

# Harcèlement et Sexisme en Milieu Clinique: Formation par Improvisation Théâtrale

P. Hämmerli, J. Socquet, N. Bajwa  
UIDC 2021

**IMPRO-IMPACT**

**Du harcèlement  
sexiste... .. au  
harcèlement  
sexuel**

**Comment  
réagir**

**Actions en  
cours et  
ressources**



Harce  
Se



Et vous,  
qu'auriez-vous dit?

Qu'avez-  
vous dit?

© 2014 HLG

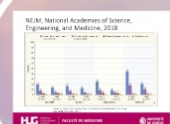
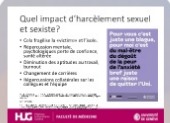
**CONTRE LE  
HARCÈLEMENT SEXUEL  
EN MILIEU MÉDICAL** →

NOUS DEVONS RÉAGIR. EN PARLER.



clash@hmg.ch

**Sexisme**  
**Ensemble de stéréotypes et préjugés et représentations collectives se traduisant par des mots, des gestes, des remarques, comportements ou actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent en raison de l'appartenance à un sexe / genre**



# Du harcèlement sexiste... ... au harcèlement sexuel

## Définition (art. 4 LEg): Est constitutif d'un harcèlement sexuel

- tout comportement **discriminatoire**
- *importun*
- de caractère **sexuel** ou **fondé sur l'appartenance sexuelle**
- qui porte atteinte à la **dignité**
  - de la **personne**
  - sur **son lieu de travail**
- en particulier le fait de **proférer des menaces**, de **promettre des avantages**, d'**imposer des contraintes** ou d'**exercer des pressions** de toute nature sur une personne en vue d'obtenir de sa part des faveurs de nature sexuelle.

**Il semblait impossible de faire cesser ses intimidations humiliations blagues homophobes remarques déplacées mais il a suffi qu'une collègue intervienne.**

#UNIUNIE  
contre le harcèlement

conflicet@unige.ch  
www.uniunie.ch

UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

# Quel impact d'harcèlement sexuel et sexiste?

- Cela fragilise la «victime» et l'isole.
- Répercussion mentale, psychologiques perte de confiance, santé altérée
- Diminution des aptitudes au travail, burnout
- Changement de carrières
- Répercussions collatérales sur les collègues et l'équipe

\*Stratton TD, McLaughlin MA, Witte FM, Fosson SE, Nora LM. Does students' exposure to gender discrimination and sexual harassment in medical school affect specialty choice and residency program selection?

Acad Med 2005

# Chan DK-S, Chow SY, Lam CB, Cheung SF. Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. Psychol Women Q 2008; 32:362-376. Available at: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>. Accessed 1 August 2020.

**Pour vous c'est  
juste une blague,  
pour moi c'est  
du mal-être  
du dégoût  
de la peur  
de l'anxiété  
bref juste  
une raison  
de quitter l'Uni.**

