

Atelier n°13

Mobbing, âgisme, sexisme....mieux protéger les jeunes face à la discrimination et au harcèlement

dans le cadre du Congrès national pour la gestion de
la santé en entreprise

1 septembre 2021 – Berne

Leïla & Soraya Ksontini

La dimension humaine dans l'entreprise

Programme

Première Partie

1. Présentations
2. Risques psychosociaux
 1. L'impact
 2. Mobbing
 3. Harcèlement sexuel
 4. Discriminations : sexisme
3. Les attitudes discriminatoires :
Comment ? Quand ?
4. L'histoire de Fanny :
Agisme, parlons-en !

Seconde Partie

1. Prévention et protection :
différents niveaux d'action
2. Focus Entreprise :
 1. Agir sur les sources des problèmes
 2. Intervention précoce, dépistage
 3. Réparation

Première partie : Présentations

- Plus de **20 années d'expérience** dans la mise en place et l'accompagnement de structures de type personnes de confiance
 - **Intervention**
 - **Prévention**
 - **Recrutement**
- **Présence au niveau suisse** : Genève, Lausanne, Berne, Sion, Martigny, Neuchâtel, Zurich et Lugano
- **Equipe pluridisciplinaire** d'une quarantaine de consultants

Risques psychosociaux

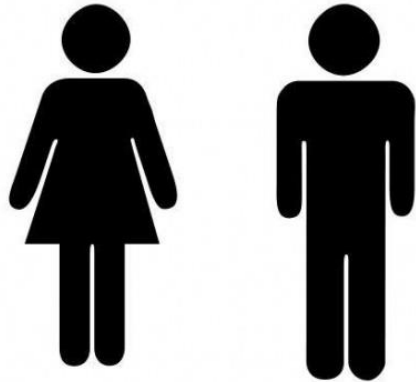


Par risques psychosociaux, nous comprenons tous les facteurs sur le lieu de travail qui peuvent nuire à l'intégrité personnelle et mettre en danger la santé des collaborateurs-trices :

- Stress
- Conflits
- Mobbing
- Harcèlement sexuel
- Discrimination
- Violence

La loi sur le travail, dans son article 6, alinéa 1, oblige l'employeur à protéger la santé et l'intégrité personnelle des travailleurs par « toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise ».

L'impact au niveau individuel



- Démotivation
- Perte d'estime de soi
- Maladie
- Exclusion du monde du travail
- Exclusion sociale
- Suicide

Mobbing / harcèlement psychologique



Les incidents **se répètent** (durée, intensité) avec pour effet d'exposer les personnes à des agissements hostiles **systematiques** : chicaner, ignorer, isoler, médire, discréditer son travail, saboter, atteindre la vie privée, compromettre la santé.

SECO 2018 :
En Suisse, 8,8%
des employés sont
exposés à du
mobbing.



Perte de l'estime de soi, troubles post-traumatiques, maladie, diminution de la performance jusqu'à l'incapacité de travail, exclusion sociale, suicide.

Harcèlement sexuel



Tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui va à l'encontre de la volonté d'une personne et qui porte atteinte à sa dignité.

31% des employées alémaniques, 18% des employées romandes et tessinoises.



11% des employés alémaniques, 7% des employés romands, 6% tessinois.



- Remarques discriminatoires ou sexistes
- Allusions sexuelles
- Remarques sur l'orientation sexuelle
- Images pornographiques
- Invitations insistantes avec des intentions sexuelles
- Contacts physiques non désirés
- Avances avec promesses ou menaces
- Attouchements
- Contraintes, viol

Discriminations et statistiques

- Discrimination : toute « distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (OIT).
- Discrimination : 32% de la population, dont 53% dans le cadre du travail ou de la recherche d'emploi (OFS).
- Genre : 27% ; Age 20 % (OFS).
- 46% des 18-24 ans et 42% des 25-34 ans disent avoir eu une expérience de discrimination (Baromètre, OIT).

