



mieux vivre au travail

numéro 36
janvier — février — mars 2018

Toute l'équipe EIPAS vous souhaite
une excellente nouvelle année.

EIPAS en 2018

1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites
À la prévention des risques psychosociaux
- De nouvelles formations
(consulter www.eipas.org)
- Des accompagnements collectifs
tel. : 06 37 89 50 13

2 Pour les personnes en souffrance au travail

- Des ateliers collectifs
- Affirmation de soi, gestion des émotions
 - Relaxation, pleine conscience
tel. : 04 73 70 76 91

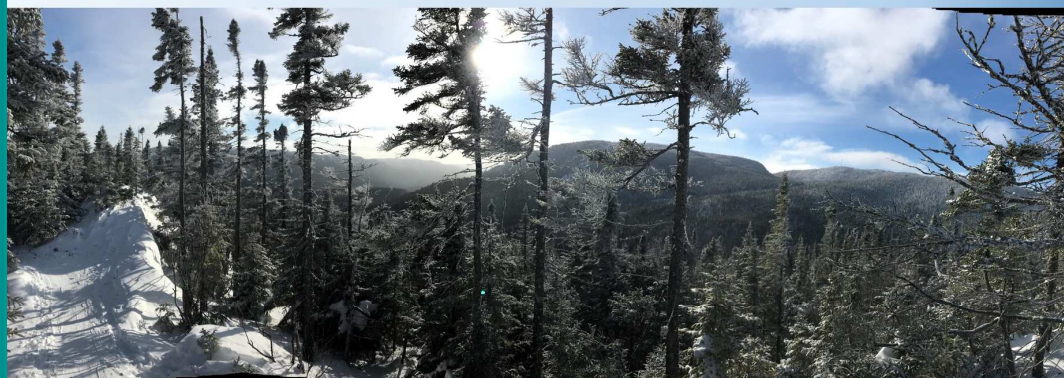
Des consultations psychologiques
A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91
A Giat, tel : 06 67 20 52 51
A Issoire, tel : 06 74 92 46 95
A Monistrol, le Puy, Yssingeaux,
tel : 06 71 93 59 17
A Riom, tel : 06 87 04 77 70
A Thiers, Cunlhat, Olliergues tel : 06 78 62 73 16
A Vichy, tel : 06 34 56 50 67
A Yzeure, tel : 07 82 63 42 19
A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73

3 Comme les années précédentes, des rendez-vous grand-public et des conférences gratuites.

Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef
de service Psychiatrie de l'adulte, CH de Clermont-Fd.
Dr. Bernadette Roux, médecin de
prévention du Rectorat de Clermont-Fd.
Dr. Véronique Gabet, médecin de
Prévention — Aviation Civile
Mme Nathalie Bertron, chargée de
communication.

lettre éditée par
Espace Investigation Prévention
Accompagnement du Stress (EIPAS)
Directeur de la publication : Docteur Denise Lanoir
Tél. : 06 37 89 50 13



Janvier 2008 - janvier 2018 : l'association EIPAS a 10 ans

Les missions de l'association EIPAS depuis 10 ans :

Aider les entreprises à prévenir les risques psycho-sociaux, à renforcer les collectifs de travail,
à soutenir la qualité de vie au travail, accompagner les personnes en souffrance au travail

En janvier 2018, l'association
EIPAS a 10 ans.

A cette occasion, des événements
seront organisés sur toute l'année
2018 autour des principaux messages
et valeurs portés par EIPAS dans ses
missions de soutiens collectifs et indi-
viduels :

→ aider les entreprises à faire le
point et à **renforcer les collectifs** de
travail pour préserver le bien-être de
chacun et l'efficacité collective.

→ **accompagner les personnes** en
souffrance pour les aider à dévelop-
per des ressources individuelles pro-
tectrices.

Ces événements seront présentés sur
www.eipas.org

Au premier semestre 2018, seront
notamment organisés :

- une **conférence-débat** :
« *Prévention des risques psycho-
sociaux au travail : initiatives
innovantes* »
- un **concours** : « *Je me sens bien
dans mon travail* »
- une séance de **théâtre forum** :
« *Mieux vivre au travail c'est
possible* »
- Et aussi : livre d'or, supports de
sensibilisation, etc ...

