

**Proposition d'article
de Jean-Pierre VOUCHE**

Psychologue Clinicien, Psychothérapeute analytique

- **Créateur d'un service d'Accompagnement Psychologique post-traumatique pour les organisations, les collectivités locales, les entreprises**
- **Vice-président de la Ligue Française pour la Santé Mentale**
- **Président de l'ONG Aide Psychologique Sans Frontières France.**

Pour la revue **Personnel** de l'ANDCP
Numéro de novembre 2001 sous la direction de Marie-Hélène Mélin

Thème : ***Harcèlement et agression sexuelle dans l'entreprise***

Cette intervention permet de jeter un regard singulier sur le harcèlement sexuel au travail, un pas de plus dans le harcèlement moral en entreprise. Ainsi que les agressions sexuelles agies par un ou plusieurs sujets en situation professionnelle.

Sur les **147 millions de travailleurs de l'Union Européenne**, 12 millions se disent victimes d'intimidation et de violence physique et **3 millions de harcèlement sexuel**. (1) tels sont les chiffres qui ressortent de la seconde enquête européenne sur les conditions de travail réalisée à partir d'entretiens individuels à travers l'Europe.

➤ **Définition du harcèlement sexuel :**

Tel que défini par le législateur français à l'article 122-46 du Code du Travail : "*Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlements d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit*".

Contexte international et européen

- principe **d'égalité de traitement homme/femme** posé à l'article 119 du Traité de Rome, et repris dans des Directives 75/117 du 10.02.1975 et 76/207 du 9.02.1976.
- adoption de réglementations condamnant **le harcèlement sexuel**.
- L'**ONU** a déjà adopté la résolution suivante visant le harcèlement moral à travers une nouvelle définition de la notion de "victime" : "*on entend par victimes, des personnes qui, individuellement ou collectivement, ont subi un préjudice, notamment une atteinte à leur intégrité physique ou mentale, une souffrance morale, une perte matérielle ou une atteinte grave à leurs droits fondamentaux, en raison d'actes ou d'omissions qui ne constituent pas encore une violation de la législation pénale nationale, mais représentent des violations des normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme*".
- **Pratiques de harcèlement** dans l'entreprise **déjà condamnées** en Suède, en Allemagne, en Italie, aux U.S.A et en Australie. Depuis 1976 le système judiciaire américain reconnaît le harcèlement sexuel en tant que discrimination sexuelle, alors qu'en France il n'est retenu comme infraction que s'il comporte un chantage explicite au licenciement.
- **Exemple suisse** : protection de la personnalité du travailleur incluse dans les mesures d'hygiène et de protection de la santé : "*l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique des travailleurs (...)*". La

lutte contre le harcèlement doit faire partie de ces mesures, puisque le harcèlement met en danger la santé physique et psychique de la personne harcelée".

- **Exemple néerlandais** : création d'une **fondation contre les mauvais comportements au travail** (harcèlement, violence physique et verbale, racisme, et...) qui réunit autour d'un même objectif (la prévention) des organisations d'employeurs ainsi que les représentants des principaux syndicats de salariés.
- **Au Japon** les plaintes pour harcèlement sexuel se multiplient, d'autant que dans ce pays la coutume consiste à inviter les clients importants dans les bars, restaurants. La loi d'avril 1999, prévoit des dispositions contre ces pratiques.

Contexte national français

- Législation sur le **harcèlement sexuel** (code du travail) adoptée en 1992.
Article L.122-46 : interdiction de sanctionner ou de licencier un salarié pour avoir subi ou refusé de subir, pour avoir témoigné ou relaté des agissements de harcèlement ,..
Article L.122-47 : possibilité de sanctionner disciplinairement un salarié se livrant à des agissements de harcèlement;
Article L.122-48 : obligation faite au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions pour prévenir les actes de harcèlement ;
Article L.122-34 : introduction dans le règlement intérieur des dispositions destinées à interdire et condamner les agissements de harcèlement ;
Article L.123-6 : possibilité pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise d'exercer des actions en justice avec l'accord écrit du salarié concerné ;
Article L.236-2 : droit du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proposer des actions de prévention en matière de harcèlement.
- **Prise de position de la ministre M.AUBRY sur le harcèlement moral au travail**, pratique qualifiée d'inacceptable et au sujet de laquelle la ministre se déclare favorable à l'élaboration d'une proposition de Loi, le gouvernement préférant saisir le Conseil Economique et Social avant de légiférer. Le groupe communiste à l'Assemblée Nationale a déposé une proposition de loi, avec deux types de sanctions pénales et civiles. Au civil, le texte prévoit d'annuler la rupture du contrat de travail, comme c'est déjà le cas pour le harcèlement sexuel.
- **Adoption d'un texte législatif concernant le harcèlement moral** en mai 2001, avec condamnation possible à un an de prison ferme ou 100.000 F d'amende
- Affaires de harcèlement soulevées par l'**ANVHPT** (Association Nationale des Victimes de Harcèlement Psychologique au Travail).
- **En France, un arsenal juridique permet déjà de réprimer les atteintes à la santé**, y compris morale, et aux libertés des salariés. Une jurisprudence commence à se constituer. "*Les magistrats ont donc toute possibilité d'appliquer les lois existantes pour combattre un phénomène qui, à la différence du harcèlement sexuel, est plus lié aux conditions économiques et à leur aggravation qu'aux comportements individuels de tyrannaux pervers.*" (2).

