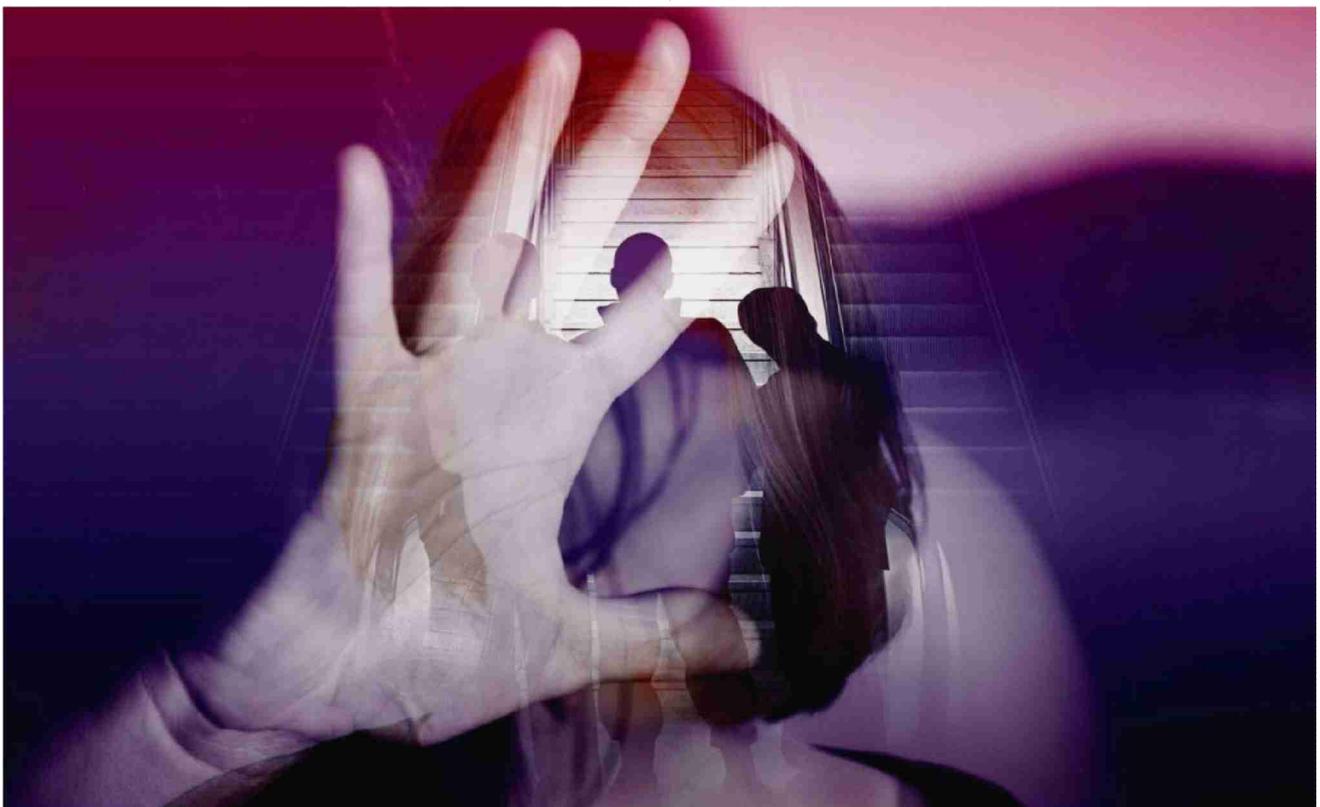




# Tolérance zéro envers le harcèlement

**MONDE DU TRAVAIL** Mis sur pied par les faïtières régionales du secteur, un séminaire sur le harcèlement a rappelé quels étaient les droits et devoirs des directions et de leur personnel.

