



tigre de papier

centre de consultation pour le bien-être au travail

Guide pratique en cas de harcèlement sexuel

Il est possible d'entreprendre plusieurs démarches¹ en cas de harcèlement sexuel. Plus les victimes² réagissent tôt, plus elles ont de chances d'y mettre un terme rapidement voire de l'éviter. Il est donc essentiel d'apprendre à reconnaître les signes précurseurs du harcèlement sexuel et d'y réagir immédiatement.

EN AMONT

Repérer les signes précurseurs

Il s'agit ici de **prévention** afin que chacun puisse reconnaître les signaux d'alarme et y être vigilant. Ces signes précurseurs sont bien souvent répétés et en y étant sensibilisé, il est plus facile de les repérer et d'agir avant que le harcèlement sexuel ne commence. Il est essentiel de faire confiance à son instinct, aux impressions ressenties avant même de réfléchir à ce qu'il s'est passé. Si une impression de malaise est ressentie, c'est qu'un acte inopportun et non désiré a été commis. La **méfiance** est de mise face aux comportements suivants :

Recevoir des cadeaux	En particulier si ceux-ci sont démesurés ou s'ils ne sont faits qu'à la victime. Tant que la personne est traitée de la même manière que les autres collègues ³ en termes de cadeau il n'y a pas de quoi se méfier. En revanche, les cadeaux individuels et/ou luxueux sont des signaux alarmants. Il convient alors de refuser immédiatement et poliment le cadeau afin de ne laisser aucune brèche au harcèlement.
Se laisser entraîner à des confidences	La limite entre un bon collègue, un bon chef et un confident n'est pas toujours très claire. Pour être parfaitement limpide, il ne devrait pas y avoir de confidences ni dans un sens ni dans l'autre en particulier s'il y a

¹ DUCRET, V. (2010). *Qui a peur du harcèlement sexuel ? Des femmes témoignent*. Genève : ed. Georg Pp. 175-180.

Le site Internet de la Confédération suisse. (2017). *Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes > Travail > Harcèlement sexuel sur le lieu de travail > Informations pour les employé-e-s*. Récupéré le 07.11.19 de <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail/informations-pour-les-employe-e-s.html>

² Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte. Les termes utilisés pour désigner des personnes sont pris au sens générique et ils ont à la fois valeur d'un masculin et d'un féminin.

³ Ou des autres étudiants. Les propos mentionnés dans ce document s'appliquent également à des contextes non professionnels.

	<p>un rapport hiérarchique. Dans le cas d'une relation hiérarchique entre deux personnes, il y a également un rapport de pouvoir. Dès lors, il vaut mieux éviter toute confiance. Cela permet de ne pas offrir une prise au harceleur ou de lui révéler des failles qu'il pourrait utiliser contre sa cible par la suite.</p>
Bénéficiaire de privilèges	<p>La méfiance à l'égard des privilèges est valable, peu importe l'environnement dans lequel le harcèlement sexuel est perpétré. Un bon responsable hiérarchique traite ses collaborateurs avec équité afin d'éviter tout conflit. L'octroi de privilèges a souvent pour dessein d'isoler la victime du reste de l'entreprise pour la rendre encore plus vulnérable. Les privilèges constituent des armes redoutables pour piéger les victimes. Bénéficiaire d'un traitement singulier, constitue un signal d'alarme dont il faut tenir compte.</p>
Être isolé des collègues	<p>Au travers des cadeaux individuels, des privilèges accordés, des compliments exagérés, c'est ce que le harceleur cherche à produire. Une victime isolée des pairs et en définitive privée de leur soutien.</p>
Se faire complimenter et ressentir un malaise	<p>Tout compliment n'est évidemment pas un signe alarmant. Ce qui doit attirer l'attention c'est le malaise ressenti après avoir reçu des compliments. Le malaise ou la gêne sont de précieux indicateurs. D'une manière générale, les compliments sur le physique n'ont pas lieu d'être dans un contexte professionnel.</p>
Bénéficiaire d'une confiance particulière	<p>En général, la confiance particulière accordée à la victime se transforme en dette pour elle. Mieux vaut renoncer à un projet professionnel particulièrement attrayant et ainsi éviter de devoir ensuite le payer en étant « gentil / gentille ». Ceci doit être alarmant si les autres collègues ne bénéficient de cette même confiance particulière.</p>

Montrer fermement et poliment son désaccord

Afin d'éviter de tomber dans une spirale d'où il sera particulièrement difficile de sortir, il convient d'**exprimer fermement et de manière tout à fait directe et limpide** son désaccord face aux propos et/ou actes déplacés. Le harceleur doit percevoir immédiatement la **détermination** et la **conviction** de sa cible. Bien entendu, il ne faut laisser aucune place à l'ambiguïté.