➤ **Qui Harcèle et comment ?**

Qui : On aurait tendance à croire que seul le supérieur hiérarchique est l'auteur, ce n'est pas le cas. Dans nos pratiques quotidiennes depuis 1999 nous recensons :

- des supérieurs hiérarchiques en individuel ou à deux; agents de maîtrise, cadres, directeur régional (secteur d'activités des assurances et des transports urbains)
- des syndicalistes en groupe, agents de production (secteur transport urbain).
- des clients revanchards du fait d'une amende d'un employé contrôleur (secteur transport urbain).

Donc on recense divers types d'agresseurs, tous ont en commun un idéal de rôle masculin dominant et des attitudes négatives envers les femmes. Les catégories de harcèlement sexuel :

- l'assaut sexuel, individuel ou à plusieurs ;
- l'imposition sexuelle ;
- le chantage sexuel, le seul à être réprimé en France ;
- le comportement séducteur suivi de différentes phases, attentionné puis imposition d'actes sexuels et réconfort paternaliste ;

- des comportements sexistes.

Comment : L'agresseur ou les agresseurs peuvent ainsi se grandir en rabaissant les autres, et aussi s'éviter tout conflit intérieur ou tout état d'âme en faisant porter à la victime la responsabilité de ce qui ne va pas. Pas de culpabilité, pas de souffrance, donc aucune demande thérapeutique pour lui-même.

Ces individus ne peuvent exister qu'en cassant quelqu'un, ainsi ils acquièrent une bonne estime d'eux-mêmes, et par-là même acquérir le pouvoir, car ils sont avides d'admiration et d'approbation.

Il existe des manipulations affectives anodines qui laissent juste une trace d'amertume ou de honte d'avoir été dupé, mais il existe aussi des manipulations beaucoup plus graves qui touchent à l'identité même de la victime et qui sont des questions de vie ou de mort. L'emprise est mise en place par un sujet narcissique qui veut paralyser sa proie en la mettant en position de flou et d'incertitude. Il va passer de la séduction phase de préparation car la victime est déstabilisée, à la position de confident, puis il resserrera l'étau par une approche plus insistante au moment où il sent l'autre défaillant, pris dans ses ambivalences et soucis quotidiens. Mais cela peut être plus brutal et rapide surtout dans des harcèlements et agressions de groupe.

La séduction se fait en utilisant les instincts protecteurs de l'autre. Cette séduction est narcissique : il s'agit de chercher en l'autre l'unique objet de sa fascination. (3).

Rabaissant les autres pour acquérir une bonne estime de soi ! Les agresseurs considèrent la victime comme à disposition. Le harceleur pense que la femme doit être flattée, d'avoir été choisie, l'élue, malheureusement elle n'est pas unique ! (4)

Vignette clinique : *Un responsable régional d'une importante société d'assurance avait des victimes parmi les responsables d'agence, qui ne communiquaient pas entre elles, certaines étant prises dans un sentiment étrange d'attirance et de rejet de ce type de harcèlement de la part de cet homme, mais il pouvait apparaître par moment comme celui qui les écoutait dans leurs soucis. Il en abusait.*

Le harceleur n'imagine pas que la femme - victime convoitée puisse dire non à son désir de faveurs de nature sexuelle.

En groupe, il en est de même et le refus peut déclencher des humiliations par voie de tract pour un cas d'agression sexuelle par des syndicalistes. Le discours des agresseurs étant qu'elle était consentante, et qu'elle les avait aguichés.

Vignette clinique : *trois syndicalistes violent une collègue, celle-ci réagit il s'en suit des pressions et une diffusion de tract à l'égard de la victime qui à la suite fera une tentative de suicide.*

L'agression sexuelle n'est qu'un moyen d'humilier l'autre pour finalement le détruire.