PAR DAN STEINER



Le harcèlement au travail peut être sexuel, mais pas que. Il peut aussi être moral, impliquer une différence hiérarchique ou non. PEXELS



**M**onica sait qu'un poste est désormais vacant dans son entreprise, place qu'elle convoite au plus haut point. Elle pense résolument posséder les capacités requises. Responsable de son département et membre de la commission d'engagement, Bruno exploite la situation pour tenter des rapprochements peu voilés envers elle. Même sans basculer dans la vulgarité. Acceptant plusieurs dîners avec lui mais refusant toute avance, Monica fait finalement l'objet de critiques et est déstabilisée...

«Je ne suis pas du tout actif dans le domaine des ressources humaines», explique un intervenant, qui commente ce cas fictif. «Mais ce qui me frappe ici est que ce cas est aussi complexe que commun. Insidieusement, le piège se referme autour de Monica et elle ne sait plus comment s'en sortir.»

### Comment intervenir?

Répondant à l'invitation de l'Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne, en collaboration avec la Chambre d'économie publique du Jura bernois, ce monsieur participait ce lundi soir à un séminaire sur le harcèlement au travail. Qu'il soit sexuel ou moral. Par groupe de dix environ du côté de l'École commerciale de la place Robert-Walser, à Bienne, une trentaine de personnes ont profité d'échanger sur deux cas pratiques, dont celui brièvement posé ici. De quoi rappeler que les entreprises sont tenues de donner la possi-

bilité aux victimes de harcèlement de s'en prémunir, mais aussi de s'en défendre.

«Pour moi, ce cas est choquant mais symptomatique, avec un bout de doigt mis dans un engrenage. Les cas de harcèlement, je les imagine justement comme cela et pas comme quelqu'un sautant sur une autre personne», ajoute un autre participant.

«Comment intervenir?», demande alors Barbara Dammone coanimatrice de la soirée, en tant que médiatrice et conseillère au frac, Centre de consultation et d'information de Bienne. Les personnes présentes avancent différentes réponses. On analyse le cas, propose des pistes pour aider Monica. Avocat indépendant depuis 30 ans chez Vogt Reich Kuthy & Associé-e-s, dans la cité seelandaise, Yves Reich cadre le débat. «Grâce à mon expérience, il y a deux grandes voies qui s'offrent à vous: informelle ou formelle. Vous ouvrez une enquête? C'est une procédure formelle, qui peut aboutir à des sanctions ou des mesures contraignantes. Mais il est aussi possible de mettre sur pied un entretien non protocolé pour entendre Monica.»

### Personnes de confiance

Spécialiste notamment en droit du travail et droit de l'aide aux victimes d'infractions, Yves Reich rappelle les droits et devoirs des employeurs et de leurs subalternes. «L'employeur doit veiller à ce que les employés ne soient pas dés-

sant un moyen de pression lorsqu'il existe une différence hiérarchique.» L'homme de loi fait remarquer qu'une direction d'entreprise qui ne prend pas de mesures suffisantes pour prévenir ou faire cesser le harcèlement s'expose potentiellement à de lourdes conséquences financières. Une corde toujours sensible, assurément.

Pour s'éviter de tels désagréments, les firmes ont intérêt à informer clairement leur personnel, par écrit et oralement, que la tolérance zéro est de rigueur et que des sanctions seront infligées le cas échéant. «En Suisse, 28% des femmes et 10% des hommes révèlent avoir été à un moment donné de leur parcours professionnel victimes de harcèlement sexuel», note Barbara Dammone, citant une étude de 2007.

Elle et Yves Reich mentionnent pour finir l'existence d'une aide précieuse: les personnes dites de confiance. «Monica ne sait pas forcément qu'il en existe», juge Yves Reich. Au sein du frac, Barbara Dammone en est une, externe aux entreprises. Si ces dernières peuvent en désigner à l'interne, la professionnelle et ses consœurs ont l'avantage de ne pas appartenir à une structure comme une PME, où tout le monde risque de se connaître. La personne de confiance pourra ainsi entendre les gens qui en ont besoin et les conseiller ou prendre les mesures qui s'imposent.