Pour cela, il est possible d'utiliser des formules telles que :

- « *Je ne trouve pas ce type de compliments appropriés dans le contexte relationnel qui est le nôtre.* »
- « *J'estime que l'on n'a pas à se faire de cadeaux dans un cadre professionnel / étudiantin.* »
- « *Je pense que l'équité est une valeur importante, je refuse les privilèges, ils sont injustes vis-à-vis de mes collègues.* »
- « *Je souhaite bénéficier d'un cahier des charges précis.* »

Il ne faut pas hésiter à procéder de manière **franche** et **ouverte** en apportant par exemple de la documentation sur le harcèlement sexuel et la laisser dans les divers espaces professionnels. La personne ayant eu des propos et/ou comportements déplacés risque de fournir le prétexte d'une incompréhension ou d'une blague. La victime doit donc rester ferme, maintenir son cap et faire confiance à son ressenti. Le doute est une arme redoutable pour le harceleur.

Si malgré la manifestation ferme du désaccord les agissements se poursuivent, alors il conviendra d'adresser un **courrier recommandé au harceleur** dans lequel les actes inopportuns sont décrits ainsi que la demande formelle de cesser immédiatement. Il est essentiel de laisser des **traces concrètes** des démarches entreprises en vue de faire cesser le harcèlement sexuel. Elles seront précieuses notamment en cas de procédure officielle.

EN SITUATION

Combattre⁴ le harcèlement sexuel n'est pas chose aisée, les victimes peuvent entreprendre plusieurs actions visant à les protéger et à mettre un terme aux malversations.

⁴ DUCRET, V. Pp. 180-188. Vous trouverez aussi des informations sur le site Internet de la confédération : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html> , consulté le 05.11.19.

Tenir un journal de bord

C'est primordial de le faire bien que l'exercice soit contraignant. Face au stress et à la déstabilisation provoqués par le harcèlement sexuel, les pertes de mémoire sont fréquentes. De plus, elles sont un mécanisme de protection inconscient en cas de traumatisme. Tenir **un journal de bord précis et détaillé** permettra d'avoir une chronologie précise des faits. Cela permettra de rester cohérent et précis dans le cas d'un dépôt de plainte ou de toute autre démarche officielle contre le harceleur.

Le journal de bord doit contenir les informations suivantes :

- Date et heures précises
- Le lieu
- Description détaillée des faits : actes, propos, sous-entendus, correspondances, images
- Le nom des éventuels témoins
- Votre réaction et celles des témoins s'il y en a
- Les conséquences des faits consignés

S'informer sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement sexuel

Selon la loi sur le travail, les entreprises sont tenues de prendre les mesures nécessaires pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel. Ainsi, elles devraient mettre à disposition de chaque employé un **règlement** ou une **charte** à ce propos. Une communication doit être faite afin de savoir qui est la **personne de confiance interne ou externe** de l'entreprise disposée à recevoir toute personne afin de traiter de cette question. De même, une **procédure** claire et précise doit être à la disposition et connue de chaque employé. Ainsi, la première chose à entreprendre en cas de harcèlement sexuel est de se renseigner sur la procédure établie par l'entreprise.

S'il n'existe aucun document traitant de la question ou que les personnes à contacter ne sont pas dignes de confiance, il est recommandé de prendre contact avec **l'inspection du travail**⁵.

⁵ Pour le Valais il s'agit du service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT), Rue des Cèdres 5 – 1950 Sion. 027 606 74 00 ou spt@admin.vs.ch. Pour davantage d'information, veuillez consulter le site Internet : <https://www.vs.ch/web/spt>, consulté le 05.11.19.

Sortir de l'isolement & s'exprimer

Un harceleur peut tout à fait s'en prendre à plusieurs personnes au sein d'une même entreprise. Les victimes pensent souvent être les seules alors que fréquemment ce n'est pas le cas. Il est donc essentiel d'**en parler** autour de soi. Bien entendu, il faut privilégier des personnes de confiance. Les observations des collègues peuvent constituer des **preuves indirectes** : changements d'humeur, malaise, peur, cris, etc.

Il est pertinent de se renseigner, si cela est possible, sur d'éventuels antécédents au sein de la structure où le harcèlement sexuel est exercé. Il se peut que parmi les anciens collègues il existe d'autres victimes. Si c'est le cas, il est important d'avoir cette information et particulièrement en cas de procédure officielle. Leurs témoignages permettront de démontrer qu'il existe des précédents et ceci étayera le dossier de la victime.

