur traite les données personnelles conformément à la loi sur les données de [PAYS].

Vous devrez déterminer les lois relatives à la protection des données de votre pays.

2. PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION :

Principaux éléments suggérés :

- ☒ Avant la réunion, l'employé(e) était-il/elle au courant de la ou des situation(s) signalée(s) ?
- ☒ Qu'est-ce qui, le cas échéant, constitue de nouvelles informations pour l'employé(e) ?
- ☒ Quelles sont les remarques de l'employé(e) sur chaque question ? (Passer en revue chaque situation)
- ☒ Y a-t-il des documents que l'employé(e) souhaite présenter maintenant ou dans un délai convenu ?
- ☒ Existe-t-il des détails-clés dont l'employeur devrait être informé et qui n'ont pas été inclus dans l'affaire signalée, voire un autre comportement ou épisode éventuellement pertinent pour l'évaluation du cas par l'employeur ?
- ☒ Fournir des informations sur l'accès à une aide du service de santé au travail etc. – demander s'il existe une forme particulière d'aide ou de suivi que l'employé(e) souhaite obtenir de l'employeur.
- ☒ Fournir des informations générales sur la manière dont l'affaire signalée sera traitée à l'avenir.

L'employeur a informé l'employé(e) qu'il/elle n'est pas autorisé(e) à communiquer avec la personne qui a signalé l'affaire ou toute autre partie concernée. S'il/elle tente quand même de le faire, ceci sera considéré et traité comme une violation de la confidentialité.

L'employé(e) a reçu le procès-verbal de cette réunion pour examen et a eu l'occasion de corriger ses déclarations initiales, le cas échéant.

L'employé(e) confirme par sa signature que le procès-verbal est approuvé.

MODÈLES DE RETOUR D'INFORMATION SUR UNE DÉCISION

RETOUR D'INFORMATION À LA PERSONNE ACCUSÉE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Option 1: Aucun cas de harcèlement sexuel avéré

Nous avons désormais évalué toutes les informations obtenues. La conclusion est que nous ne considérons pas qu'il y a eu ici un cas de mauvaise conduite de votre part.

Se montrer ouvert aux questions, réactions...

Les documents relatifs à l'affaire seront détruits, ce qui signifie qu'ils ne figureront pas dans votre dossier personnel.

La ou les personne(s) qui ont signalé l'affaire sera/seront informée(s) par e-mail du traitement de cette affaire et de la décision prise.

Avez-vous des questions ?

Je dois vous rappeler que toute représaille contre la personne qui a signalé l'affaire constitue un délit grave.

Je comprends qu'il s'agisse pour vous d'une période difficile.

Si vous avez besoin de l'aide de [SOCIÉTÉ] ou de nous parler, ou si vous désirez des conseils sur la façon d'accéder aux services d'aide, n'hésitez pas à nous contacter.

Option 2: Aucun cas de harcèlement sexuel avéré – mais un comportement problématique

Nous avons désormais évalué toutes les informations obtenues. La conclusion est que nous ne considérons pas l'affaire comme grave de votre part et qu'elle n'aura pas de conséquences personnelles pour vous.

Cependant, les informations reçues montrent que votre comportement est perçu comme gênant et problématique. Nous vous demandons de prendre ces alertes au sérieux.

(Pour les appels – se montrer ouvert aux questions et réactions...)

Nous insistons sur le fait que les documents relatifs à cette affaire ne figureront pas dans votre dossier personnel de l'entreprise.

La ou les personne(s) ayant signalé le ou les incident(s) sera/seront informée(s) par e-mail que l'affaire a été traitée. Seule la victime de votre comportement sera informée de la décision prise et de ses conséquences.

Je dois vous rappeler que les représailles contre la ou les personne(s) ayant signalé le ou les incident(s) constituent un grave délit

Avez-vous des questions ?

Je comprends qu'il s'agisse pour vous d'une période difficile

Si vous avez besoin du soutien de [SOCIÉTÉ] ou de nous parler, ou si vous désirez des conseils sur la façon d'accéder aux services d'aide, n'hésitez pas à nous contacter.

Option 3: Un cas clair de harcèlement sexuel avéré

J'espère que vous allez bien. Je comprends parfaitement qu'il s'agisse pour vous d'une situation difficile.

Nous avons désormais évalué toutes les informations obtenues. La conclusion est que nous considérons l'affaire comme grave de votre part et qu'elle aura des conséquences personnelles pour vous.

