

L'IDée du mois

Parce que mieux vaut prévenir que guérir

Beaucoup de managers ne comprennent pas vraiment ce qu'on attend d'eux et *pourquoi, en matière de prévention du harcèlement sexuel et du sexisme au travail. Il est donc important de leur rappeler dans quel contexte s'exerce leur responsabilité.*

Le droit appelle ça une situation de « *subordination* » ou encore de « *dépendance économique* ». En langage courant, ça veut dire quoi : qu'une personne qui se lève le matin pour se rendre à son travail plutôt que de faire autre chose, le fait d'abord parce qu'il en a besoin et qu'il ou elle s'y est engagé. Ce qui bien sûr n'enlève rien ni à l'intérêt ni au plaisir qu'il ou qu'elle peut bien évidemment y prendre.

Il est donc a priori considéré que cette personne aura ou s'octroiera une moindre liberté d'évoquer ce qui la met mal à l'aise ou même lui déplaît franchement, y compris dans l'attitude des personnes qui l'entourent (hiérarchiques ou non) qu'elle s'autoriserait à le faire dans sa vie « personnelle ».

Tout après est question de curseur : concernant le « harcèlement sexuel », on a longtemps considéré qu'un tel vocable ne pouvait être retenu que lorsqu'il y avait manifestement abus de pouvoir visant à obtenir un consentement dans ces domaines en exerçant un chantage.

On veut aujourd'hui élargir cette notion à l'ensemble des attitudes, pouvant être vécues par les personnes, non seulement comme dégradantes, mais aussi simplement comme inappropriés ou déplacés et qu'elles considèrent ne pas avoir à subir au travail.

Quel est l'intérêt et à quoi peut servir cette nouvelle approche ? Faire davantage de disciplinaire ou de judiciaire dans ce domaine ? Et bien non, justement, c'est au contraire pour donner aux responsables hiérarchiques, à la fois la possibilité (et l'obligation) d'intervenir avant que de telles situations puissent dégénérer et poser le problème de leur traitement disciplinaire ou judiciaire.

C'est donc aussi la plus grande possibilité de « libérer » la parole de celles ou ceux qui estiment subir des comportements dépassant ce qu'ils estiment approprié et convenable à leur égard, auprès de leurs hiérarchiques, ceux-ci ayant dès lors également une plus grande facilité à recadrer (mais avec du coup moins d'excuses et davantage de risques à ne pas le faire) parce que pouvant s'appuyer sur un cadre, un référentiel. C'est-à-dire ne plus craindre de passer pour des gens cherchant à user de leur position hiérarchique pour limiter ou imposer des comportements qui ne correspondraient qu'à leur propre jugement, voire leur propre « ordre moral ».

Ce qui est vrai pour le harcèlement sexuel et étendu au sexisme est donc ce que l'on va également considérer pour les autres formes de harcèlement ou de discrimination, qu'elles soient raciales, générationnelles, religieuses, etc.

Beaucoup de choses pouvant relever de ce qu'on appelle communément « le bon sens » conduisent à constater que celui-ci, pour des tas de raisons, n'est pas partagé de la même manière par tout le monde et que ça va mieux en le précisant et en lui donnant un cadre de règles qui, partagées ou non, s'imposent à tous et permettent à chacun de s'y référer.

Comme pour le renard dans le poulailler et pour rester dans le sens encore malheureusement le plus souvent observé, c'est juste une limite posée à la liberté du « séducteur libre » vis-à-vis de ses « collaboratrices libres ». Parce qu'une fois encore, c'est bien la règle qui donne la vraie liberté : celle, pourquoi pas, de dire oui, mais tout autant celle de dire non et surtout sans avoir à le faire de manière répétée...

Yves Pinaud