



Harcèlement sexuel apparent au travail et confidentialité

Par **sarahmoon**, le **19/02/2016** à **16:25**

Bonjour,

Je suis actuellement chargée d'accompagner des personnes employées en contrat aidées par l'association dans laquelle je travaille sur leur parcours d'insertion socioprofessionnel. J'ai reçu récemment une personne qui m'a fait part d'une situation avec son chef d'équipe: il lui a envoyé des messages sur son portable personnel (qu'elle utilise comme outil de communication avec lui dans son travail quotidien) dans lesquels il lui dit qu'il apprécierait des cadeaux "en nature" lorsqu'elle lui propose de lui faire un cadeau pour le remercier de l'avoir aidé sur une mission de travail. Elle me rapporte également qu'il lui a explicitement demandé si elle avait un gode lorsqu'il a assisté à un échange qu'elle a eu avec une cliente anglaise qui s'était exprimée "oh my god" je vais rater mon train. N'ayant pas compris le sens de sa question (elle est récemment arrivée en France et ne maîtrise pas toutes les subtilités de la langue) elle lui a répondu que tous avec un "god"/. dieu. Elle était choqué quand il lui a expliqué ce qu'il voulait dire et lui a demandé comment elle faisait pour "se faire plaisir". Lorsqu'elle a compris, dégoutée et a mis de la distance comprenant ses intentions (il lui avait aussi proposé de la ramener chez elle en voiture, demandé si elle était mariée...), il a demandé à un autre salarié en contrat aidé de lui subtiliser son téléphone en mission pour effacer les traces des messages qu'il avait envoyé, craignant certainement qu'elle le dénonce. Elle avait placé un enregistreur de conversation qui a permis d'entendre un échange dans lequel l'agent confirme au chef avoir "exécuté la mission". Sauf qu'elle avait effectivement sauvegardé les messages qu'elle m'a montré et que je mentionne plus haut. Suite à cette révélation, je l'ai invité à dénoncer cette situation auprès de la direction et demandé si elle m'autorisait à en parler à mes responsables, ce qu'elle refuse. Ma question est la suivante, je suis soumise à la confidentialité dans le cadre des entretiens menés avec les personnes que j'accompagne, mais j'ai aussi appris qu'elle avait ébruité à ses collègues salariés en contrat

aidé le fait qu'elle m'en avait parlé. Si un incident se reproduisait ou que la situation qui selon elle a stoppé, s'aggravait, pourrais-je être tenue pénalement responsable de ne pas avoir alerté ma direction par souci de confidentialité? Quelle est mon obligation dans cette situation: préserver la confidentialité de l'échange ou dénoncer cette situation sanctionnable?

L'inspection du travail m' a invité à m'adresser à un avocat pénaliste pour connaître le risque auquel pourrait m'exposer l'absence de transmission de cette information en cas d'incident ultérieur.

Par avance merci

Par **morobar**, le **20/02/2016** à **06:25**

Bonjour,

Je ne vois pas ce qui vous empêche de faire un signalement auprès de la hiérarchie de ce chef d'équipe pour un comportement suspect que le salarié juge comme situation de harcèlement.

Il faut avoir en tête qu'un employeur ainsi avisé doit effectuer une enquête et en rapporter le résultat par écrit.

De même cette salarié peut en faire autant auprès de la direction en adressant une lettre conformément aux dispositions du code du travail (art.1153-1 et suivants)

Je ne vois pas trop ce que vous risquez, à part peut-être perdre un agrément, la situation ne tombant pas sous le coup d'un refus d'assistance à personne en danger, pas plus qu'en non dénonciation d'un crime.