Comment préserver et renforcer le collectif de travail ?

- Evaluer les risques psycho-
sociaux en prenant en compte
le travail réel décrit par les
acteurs sur le terrain
- Clarifier les définitions de
postes, de mission, d'objec-
tifs ; définir des objectifs
collectifs plutôt qu'individuels
- Faire connaître à tous les
missions de tous leurs collabo-
rateurs : trombinoscope, orga-
nisation de temps de « vis ma
vie » inter-services et inter-
métiers, témoignages de sala-
riés décrivant leur mission et
leur quotidien dans le bulletin
périodique ou l'intranet de
l'entreprise ...
- Veiller à l'équité dans la ré-
partition de la charge de tra-
vail, dans la transmission
d'information, dans l'attribu-
tion des congés, dans l'articu-
lation vie-professionnelle- vie
privée, etc...
- Faire des points collectifs
régulièrement pour évaluer
l'accomplissement des mis-
sions, les difficultés ren-
contrées, les besoins de priori-
sation, les besoins d'ajuste-
ment etc...
- Associer les acteurs du terrain
à la définition des critères de
qualité du travail, aux ajuste-
ments possibles pour s'adapter
à une variation de la charge de
travail, à une absence impré-
vue, à un événement critique,
etc ... ; à toutes les décisions
- qui impactent leur travail au
quotidien
- Organiser les échanges de
pratiques et la recherche col-
lective de solution en analy-
sant les situations-problèmes
avec les acteurs concernés
- Ecouter et prendre en compte
les remarques et signalements
des acteurs du terrain. Com-
muniquez sur les décisions
prises et les solutions adoptées
- Mettre en place les moyens de
faire un travail de qualité
- Organiser le développement
des compétences et communi-
quer clairement sur les possi-
bilités d'évolution de carrière.
- Communiquer clairement en
amont des changements
(changements contextuels ou
organisationnels, intégration
de nouveaux collaborateurs,
nouvelles missions, etc..)
- Encourager le développement
d'une culture du respect,
sensibiliser les salariés sur les
comportements favorables au
bon fonctionnement collectif
et à l'inverse, sur les différen-
tes formes de harcèlement
- Exprimer de la reconnaissance
à ses collaborateurs quel que
soit leur niveau hiérarchique
- Préserver des espaces de
convivialité et organiser des
temps de convivialité
- Etc...

D.L.

Le harcèlement sexuel au travail, qu'est-ce que c'est ?

Que diriez-vous si un inconnu vous montrait des images à caractère pornographique dans la rue ? Vous seriez probablement agacé(e), gêné(e) voire choqué(e)... Et si c'était un collègue qui, régulièrement, vous parlait de ses ébats sexuels, au travail, « pour rire » ? Comment réagiriez-vous ? Dénonceriez-vous ce collègue à votre hiérarchie ? D'après vous, est-ce un cas de harcèlement sexuel ? Peut-être que, finalement, nous ne savons pas très bien ce qu'est le harcèlement sexuel... Le harcèlement sexuel est défini dans la loi du 7 août 2012 comme :

1/ Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

2/ Le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel peut prendre des formes verbales, non verbales ou physiques: «plaisanteries» ou commentaires obscènes sur la personne, proximité physique intrusive, gestuelle à connotation sexuelle, mise en évidence d'images ou objets pornographiques...

« C'est juste de la drague un peu lourde... »

Trop souvent on a tendance à banaliser le harcèlement sexuel comme étant de la drague un peu maladroite, insistante, déplacée. Il ne faut cependant pas confondre séduction et harcèlement. Dans un rapport de séduction, le ressenti est généralement positif. Si on se sent en colère, humiliée, mal à l'aise, il ne s'agit plus d'un rapport égalitaire mais d'un rapport de pouvoir dans lequel l'autre cherche à dominer. Et alors il peut s'agir de harcèlement.

Pourquoi a-t-on tant de difficultés à reconnaître et dénoncer le harcèlement sexuel ?

Certaines idées reçues minimisent l'existence du harcèlement sexuel. Parce que l'humain a besoin de croire en un monde juste où chacun mérite ce qu'il a et ce qu'il mérite, on peut avoir tendance à penser que la victime a provoqué le harceleur, qu'elle l'a « cherché » à travers des tenues provocantes, des comportements aguicheurs ou des paroles ambiguës. Ainsi les victimes peuvent-elles être suspectées d'être responsables des violences subies. Et elles peuvent elles-mêmes se remettre en cause et s'accuser de leur sort.