Les informations que nous avons examinées montrent que votre comportement est perçu comme gênant et problématique. Nous vous demandons de prendre ces alertes au sérieux.

Comme vous le savez, [SOCIÉTÉ] a une politique de tolérance zéro en matière d'attention sexuelle non désirée et/ou de harcèlement sexuel. Par conséquent, notre conclusion est que nous devons y réagir en vous soumettant à [MESURE DISCIPLINAIRE]

(Pour les appels – se montrer ouvert aux questions et réactions...)

Vous avez le droit de faire appel de cette décision dans un délai de [PÉRIODE DE TEMPS].

Les documents relatifs à cette affaire seront classés dans votre dossier personnel de l'entreprise.

La ou les personne(s) ayant signalé l'affaire sera/seront informée(s) par e-mail que l'affaire a été traitée. Seule la victime de votre comportement sera informée de la décision prise et de ses conséquences.

Je dois vous rappeler que les représailles contre toute personne ayant signalé l'affaire constituent un grave délit.

RETOUR D'INFORMATION À LA PERSONNE VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU QUI A PORTÉ PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

Nous avons désormais enquêté sur l'affaire en question en discutant avec vous, avec les autres parties concernées, avec les témoins et avec la personne accusée. [SOCIÉTÉ] a conclu qu'il n'y avait pas de cas/de cas clair/de cas clair et grave de harcèlement sexuel [SUPPRIMER LES MENTIONS INUTILES] ayant pour résultat [MESURE DISCIPLINAIRE] de la personne accusée.

Vous avez le droit de faire appel de cette décision dans un délai de [PÉRIODE DE TEMPS].

Si aucune des parties ne fait appel, [SOCIÉTÉ] considérera l'affaire conclue conformément aux lois et directives applicables.

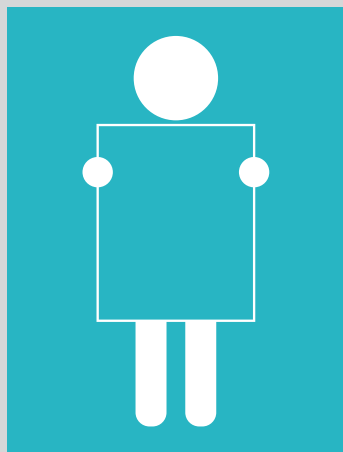
(Pour les appels – se montrer ouvert aux questions et réactions...)

Je comprends qu'il s'agisse pour vous d'une période difficile.

Si vous avez besoin du soutien de [SOCIÉTÉ] ou de nous parler, ou si vous désirez des conseils sur la façon d'accéder aux services d'aide, n'hésitez pas à nous contacter.

En nous signalant cette affaire, vous nous avez aidés dans notre tâche consistant à garantir un environnement de travail sûr à nos employés. Merci encore pour votre aide.

AFFICHE DE SENSIBILISATION AU HARCÈLEMENT SEXUEL



Vous trouverez une affiche à la fin de ce guide. Elle est conçue comme un outil de sensibilisation et de prise de conscience visuelle destiné aux sociétés de médias. Elle vise à prévenir le harcèlement sexuel et à encourager le signalement d'incidents.

L'affiche met en évidence les principaux droits, définitions et exemples de comportements. Dans l'idéal, cette affiche devrait accompagner ou renforcer une formation ou des ateliers de sensibilisation appropriés pour tous les employés.

Placez l'affiche dans un ou plusieurs lieux publics de votre salle de rédaction et dans tout autre espace de travail sur site.

Si vous avez besoin d'exemplaires supplémentaires, vous pouvez contacter l'équipe de WIN de votre région ou les télécharger à partir de leur site Web.

WWW.WOMENINNEWS.ORG/RESOURCES





LIENS UTILES

LIENS UTILES:

HARCÈLEMENT EN LIGNE

Online pest control for journalists

<http://www.troll-busters.com/>

Countering Online Abuse for Female Journalists, OSCE, 2016

<https://www.osce.org/fom/220411?download=true>

SÉCURITÉ SUR LE TERRAIN

Safety Guide for Journalists (Chapter 3, Section 7), Reporters Without Borders/ UNESCO, 2015

https://rsf.org/sites/default/files/guide_journaliste_rsf_2015_en_0.pdf

Let's Talk: Personal Boundaries, Safety & Women in Journalism, DART Center for Journalism and Trauma, 2017

<https://dartcenter.org/resources/lets-talk-personalboundaries-safety-women-journalism?section=2>



HARCÈLEMENT SEXUEL

Harass Map (Egypt)