➤ **Quelles sont les victimes de ce harcèlement ?**

Cela concerne les deux sexes, mais les cas suivis ou plaidés touchent plus particulièrement les femmes.

- des responsables d'agence, cadres abusées par leur directeur régional (secteur d'activités des assurances)
- des jeunes stagiaires en formation (secteur transport urbain, lieux fermés, clos).
- des employées avec ancienneté repérées comme fragile psychologiquement. (secteur transport urbain et Grands Groupes commerciaux).
- des jeunes salariées du milieu associatif "contrats emplois-jeunes" des quartiers difficiles, chargées de faire le lien avec des jeunes contrevenants. (secteur transport urbain, dans des garages à l'abri des regards)

La victime dans des relations longues de harcèlement a une trop grande tolérance dans ce qui lui est fait de manière contraignante.

La victime se sent seule, l'entourage ne voit pas, c'est le "chacun pour soi" ou bien est dans une certaine complaisance, par crainte de devenir cible, mais peut jouir de façon sadique du spectacle de cette destruction. Si nous étions dans une relation normale, il est possible de mettre une limite au harcèlement, à la toute puissance de l'autre. Mais un harceleur ne supporte pas l'opposition et deviendra haineux.

Vignette clinique : *Mme F travaille depuis plus de dix années dans cette mutuelle, étant proche de la culture de l'organisation. Le directeur régional a toujours été un enjôleur brillant dans ses challenges à vendre ses produits mutualistes, paternel avec elle. Avec les années et les conquêtes de ses*

nombreuses employées cadres régionaux, il tyrannise, si Mme F veut se tenir à l'écart il la croit rebelle. Il peut paraître haineux, méprisant. Il l'isole, elle devient confuse, stressée, il accourt pour la reconforter et mieux la contrôler à nouveau. Il réduit sa victime à une position d'impuissance pour continuer sur des années à l'agresser en toute impunité, sans qu'elle puisse riposter. Inconsciemment elle l'a mis en position de père. C'est une autre collègue qui portera plainte pour ce harcèlement sexuel, car Mme F ne pouvait le faire, elle se sentirait coupable de l'avoir dénoncé, trahi. Le report d'agressivité se fera alors sur la Mutuelle et sa direction.

➤ **Ce que cela provoque**

Ces agressions relèvent d'un processus inconscient de destruction psychologique, constitué d'agissements hostiles évidents ou cachés, d'un ou de plusieurs individus, sur un individu désigné, qui peut être le souffre-douleur au sens propre du terme(4).

L'emprise du harceleur a trois dimensions :

- une action d'appropriation par dépossession de l'autre ;
- une action de domination, de soumission et de dépendance ;
- une dimension d'empreinte, on laisse une marque sur l'autre.

Une personne qui a subi une agression sexuelle, psychique telle que le harcèlement moral et sexuel est réellement une victime, puisque son psychisme, ses affects ont été altérés de façon plus ou moins durable (4).

Les conséquences de la phase d'emprise pour des victimes harcelées sur une longue période :

- la soumission, le désistement et l'idéalisation prétextant de bons aspects "je l'admire pour ses compétences commerciales, son intelligence";
- la confusion par atténuation des limites intérieures entre les deux personnes, une impossibilité à repérer l'instant où s'effectue le basculement de la violence;
- l'isolement, les victimes se sentent seules ;
- le doute sur l'impensable de la situation, une telle violence sans aucune compassion est inimaginable ;
- le stress si la situation perdure cela déborde les capacités d'adaptation du sujet ;
- la peur en étant sur le qui-vive en permanence par crainte des réactions ou assauts sexuels.

➤ **Ce que cela entraîne**

Dans ma pratique clinique en tant que psychothérapeute, j'ai été amené à entendre la souffrance des victimes et leur impuissance à se défendre.

Vignette clinique : Dans le cadre d'une intervention demandée par une direction générale d'un grand groupe mutualiste, nous découvrons des femmes directrices d'agences locales de province abusées, harcelées depuis 10 années par le même directeur régional à la fois admiré par son intelligence, ses compétences professionnelles, son charme, et craint pour son emprise sur elles. Certaines ne pouvant le dénoncer à la direction générale et subissant sans se plaindre ni aux collègues, ni à leurs proches.

Le phénomène de banalisation de notre société à ce processus de destruction et d'emprise est à prendre en compte dans la réaction sociale et dans l'entreprise. Les "pervers" en entreprise récupèrent à leur profit la docilité de gens ordinaires dépourvus de toute hostilité. La soumission muette est alors souvent la réaction des victimes.