Ces idées reçues peuvent avoir pour conséquence de rendre acceptables certains comportements, de banaliser le harcèlement sexuel, de culpabiliser et décrédibiliser les victimes. Lorsque l'agresseur bénéficie, en plus, d'une bonne réputation dans l'entreprise, la victime est d'autant plus facilement discréditée. Les victimes s'entendent souvent dire que ce qu'elles ont subi « n'est pas grave ». En réalité, le harcèlement sexuel est un délit et il a de lourdes conséquences sur les victimes. [article L. 1153-2 et suivants, loi du 7 août 2012]. Il relève de sanctions pénales : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Et la victime dans tout ça ?...

La victime ressent honte, culpabilité, peur, méfiance. Elle pourra alors avoir des difficultés à évoquer ce qu'elle subit et se replier sur elle-même, s'isoler, développer certains troubles (physiques mais aussi psychiques comme la dépression, le recours à des conduites addictives...).

L'entourage professionnel peut être clivé entre, d'une part, ceux qui comprennent la victime et la gravité des faits et, d'autre part, ceux qui minimisent le harcèlement pour soutenir un collègue « sympathique » et qui peuvent être choqués par une éventuelle sanction prise par l'entreprise contre le harceleur.

Pour comprendre la sanction, il faut comprendre que ce sont les actes, le comportement du harceleur qui sont jugés, pas ce qu'il est, ni la qualité de la relation avec les collègues qui l'apprécient. Il existe des comportements qui sont inacceptables au travail, le harcèlement sexuel en fait partie.

Comment réagir quand on est victime de harcèlement sexuel au travail ?

- Exprimer son refus : dire non, même si c'est difficile. Si l'auteur des violences persiste, c'est qu'il outrepassa le consentement de la victime. Il devient donc clair qu'il s'agit d'une situation de harcèlement et non de « blagues » ou de « dérapage ».
- S'exposer le moins possible, ne le rencontrer qu'en présence de collègues
- Ne pas rester isolé(e), en parler
- Préparer une action judiciaire : collecter des preuves

Comment accompagner la victime ?

- L'écouter
- Se montrer solidaire de la victime (c'est elle la victime, pas celui qui a CHOISI de harceler, même s'il est sympathique au demeurant...)
- L'informer, rappeler la loi pour aider la victime à identifier la situation comme une situation de harcèlement sexuel, l'orienter vers les soutiens possibles : employeur, service des ressources humaines, DP, syndicats, CHSCT, médecin du travail, inspection du travail, collègues, proches, associa-

tions...

- Déclarer les faits sur le registre du CHSCT avec l'accord de la victime
- Témoigner en cas de recours ; collecter des preuves

Quels sont les facteurs de protection individuels ?

- Développer/maintenir une bonne estime de soi
- Apprendre à connaître et à faire valoir ses propres limites
- Développer une communication assertive
- Développer son sentiment de contrôle, agir plutôt qu'éviter
- Et surtout... EN PARLER ET DEMANDER DE L'AIDE!

Quels sont les facteurs de prévention collectifs ?

L'entreprise peut agir en prévention :

- Veiller à la qualité de la communication dans l'entreprise (respect, empathie, bienveillance)
- Développer un esprit d'équipe, de collectif de travail
- Sensibiliser les salariés à l'importance de porter attention aux autres : le bien-être au travail et la qualité du fonctionnement collectif relèvent de la responsabilité de chacun, quelle que soit sa fonction ou sa position hiérarchique. Savoir se mettre à la place de l'autre, et, par exemple, porter attention aux réactions de l'autre, lorsqu'on fait une blague sexiste ou basée sur des stéréotypes pourrait être un facteur de prévention.

Jordane Armandet

Pour en savoir plus

- <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>
- <https://www.juritravail.com/>
- www.infofemmes.com : CNIDFF
- 3919 Violences femmes info

Contact

E-mail : contact@eipas.org

Tel : 04 73 70 76 91



Plan d'accès EPAS : Résidence Arvenio
16 E rue Gauttier de Blauzat
88000 Clermont-Ferrand