#UNIONIE  
contre le harcèlement

confiance@unige.ch  
www.unionie.ch

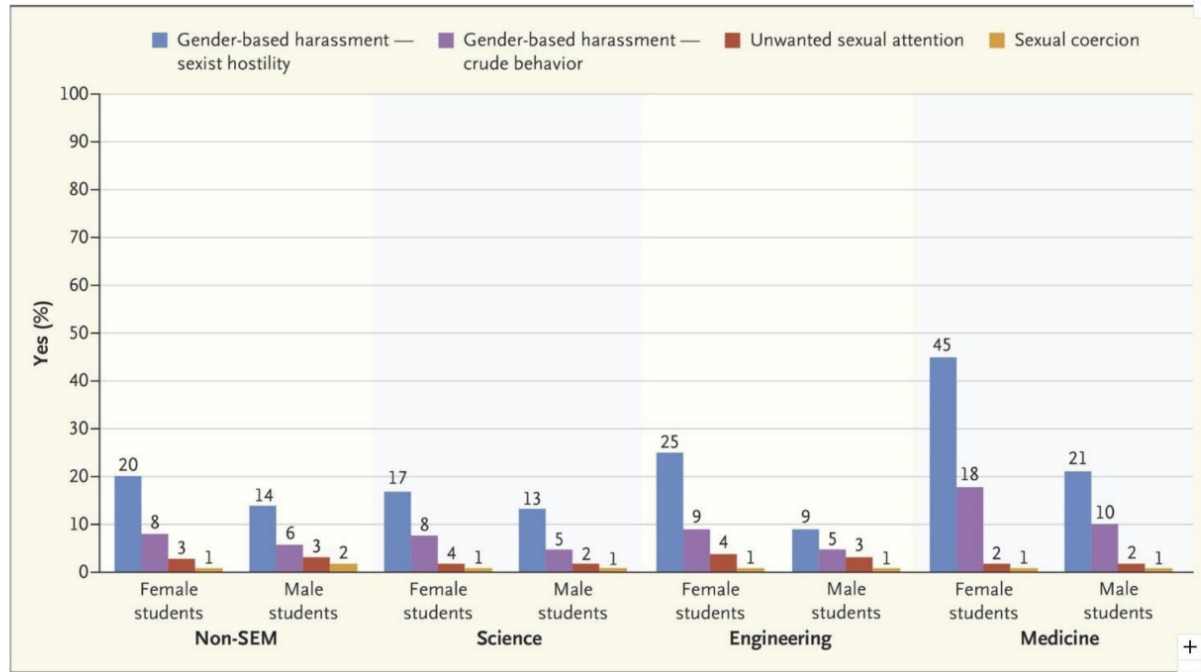
UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

**HUG** Hôpitaux  
Universitaires  
Genève

FACULTÉ DE MÉDECINE

UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

# NEJM, National Academies of Science, Engineering, and Medicine, 2018



\*Dzau VJ, Johnson PA. Ending Sexual Harassment in Academic Medicine. N Engl J Med 2018; 379:1589–1591

## Discussion

En petits groupes, discutez des scènes que vous venez de voir. Vous pouvez vous poser les questions suivantes. La discussion durera environ 30 min.

### **1. Qu'est-ce qui était problématique ?**

- Essayez de vous mettre à la place de la personne harcelée. Comment est-ce que cette situation vous impacte ? Vous pouvez parler de votre vécu, de vos appréhensions pour le stage, etc.
- Quelles stratégies la personne harcelée aurait-elle pu utiliser sur le moment ? Après coup ?

### **2. Essayez de vous mettre à la place du témoin (la troisième personne dans chaque scène).**

- Comment est-ce que cette situation vous impacte ? Vous pouvez parler de votre vécu, de vos appréhensions pour le stage, etc.
- Comment auriez-vous pu aider la stagiaire sur le moment ? Quelle est votre responsabilité ?

### **3. Qu'est-ce qui devrait être fait au niveau institutionnel pour que ce genre de situation ne se produise plus ?**

- Qu'est-ce qui existe déjà ?
- Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?

# Identifiez le harcèlement et agissez!

**Et tout ça pour identifier le harcèlement et agir dessus**

**Préambule**

Le harcèlement est une forme de violence psychologique qui se caractérise par des comportements répétés et intentionnels visant à nuire à la victime.

**Préambule**

Le harcèlement est une forme de violence psychologique qui se caractérise par des comportements répétés et intentionnels visant à nuire à la victime.

**Et tout ça pour identifier le harcèlement et agir dessus**

**Préambule**

Le harcèlement est une forme de violence psychologique qui se caractérise par des comportements répétés et intentionnels visant à nuire à la victime.

**Préambule**

Le harcèlement est une forme de violence psychologique qui se caractérise par des comportements répétés et intentionnels visant à nuire à la victime.

**Et tout ça pour identifier le harcèlement et agir dessus**

**Préambule**

Le harcèlement est une forme de violence psychologique qui se caractérise par des comportements répétés et intentionnels visant à nuire à la victime.

**Préambule**

Le harcèlement est une forme de violence psychologique qui se caractérise par des comportements répétés et intentionnels visant à nuire à la victime.



# En tant que sujet: identifiez le harcèlement et agissez

- **Réaction directe**

- Informez la personne harceleuse, immédiatement ou de manière différée, que son comportement n'est pas souhaité (par écrit si c'est possible).
- Informez votre supérieur·e, et/ou la personne de contact chargée des problèmes de harcèlement.