➤ **Ce que nous faisons**

- Notre intervention en prévention consiste à mener une campagne d'information sur le thème et à annoncer que les cliniciens au courant de ces actes poseront plainte en Justice avec la victime (charte déontologique et éthique des psychologues cliniciens).
- L'intervention thérapeutique est en direction de la victime et de son entourage familial.
- Par ailleurs une action en direction des cadres et directeurs de service est engagée pour traiter ensemble ces passages à l'acte, en pensant les dimensions de communication de prévention et de soins aux victimes. Ce sont des sessions de formation pour l'encadrement.
- Et de veiller aux sanctions légitimes par l'entreprise et la justice pénale.
- Nous répondons aux demandes de direction générale d'entreprises ayant connaissance d'harcèlement sexuel isolé ou sur un nombre important de salariés. Des propositions

d'accompagnement psychologique sont offertes aux victimes de façon personnalisées, l'entreprise offrant aides et soutien par une structure externe à l'entreprise.

Les directeurs des ressources humaines prennent en compte le facteur humain et la dimension psychologique des relations de travail, ils peuvent nous solliciter pour un travail de sensibilisation auprès de ceux qui n'ont pas toute cette conscience et ce souci. Les conséquences économiques du harcèlement moral et sexuel ne sont pas négligeables pour une entreprise.

Nous avons en tant que thérapeute aucune réticence à avoir à nommer un harceleur ou agresseur et un harcelé ou agressé, ne le faisant pas le risque est de renforcer la culpabilité de la victime et aggraver son processus de destruction. Des victimes n'ont pas été entendues. Il est impossible de traiter la victime d'un harceleur sexuel sans tenir compte du contexte. Ce qui signifie travailler de concert avec la Direction des Ressources Humaines. La prise de conscience de la perversité de la relation doit se compléter de la prise de conscience du mode de mise en place de l'emprise. Cela permet à la victime de ne plus se laisser séduire ni apitoyer par son agresseur.

Les outils et méthodes thérapeutiques classiques ne sont pas suffisants pour accompagner ces victimes. La neutralité bienveillante n'est pas de mise face à ces personnes blessées narcissiquement. Les thérapeutes doivent faire preuve de souplesse et être plus actif (sans pour autant se mettre en position de toute - puissance), par une façon de travailler plus bienveillante et stimulante.

La formation assurée par des psychologues ou des psychiatres formés à la victimologie, peut apprendre aux responsables d'entreprises à méta-communiquer, afin qu'ils sachent intervenir avant l'installation du processus.

En Conclusion :

Les conseils de la Commission Européenne pour la prévention de la violence au travail dont le harcèlement fait parti, sont de clarifier les responsabilités des différentes instances – internes et externes à l'entreprise – qui ont un rôle légitime à jouer dans la réaction globale face aux différentes formes de violence au travail. Mais aussi la nécessité d'organiser une campagne de sensibilisation à destination des petites entreprises. Message : la violence, le harcèlement moral et sexuel sont des graves problèmes occultés qui surviennent dans un nombre croissant de professions ; ces violences peuvent être gérées et évitées de façon efficace (5). Il s'agit d'imposer le respect de l'individu sur le lieu de travail, les responsables d'entreprise ont légitimement à participer à ce mouvement dans leurs structures. En effet il appartient au chef d'entreprise de faire respecter les principes généraux de prévention pour éviter la naissance et le développement d'agissements de harcèlement comme pour tous les autres risques professionnels. L'entreprise doit favoriser et accompagner les démarches individuelles, car dans ces situations le salarié se sent seul et démuné.

Le Conseil économique et social propose pour les situations de harcèlement moral l'ouverture de consultations thérapeutiques pour venir en aide aux travailleurs harcelés, nous avons mis en service ce type de consultation à destination des harcelés et d'accompagnement de l'entreprise dans la gestion de ces risques.

Bibliographie :

1. EUROGIP *infos*. Bulletin d'information trimestriel d'Eurogip 55 rue de la Fédération 75015, Paris. n°20 – juin 1998.
2. Editorial du journal français *Le Monde* du vendredi 31 mars 2000. Page 20.
3. J.BAUDRILLARD, "De la séduction", Denoël, Paris, 1979.
4. M.F HIRIGOYEN "Le harcèlement moral, *la violence perverse au quotidien*" Editions La découverte et SYROS collection Pocket, Paris, 1998.
5. Guidance on the prevention of violence at work – DG V Commission Européenne, rapport d'étude d'une équipe britannique. 1998.