Que la victime choisisse une personne interne ou externe à l'entreprise, lorsqu'elle communique sur le harcèlement sexuel dont elle est victime il faut :

- **Demander un entretien** : il est préférable d'effectuer la demande d'entretien **par écrit** (courriel ou lettre recommandée) en mentionnant précisément le caractère urgent et grave de la demande. Peu importe que la victime se soit adressée à une personne interne ou externe de l'entreprise, à la fin de l'entretien il est utile de faire **un résumé écrit** de l'échange (contenu, informations reçues et données, décisions prises, délai, etc.).
- **Exposer des faits détaillés** : grâce au journal de bord, il sera possible d'établir une **chronologie** des faits détaillés comprenant : date et heure, lieu, description détaillée des gestes ou propos tenus, indication de l'existence ou non de témoin, les conséquences de ces agissements sur les conditions de travail et de santé physique et mentale. Il convient de le faire par écrit afin de pouvoir conserver une trace de cette démarche.
- **Mise en demeure** : il faut exprimer clairement et explicitement la **demande d'intervention** afin de faire cesser immédiatement ces agissements. Il convient de confirmer la demande d'intervention par écrit. La direction de l'entreprise est tenue de protéger l'intégrité physique et psychique de ses employés et doit donc prendre les mesures nécessaires pour que les agissements et propos décrits cessent immédiatement. Si nécessaire, une enquête interne peut être lancée.

- **Délai** : il est nécessaire de quitter l'entretien avec la direction, les ressources humaines ou la personne de confiance de l'entreprise avec **une proposition concrète de solution** et un **délai de réponse** qui ne devrait pas dépasser dix jours. D'ici là, des solutions provisoires doivent être mises en place afin de ne plus être exposé au harceleur.

Solliciter l'instance mise en place par l'entreprise (ou la structure où a lieu le harcèlement)

Si l'entreprise dispose d'une **personne de confiance**, il convient de la contacter. La procédure est généralement confidentielle. La personne de confiance est censée soutenir les victimes et leur donner des informations nécessaires afin de faire cesser le harcèlement sexuel. Cette personne peut intervenir avec l'accord de la personne concernée auprès de la hiérarchie de l'entreprise. L'accord doit être officialisé sur un document écrit et signé par chacune des parties.

Attention toutefois à bien analyser l'environnement de l'entreprise avant de démarrer une démarche officielle. En effet il arrive que certaines entreprises, craignant de ne pas être en conformité avec la loi, nomment une personne de confiance qui n'est en réalité qu'un alibi. Dans ce cas, il vaut mieux faire appel à un professionnel externe : syndicat ou avocat par exemple.

Il est possible de prendre contact avec la personne désignée par l'entreprise dans un premier temps afin de ne pas être accusé de ne pas avoir suivi la procédure interne et dans un deuxième temps faire appel à une personne externe.

En résumé, en cas de harcèlement sexuel suspecté ou avéré, il est conseillé de :

- Faire confiance à son ressenti, son éventuel malaise et ne pas chercher d'excuses à la personne ayant outrepassé les limites d'un comportement convenable.
- Manifester fermement son désaccord auprès de l'intéressé.
- De tenir un journal de bord des faits et de le garder en lieu sûr.
- De privilégier une communication écrite afin de laisser des traces des démarches effectuées.
- De sortir de l'isolement en s'adressant à des personnes de confiance.
- De laisser un maximum de traces des événements survenus : lettre au harceleur, lettre à la direction de la structure dans laquelle le harcèlement sexuel est perpétré, consultation de la personne de confiance désignée, communication des faits à son médecin généraliste, etc. Ces traces pourront être utilisées lors de démarches officielles.

Vous êtes victime de harcèlement sexuel et ne savez pas quoi faire ? Vous connaissez une victime et souhaitez lui venir en aide ? Vous désirez en savoir davantage sur les moyens à disposition pour faire cesser des comportements et propos indésirables ?

Prenez contact avec le « tigre de papier », vous y trouverez un accueil chaleureux ainsi qu'un soutien professionnel de qualité pour vous guider dans les diverses actions à entreprendre.

Les échanges, les données personnelles et les documents soumis à notre analyse restent **confidentiels**.

Nos portes vous sont ouvertes sans rendez-vous tous les **mercredis** de **17h à 19h** pour une **permanence gratuite**.

Adresse:
Espace des Remparts 15
1950 Sion - Suisse

Web:
www.tigredepapier.ch
florence@tigredepapier.ch
magali@tigredepapier.ch

Téléphone:
Florence Moos 079/712.50.59
Magali Ruff 079/771.62.72
