

Que faire si on est victime de harcèlement sexuel au travail ?

L'employeur a l'obligation d'apporter les conditions de travail requises pour l'exécution sereine des missions prévues par le contrat de travail.

Lorsqu'il apprend qu'un salarié (une salariée) se plaint de harcèlement sexuel, il doit impérativement réagir.

Trop de personnes pensent qu'elles ne peuvent rien faire, rien dire, sous peine d'être ensuite la cible d'une direction ou d'un groupe prétendûment malveillants.

Certains font mine de ne rien savoir, cherchent à déplacer le problème (en mutant le fautif / la fautive) dans un autre service, ou encore en prenant parti... pour le bourreau.

Surtout si ce dernier rapporte beaucoup d'affaires (ou de business) et qu'il est perçu comme "un bon élément" sur un plan technique.

Or, un employeur qui souhaite accroître la performance de son entreprise a tout intérêt à faire en sorte de régler au plus vite le problème.

Que faire alors ? Il faut consulter les professionnels pour ne plus être seul(e).

En consultation de souffrance au travail, je reçois des personnes victimes de harcèlement sexuel au travail, ou les victimes indirectes (collègues, managers...) et qui se sentent piégés par un déni collectif, par la peur ou encore par une situation enkystée depuis plusieurs années que le reste du collectif fait mine d'ignorer, soit par peur soit par confort soit par incompétence relationnelle.

J'aide ces personnes à démêler l'histoire du harcèlement et à prendre un recul salvateur pour parvenir à un raisonnement qui s'appuie avant tout sur un cadre légal et sur une connaissance approfondie de la psychologie des victimes comme de celle des harceleurs.

Il s'agit de retrouver les ressources émotionnelles, intellectuelles et relationnelles dont les victimes vont finalement se servir pour agir de façon protectrice pour elles-mêmes et pour les autres.

C'est au prix de ces efforts qu'elles vont retrouver la force de travailler dans un contexte professionnel sain et ce, avec plaisir.