Les attitudes discriminatoires

Sexisme : Attitude discriminatoire fondée sur le sexe, ou, par extension, sur le genre d'une personne. Le sexisme est lié aux préjugés, et au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait intrinsèquement supérieur à l'autre (Jon Witt, 2018).

Sexisme : tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondée sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personne est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne (Bureau de l'Égalité, Université de Lausanne, 2020).

Les attitudes discriminatoires

Comment ?

Conscientes/ inconscientes

Volontaires / Involontaires

Explicites / Implicites

Directes / Indirectes

Quand ?

- A l'embauche
- Dans l'aménagement des conditions de travail
- Dans l'attribution des tâches
- Dans la promotion et l'évaluation du travail
- Dans la formation
- Discrimination salariale
- Licenciement discriminatoire
- Congé « représailles »

L'histoire de Fanny : Agisme, parlons-en !

- Agisme : Stéréotypes, préjugés et discriminations positives ou négatives envers un groupe d'âge (Iversen, Larsen, Solem, 2009).
- Essayez d'évaluer votre sentiment général par rapport aux jeunes adultes aujourd'hui ?
- Quels mots vous viennent à l'esprit à propos des jeunes adultes, des milléniaux, de la génération Z ?
- Comparez les jeunes d'aujourd'hui aux générations précédentes.
- Raconter la dernière fois que vous avez demandé l'âge d'une personne et pourquoi ?

Pour aller plus loin

- « Campagne mondiale contre l'âgisme, Lancer un dialogue sur l'âgisme », OMS, 2021
- « Youngism: The content, causes, and consequences of prejudices toward younger adults », Stéphane P. Francioli, Michael S. North, Journal of Experimental Psychology General, 2021
- « Pour une approche intergénérationnelle de la transmission des compétences et du métier dans le secteur social », Laurence Dreyfuss, Natacha Pijoan, Revue Interdisciplinaire Management, Homme et Entreprise, 2015

Combattre les pratiques
discriminatoires

Promouvoir l'égalité des
chances et de traitement
au travail

Top-Down : politique, juridique, institutionnel

- Décisions politiques et textes légaux
 - Article 8.2 de la Constitution fédérale : «Nul ne doit subir de discrimination du fait de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques [...] ».
 - Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995
 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée par la Suisse en 1961.
- Création d'une autorité indépendante
- Mise sur pied d'un service d'assistance juridique
- Incitation économique
- « Prévention de la discrimination fondée sur l'âge et diversification des normes juridiques », Marie Mercat-Bruns, Retraite et société, 2007

Bottom-Up : Focus individuel



Trouver de l'aide, se faire conseiller



Constituer un bon dossier, se préparer

- Employeur
- Supérieur hiérarchique direct
- RH
- Direction
- Syndicat
- Association
- Bureau cantonal de l'Égalité
- Justice

Focus Entreprise : Agir sur les sources des problèmes

S'engager activement au plus haut niveau /
Compétences managériales

Soutenir les campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes.

Encourager les efforts déployés par la communauté /

Etablir une politique d'entreprise

Fournir une formation /

Garantir l'égalité des chances en matière de formation professionnelle

Mise au point de pratiques et /ou routines de travail garanties comme non-discriminatoires (activités intergénérationnelles)

Fixer des objectifs mesurables et des délais précis

Mesures organisationnelles : modifier l'organisation du travail et la repartition des tâches

La dimension humaine dans l'entreprise

Focus Entreprise : Intervention précoce, dépistage

Fixer des objectifs mesurables et des délais précis

Suivre de près et chiffrer les progrès réalisés

Sensibilisation et information

Dispositif de gestion des problèmes psychosociaux

Personnes de confiance

Mener une évaluation / Outils de dépistage précoce

Accompagnement au changement

Fixer des objectifs mesurables et des délais précis

Focus Entreprise : Réparation

Réhabilitation

Mesures
disciplinaires

Examiner les
plaintes,
enquête,

Médiation,
audit, etc.

Merci !



La dimension humaine dans l'entreprise