



Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Guide d'entretien destiné aux personnes de confiance

1. Créer un bon cadre pour l'entretien

De bonnes conditions extérieures sont importantes lors d'une consultation pour un cas de harcèlement sexuel au travail:

- Prévoyez une pièce où rien ne vient perturber le déroulement de l'entretien.
- Veillez à ce que les autres collaborateurs et collaboratrices ne connaissent pas la raison de votre rencontre avec la personne qui vous consulte.
- Expliquez au préalable votre fonction. Insistez sur le fait que l'entretien reste confidentiel et que vous n'entrez rien sans l'autorisation de la personne en quête de conseils.
- Fixez le temps que vous souhaitez consacrer à l'entretien.

2. Comprendre ce qui se passe

Lors de l'entretien, prenez toujours en compte la crédibilité de la personne en quête de conseils et respectez son individualité, ses possibilités et ses limites.

- Demandez à la personne qui vous consulte d'exposer son problème.
- Essayez de cerner ce que le fait d'être victime a provoqué exactement et dans quelle mesure la personne concernée souffre de la situation. Demandez des précisions. Les questions directes ne blessent pas – elles enlèvent souvent à la personne qui vous consulte la peur de présenter sa réclamation.
- Quand et où cela s'est-il produit?
- Cela s'est-il produit déjà à plusieurs reprises?
- De qui s'agit-il? Mais n'insistez pas dans un premier temps si la personne se refuse à citer un nom.
- Y a-t-il encore d'autres personnes qui en sont victimes?
- Une autre personne a-t-elle vu ou entendu quelque chose? Existe-t-il des témoins?
- La personne qui vous consulte en a-t-elle parlé avec quelqu'un? A-t-elle pris des notes?

3. Identifier les besoins

Aidez la personne qui vous consulte à trouver l'objectif qu'elle veut atteindre. Essayez de déterminer précisément de quelle façon la situation devrait se modifier pour que cette personne cesse d'être harcelée. Posez la question: « Comment est-ce que ce serait si ...? »

4. Développer des stratégies

La personne en quête de conseils développe des stratégies possibles d'action qu'elle confronte ensuite. Aidez-la à trouver une manière de faire qui lui convient. Respectez le rythme (lent) de la personne harcelée, ses limites et ses ressources.

5. Clarifier les tâches

Tirez au clair quelles sont les attentes concrètes de la personne à votre égard en matière de démarches à venir. Dites clairement ce que vous pouvez faire et ce qui vous est impossible.

6. Fin

La personne harcelée a souvent besoin d'encre un peu de temps avant de décider de la marche à suivre. Laissez-lui le temps – mais terminez l'entretien en résumant clairement les arrangements décidés. (Qui fait quoi – dans quel délai?)
Convenez déjà alors d'un nouveau rendez-vous.

Sources:

- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.) (2008): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungspersonen. Concept et textes de Lu Decurtins, Bettina Kurz et Judith Wissmann Lukesch, Berne.
- Véronique Ducret (2001): Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique. Chêne-Bourg. Le chapitre 5 de cette publication traite exclusivement du rôle des personnes de confiance.