Logo CFDT

[EDITIONS LEGISLATIVES] "Le harcèlement sexuel reste encore banalisé en entreprise"

Le cabinet Empreinte Humaine, spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux et la qualité des travail, organisait jeudi dernier une webconférence sur le harcèlement sexuel. L'occasion de rappeler les actions que doit mettre en oeuvre très rapidement l'employeur face à de tels faits.

"Si la parole se libère dans les médias, elle reste encore banalisée dans les entreprises", constate Sophie Changarnier, consultante en management de la qualité de vie au travail & prévention des risques psychosociaux au sein du cabinet Empreinte Humaine. Alors que les témoignages affluent dans la presse, relatant des faits de harcèlement sexuel, Empreinte Humaine est revenu sur le sujet, jeudi dernier, lors d'une visioconférence.

La difficulté à parler

Il n'est pas rare, dans le monde du travail, d'entendre des phrases qui minimisent les agissements fautifs, constate Sophie Changarnier : "tu es un peu coincée", tu ne sais pas rire", "Michel est comme ça". "En entreprise, un climat, une ambiance, une dynamique d'équipe et des signaux faibles peuvent interpeller, confirme Christophe Nguyen, psychologue du travail et président du cabinet Empreinte Humaine. Des équipes peuvent banaliser des blagues sexistes, des non-dits, des rumeurs". Il peut aussi s'agir d'étiquettes collées à des personnes ("une séductrice", "une femme volage", "un homme à femmes"). La cohésion d'équipe et l'ancienneté peuvent aussi être des facteurs aggravants. "Il est parfois difficile de faire bouger des certitudes. On demande aux nouveaux de s'adapter à cette culture", observe-t-il.

Sans compter que la précarité des victimes peut favoriser des situations d'autocensure. "Le contexte sociétal joue sur la libération de la parole, la peur de perdre son emploi", confirme Sophie Changarnier. Pourtant, insiste Christophe Nguyen, "ce qu'on pouvait accepter - "la culture métier" - est devenu irrecevable devant un tribunal. Cela n'exonère plus l'employeur d'agir".

Ce sentiment de culpabilité des victimes n'est pas à sous-estimer. Elles peuvent se dire "qu'elles n'ont pas su être assez claires. Il est très important que le collectif soutienne ces personnes et soit à l'écoute. Le processus de harcèlement consiste bien souvent justement à renvoyer à la personne victime le sentiment qu'elle est responsable", explique Christophe Nguyen. Sophie Changanier souligne un autre motif d'autocensure : la crainte que la ou le conjoint ou les enfants soient au courant. La victime peut aussi penser que sa parole va être remise en cause, complète Christophe Nguyen. "On ne vas pas me croire et on va me discréditer". "Si le collectif est derrière la victime, ça facilite la prise de parole", observe-t-il. Il peut être aussi nécessaire de prévoir un accompagnement psychologique pour la victime mais aussi pour les personnes mises en cause, prévient Sophie Changarnier.

Le plan d'action de l'employeur

Le cabinet Empreinte humaine identifie plusieurs causes aux comportements de harcèlement sexuel. D'une part, des facteurs humains : personnalité narcissique, banalisation du sexisme, précarité, paresse sociale, non-dits, culpabilité. D'autre part, des facteurs organisationnels : cumul de pouvoirs, asymétrie de statut, système clos ou dogmatique, starification, manche d'étanchéité vie personnelle/vie professionnelle, culture

d'entreprise/d'équipe, système protecteur défaillant, méconnaissance de la loi,...

Quelle que soit la cause, l'entreprise doit réagir, et vite, explique le cabinet Empreine Humaine. L'employeur a l'obligation de diligenter une enquête contradictoire et rigoureuse, de mener une instruction à charge et à décharge, de démontrer que les faits sont étrangers au harcèlement sexuel ou non, de faire cesser les agissements et sanctionner l'auteur des faits si ces derniers sont caractéristiques de harcèlement sexuel, de mettre en oeuvre des actions de prévention primaire et pas seulement en réaction. "Nous passons beaucoup de temps à recueillir des témoignages, des attestations sur l'honneur. C'est parole contre parole, explique Christophe Nguyen. Il y a de vrais enjeux" [lors des enquêtes menées en interne]. Assurer la traçabilité des faits est aussi essentiel : qui met en cause qui et pourquoi et quel est le fait générateur de la plainte. L'employeur peut mobiliser d'autres leviers. "La culture d'entreprise peut évoluer, il est possible de rédiger une charte pour rappeler les valeurs, sensibiliser le management, le on boarding est également essentiel". "Il est aussi nécessaire de sensibiliser les salariés aux espaces de parole existants, de permettre de libérer la parole à d'autres endroits", complète Sophie Changarnier.

"Il faut aussi donner un vrai rôle aux référents harcèlement sexuel, rôle qui n'est pas défini par la loi, insiste Christophe Nguyen. Le médecin du travail doit aussi être un acteur clef d'autant que la confidentialité des échanges est assurée. Des "capteurs" en entreprise ont aussi un rôle de sentinelle dans l'entreprise et jouent un rôle de prévention".

Attention aussi à ne pas passer à côté de faits de harcèlement sexuel sous couvert d'une ambiance "amicale". Cela peut être particulièrement vrai au sein de start-up, met en garde Sophie Changarnier. Dans les start-up notamment, la question de la frontière vie privée/vie professionnelle peut être plus poreuse. Ainsi, a-t-elle déjà constaté des négligences de professionnels RH qui, après avoir mené une enquête, en avaient déduit que les salariés se voyant également à l'extérieur de l'entreprise, il n'y avait pas de sujet. Pourtant, comme le rappelle Christophe Nguyen, la jurisprudence estime que "même si les faits se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit sanctionner dès lors que cela a un lien avec le travail".

La vigilance des RH est donc de mise sur ce sujet particulièrement sensible.

Florence Mehrez

harcélement
Liens utiles
"Le harcèlement sexuel reste encore banalisé en entreprise"