<https://harassmap.org/ar/laws>

Let's Talk: Personal Boundaries, Safety & Women in Journalism, DART Center for Journalism and Trauma

<https://dartcenter.org/resources/lets-talk-personalboundaries-safety-women-journalism?section=2>

Time's Up Legal Defence Fund

<https://www.timesupnow.com/>

67 Resources for Sexual Assault Survivors Who Aren't Sure Where to Turn, Greatist

<https://greatist.com/live/sexual-assault-survivorresources>

How Digital Harassment of Female Journalists Threatens Freedom of Expression, MediaShift

<http://mediashift.org/2018/02/digital-harassmentfemale-journalists-threatens-freedom-expression/>

Study: Sexual Harassment in the Media – Africa Report

https://sexualharassment.womeninnews.org/uploads/file_ressources/20210712-low-res-sexual-harassment-report-60ec636391394051426868.pdf

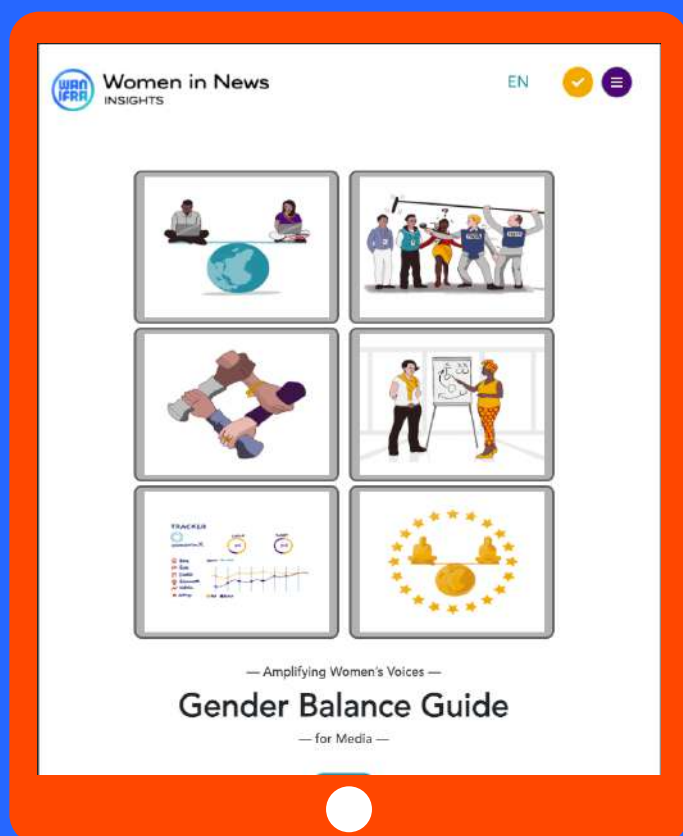
Gender Balance Guide for the Media

<https://genderbalancecontent.womeninnews.org/>

Sexual Harassment in the Media

<https://sexualharassment.womeninnews.org/en/>

WIN'S DIGITAL OFFERINGS



GB Handbook and microsite:

1. "Women in News has developed a practical guide for media organisations to increase gender balance in content. This guide helps media professionals identify implicit bias and provides practical approaches to improve gender balance in content.
2. The guide is currently available as a PDF handbook in English, Arabic, Burmese, and Russian, as well as an interactive tool. The tool is available in English, Arabic, Burmese, Vietnamese, Russian, and Spanish."

[Go to Microsite](#)

[Go to Handbook](#)



Stability Tracker:

1. "Women in News has developed a Digital Maturity Rapid Diagnostic Tracker based on five pillars and the corresponding indicators that fall within each that mark a stable, digitally mature business: Customer, Strategy, Technology, Operations and Organisation & Culture.
2. Answer a few questions to receive a rapid diagnostic report of where your business resides on the digital maturity scale, alongside some concrete recommendations on measures to take to move your business toward greater stability."

[Digital Maturity Rapid Diagnostic Tracker](#)

HARCÈLEMENT SEXUEL

DANS LES MÉDIAS



DÉFINIE LE

Le harcèlement sexuel est un comportement non désiré par l'autre et offensant, de nature sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne et l'amène à se sentir dégradée, humiliée, intimidée ou menacée. C'est la personne qui subit le comportement qui décide s'il est désiré ou non, offensant ou non et ce, quelle que soit l'intention de l'autre personne.

FORMES DE HARCELEMENT SEXUEL

PHYSIQUE



Lorsqu'une personne utilise la pression ou la force physique pour avoir un contact sexuel avec une autre personne contre son gré.