- **Réaction subséquente**

- Identifiez les comportements qui vous mettent mal à l'aise
- Collectez des preuves et constituez un dossier des situations que vous trouvez inadéquates
- Parlez-en à des personnes de confiance
- Contactez la personne ressource au sein de votre institution
- Déposez une plainte dans les trois mois

# En tant que témoin : réagissez

- **Réaction directe**
  - *Vous pouvez épargner beaucoup de souffrance à la personne harcelée. Ne détournez pas le regard et faites preuve de courage !*
  - Parlez avec la personne concernée si vous avez l'impression qu'elle est harcelée.
- **Soutien envers la victime :**
  - Indiquez-lui les informations utiles sur ses possibilités de recours et la personne de contact.
  - Offrez-lui, si possible, du soutien et du support (par exemple accompagnez-la chez le ou la supérieur·e, témoignez de ce que vous avez vu, soutenez-la dans sa démarche)
- **Possibilité d'action au sein d'une équipe ou dans un contexte plus large :**
  - Informez les supérieur·e·s hiérarchiques des situations inconfortables.
  - Toutefois, ne prenez aucune autre mesure sans le consentement de la personne concernée.

# En tant que témoin : vis-à-vis de l'harceleur

- **Communiquer avec l'harceleur**
  - **Considérer le niveau hiérarchique**
  - **«*Quand tu dis...qu'est-ce que tu veux dire exactement par là?*»**
  - **«*Tu ne peux pas t'exprimer comme ça.*»**
  - **«*Ca c'est du harcèlement!*»**
  - **«*C'est inapproprié de dire quelque chose comme ça.*»**
- **Quand vous n'êtes pas en mesure de parler**
  - ***Faire une diversion pour arrêter la situation de harcèlement***
  - ***Parlez en privé avec l'agresseur***

# Faculté de médecine: Actions en cours et ressources

- Cellule Confiance, Service Egalité & Diversité, UNIGE
  - [www.unige.ch/rectorat/egalite/thematiques/harcellement-violence/confiance](http://www.unige.ch/rectorat/egalite/thematiques/harcellement-violence/confiance)
- Projet CLASH Genève:
  - Hotline par et pour les étudiants: 079 553 04 92
  - Mail : [clash-aemg@unige.ch](mailto:clash-aemg@unige.ch)
  - Google form à remplir (disponible sur Instagram : @clashgenève)
- Lettre du Doyen annonçant une tolérance zéro
- Conseillère académique des années master
  - Prof. Barbara Broers, [barbara.broers@unige.ch](mailto:barbara.broers@unige.ch)
- Groupe Evaluation, UDREM
- Pôle Santé Social, +41 22 379 77 79
- STEPS (Santé travail, environnement, prévention, sécurité): [respect@unige.ch](mailto:respect@unige.ch)

# HUG: Actions en cours et ressources

- Groupe protection de la personnalité:  
022 305 40 71  
[protectionpersonnalite@hcuge.ch](mailto:protectionpersonnalite@hcuge.ch)
- Programme égalité et diversité:  
079 553 75 02 (lu-ma-me 9h-17h) ou  
[sylvia.demeyer@hcuge.ch](mailto:sylvia.demeyer@hcuge.ch)
- Déclaration du Directeur général: tolérance zéro aux HUG
- Charte à signer + e-learning tous les collaborateurs

# Messages clés

---

- Ne pas banaliser!
- Identifier précocement les comportements inappropriés
- Connaître les ressources!
- **La prévention du sexisme et du harcèlement est une responsabilité collective**

# Merci pour votre attention et participation!

[Pauline.haemmerli@etu.unige.ch](mailto:Pauline.haemmerli@etu.unige.ch)

[nadia.bajwa@hcuge.ch](mailto:nadia.bajwa@hcuge.ch), [@nadiabajwa1](https://www.instagram.com/nadiabajwa1)



SIWF<sup>FMH</sup>  
ISFM

HUG  
Hôpitaux  
Universitaires  
Genève

**CLASH**



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE  
FACULTÉ DE MÉDECINE

Asmav  
Association suisse  
des médecins assistant-e-s  
et chef-fe-s de clinique  
Section Vaud

**Il semblait impossible de faire cesser ses intimidations humiliations blagues homophobes remarques déplacées mais il a suffi qu'une collègue intervienne.**

#UNIUNIE  
contre le harcèlement

confiance@unige.ch  
www.uniunie.ch

UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE