WorkySafe

Checklist 14

Compliment vs harcèlement sexuel : savoir distinguer



> *« Ce n'est pas l'intention qui compte, mais la façon dont c'est reçu. »*

1. Critères essentiels de distinction

- Un compliment porte sur le travail ou une compétence, sans connotation sexuelle
- Le harcèlement sexuel repose sur des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés
- Un seul acte grave suffit : toute pression pour obtenir un acte sexuel est du harcèlement
- Le non-consentement n'a pas besoin d'être exprimé : un silence ou une gêne n'est pas un accord
- Le lien hiérarchique aggrave la situation et rend le refus plus difficile pour la personne visée

2. Bonnes pratiques managériales

- [ ] Écouter la personne sans minimiser ni mettre sa parole en doute
- [ ] Documenter les faits : dates, propos exacts, contextes, témoins éventuels
- [ ] Orienter vers le référent harcèlement, les RH ou la médecine du travail
- [ ] Prendre des mesures de protection immédiates, sans pénaliser la victime
- [ ] Rappeler régulièrement à l'équipe les règles de conduite et les sanctions encourues

3. Évaluer la situation avec discernement

Répétition ou gravité

Des faits répétés, ou un seul acte de pression grave, suffisent à caractériser le harcèlement.

Ressenti de la personne

C'est l'atteinte à la dignité ou le climat hostile créé qui compte, pas l'intention.

Obligation d'agir

L'employeur doit prévenir, faire cesser et sanctionner dès qu'il a connaissance des faits.