VERBAL



Une personne donne à une autre personne une attention sexuelle non désirée par des commentaires ou dialogues verbaux ou écrits.

NON VERBAL



Une personne donne à une autre personne une attention sexuelle non désirée par des bruits ou des actions à distance.

SIGNALER LE

Que vous ayez vous-même été victime de harcèlement sexuel ou que vous en ayez été témoin, connaissez vos droits en matière de signalement. Ceux-ci incluent le droit à la confidentialité, le droit de ne pas être victimisé ou de représailles.



ASSUREZ-VOUS QUE VOUS:

- Familiarisez-vous avec la politique de votre organisation en matière de harcèlement sexuel (si elle existe).
- Familiarisez-vous avec vos droits et les lois de votre pays



TRAITE LE

Établir une culture d'équipe de responsabilité vis-à-vis des politiques de l'organisation, y compris la politique sur le harcèlement sexuel.



- Votre politique de harcèlement sexuel devrait être un document écrit, avec définitions pratiques et détaillées, de processus et d'étapes permettant d'aider les médias à prévenir et à traiter les cas de harcèlement sexuel.
- Votre politique de harcèlement sexuel devrait être présentée dans un langage simple et convivial.



CHANGE LE

S'ENGAGER À ÊTRE UNE ORGANISATION À TOLÉRANCE ZÉRO:

- Informez-vous et informez les membres de votre équipe sur le harcèlement sexuel. Organisez une réunion informelle avec les membres de votre équipe pour discuter du harcèlement sexuel et dissiper les mythes
- Reconnaître que le harcèlement sexuel existe
- Assurer l'adhésion du conseil d'administration et des cadres dirigeants au problème et à l'approche



WOMEN IN NEWS ADVISORY

The WIN Advisory offers bespoke, in-house training and coaching to help our media partners change their organisational cultures and improve operational performance. Specific focus areas include training in managing sexual harassment, gender balance in content, and managing the transition from print to digital to help build toward greater stability.

Specific areas of support offered to Advisory partners includes:

BUILDING TOWARDS STABILITY

Experts from our regional and international network provide support as coaches and trainers on navigating the transition from print to digital with a focus on topics such as improving workflow processes, managing costs, improving productivity and making better use of data and analytics to transform and drive strategic decision making particularly around investments in technology.

GENDER BALANCE IN THE NEWS

WIN supports advisory partners in improving gender balance in content through practical workshops designed for newsroom managers as well as newsroom staff, while also delivering quarterly content analysis reports as part of in-house consultancy services that are based on tracking of content and are customized to the needs of the partner. WIN best-in-class tools to improve gender balance such as the WIN Gender Balance Handbook and the WIN Gender Balance Microsite are shared throughout the in-house training and coaching.

For English-language news websites, WIN has developed an online tracking tool. For those interested in participating in this activity please contact us for more details.

MANAGING SEXUAL HARASSMENT

WIN provides in house training for media managers and newsroom staff on how to manage and reduce sexual harassment to create safer, more equitable environments for staff members. Our bespoke coaching, online training and (currently virtual) workshops are supported by best-in-class resources, including toolkits, which includes a practical handbook, policy and communications templates, an anonymous survey, and more.

MANAGING DIGITAL TRANSFORMATION

Women in News (WIN) has developed a unique online foundational training programme to help media professionals in any role understand the impact of digital on the news media industry, and how to become drivers of change within their media. Digital ABC is specifically designed for media operating in emerging and transitional contexts.

Module "A" focuses on the basics of digital strategy and concepts and how they impact the news industry. Module B focuses on change management. Module C (in development) focuses on implementation of your digital strategy.

Advisory partners can enroll up to 4 employees in this programme.

To find out more about the Digital ABC:
<https://mma.wan-ifra.org/digital-abc/>

OTHER ADVISORY PARTNERSHIP BENEFITS

Advisory partners enjoy the following additional benefits:

- 1- Complimentary WAN IFRA membership for one year (given to a select number of partner employees).
- 2- Participation in regional and global WAN-IFRA events .
- 3) Priority for journalists applying to the Accelerator programme
Women in News is pleased to count 60 media as Advisory partners.

To learn more about about how to become a WIN Advisory partner, please contact:

Jane Godia, Director, WIN Africa, jane.godia@womeninnews.org
Khin Thandar Htay, Director, WIN Southeast Asia
khin.thandar@womeninnews.org

WWW.WOMENINNEWS.ORG



Women in News