

WEBINAIRE

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL



UN SUJET SENSIBLE : COMMENT LE PREVENIR ET COMMENT AGIR ?

Au cours d'un dialogue animé par Célia Badet (Manager, responsable du pôle développement & marketing Empreinte humaine), Sophie Changarnier (Consultante senior psychologue du travail) et Christophe Nguyen (Psychologue du travail et Président du cabinet Empreinte Humaine) **experts en prévention des RPS et en particulier sur la question du harcèlement**, ont partagé leurs observations et expériences sur la façon de traiter ce sujet en entreprise.

SONDAGE IFOP

Au cours de leur activité professionnelle, près **d'une femme sur trois (32%)** a déjà été confrontée à au moins une situation de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au sens juridique du terme.

Si une majorité de victimes a parlé de sa dernière expérience de harcèlement à un tiers, c'est surtout à un proche ou à des collègues de même rang.

Les femmes ayant adopté une stratégie « active » en parlant à un interlocuteur susceptible de solutionner le problème en interne (ex : supérieur hiérarchique, syndicaliste) restent peu nombreuses : **7% à 16%** selon les cas. Ainsi, si on constate une indéniable **libération de la parole des femmes** sur les réseaux sociaux, seule une très faible minorité de victimes parvient à briser le mur du silence. Celui-ci paralyse tout particulièrement les femmes **ne disposant pas d'un niveau de formation, d'un statut ou d'un confort matériel leur permettant de prendre le risque d'un conflit avec leur hiérarchie.**

CAUSES ET FACTEURS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le phénomène du harcèlement au travail a longtemps été étudié par le prisme de l'individu. En s'intéressant aux caractéristiques de ceux qui le subissent et de ceux qui l'exercent, cette approche donne des clés pour réagir lorsqu'une alerte est lancée.



EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.

Elle n'est toutefois pas pertinente pour permettre aux différents acteurs d'entreprendre une prévention efficace.

Lors de notre webinaire, nous avons observé deux facteurs, **un facteur humain et un facteur organisationnel**.

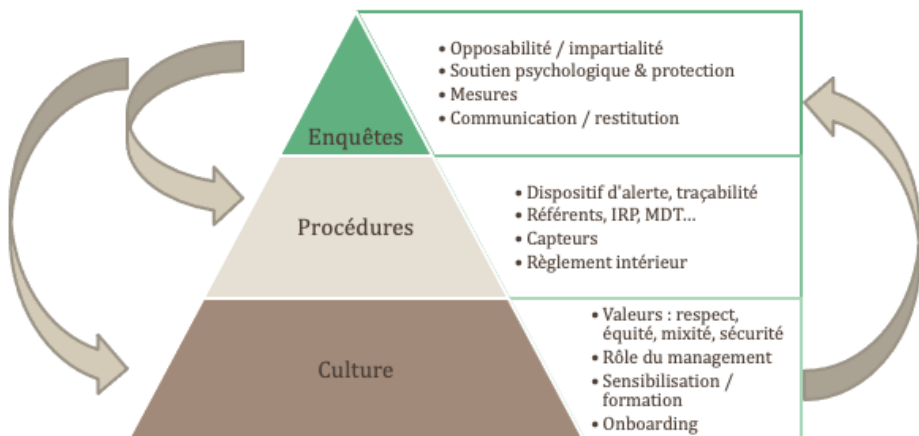
Nous avons vu que **les facteurs humains** comprennent la personnalité, la paresse sociale, la banalisation du sexisme, la précarité, sexisme et non dits, ainsi que la culpabilité. **Les facteurs organisationnels** regroupent eux le cumul des « pouvoirs », l'asymétrie de statut, le système clos ou dogmatique, le manque d'étanchéité vie pro-perso, le manque de mixité/ diversité, les normes sociales et la culture d'entreprise.

QUE FAIRE ?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer **la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**, en menant notamment des actions de prévention des risques professionnels. On voit des évolutions, qui vont à la fois dans le sens de la société mais aussi de la jurisprudence,. En effet, une pratique qui pouvait être acceptable parce que faisant partie de la culture métier ou d'une norme ne l'est plus aujourd'hui et n'est plus recevable. Les composantes d'une culture métier n'exonèrent plus l'employeur. Quand on est face à ce genre de situation, il est primordial de **prendre conscience de l'évolution de la loi**.

Il est nécessaire de prendre en compte l'environnement et cette dynamique collective dans l'instruction de ce type d'enquête, instruction qui est une obligation pour l'employeur quand il y a des plaintes ou suffisamment d'éléments qui permettent de penser qu'il y a harcèlement sexuel, le rappelle Christophe Nguyen. Il est donc primordial de mettre en œuvre des **actions de prévention primaire**.

QUOI FAIRE ?



Tenu par une obligation de sécurité de résultat, l'employeur a l'obligation de diligenter une enquête interne lorsqu'un salarié affirme avoir subi des faits de harcèlement moral.

La culture et les valeurs de l'entreprise autour de la mixité, de la sécurité, du respect et de l'égalité doivent s'inscrire et s'ancre au sein même des organisations par la prévention.

La culture c'est une somme de comportement, rappelle Sophie Changarnier, il est donc important **de prendre la parole pour sensibiliser le management et identifier les signaux**.

La traçabilité de l'enquête est un élément clé et permet de vérifier la matérialité des faits, de conclure et de faire cesser les agissements. Il est important de donner un vrai **rôle aux référents**.

Pour plus d'informations, contactez-nous : contact@empreintehumaine.com



EMPREINTE HUMAINE

Bien être, bien vivre, bien faire.