



## **Harcèlement sexuel ou moral : des supérieurs hiérarchiques en pleine souffrance ?**

mardi 11 juin 2019, par [Burkinapmepmi.com](http://Burkinapmepmi.com) (Date de rédaction antérieure : 22 mai 2014).

Aujourd'hui, c'est chose connue, le harcèlement au travail est un phénomène qui se pose avec acuité. Des patrons ou supérieurs hiérarchiques n'ont pas toujours échappé aux critiques à tort ou à raison d'être des champions du domaine. Certaines langues, en se déliant, n'ont trouvé mieux que de parvenir même à laisser croire que l'engouement des patrons à recruter en majorité des secrétaires du sexe féminin témoignerait des intensions lugubres.

Le harcèlement au travail a longtemps et beaucoup été dirigé contre la gente féminine, comparativement à la gente masculine, en vue d'obtenir des « faveurs de nature sexuelle ». On a beaucoup parlé du phénomène dans son contexte sexuel, et presque uniquement, au point que certaines législations ne traitent que de cela. En édictant que le harcèlement sexuel dans le cadre du travail est interdit, l'article 37 du code du travail burkinabé apporte une définition en ces termes : « Le harcèlement sexuel consiste à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle ». A priori, seuls les subordonnés peuvent en être victimes. Et pourtant !

Le harcèlement au travail est généralement envisagé sous l'angle d'une pression exercée par le patron sur ses salariés. C'est cette forme qui est beaucoup plus décriée parce que connue de tous.

Comme pour ignorer l'existence d'autres formes, le code du travail burkinabé se contente seulement du harcèlement en vue de faveurs sexuelles et interpelle l'employeur à interdire toute forme de violence morale. Tout harcèlement proviendrait-il uniquement de la hiérarchie ? Aucune description particulière au sujet d'un probable harcèlement du bas vers le haut. Un harcèlement ascendant n'était-il donc pas connu au moment de la rédaction contre les actes répréhensifs ? Ou tout simplement le législateur a voulu les regrouper dans une même cellule. Du reste, en analysant les dispositions, on peut retrouver le harcèlement sexuel que nous appellerons horizontal et vertical ascendant. C'est ce qui va nous intéresser le plus. Le contenu du harcèlement au travail a évolué sinon serait entrain de changer de visage.

### **Des supérieurs hiérarchiques en sont-ils victimes ?**

Des supérieurs hiérarchiques ou encore des patrons peuvent subir des assauts de leurs subordonnés. Cette forme peut être qualifiée de verticale ascendante. Pourtant, le contexte africain laisse plus de place au respect, à l'obéissance et à la soumission. On en viendra par conséquent à se demander comment celui qui, traditionnellement, est soumis peut-il se voir reprocher des faits constitutifs de harcèlement à l'encontre de son patron. Si ça ne concernait que l'Afrique !

A notre humble connaissance, en tout cas, si nous n'avons pas manqué d'habileté dans nos recherches, au Burkina, aucune affaire pénale n'a encore été enregistrée concernant un cas de harcèlement moral d'un subordonné envers son patron. Pourtant cette pratique existe bien dans des services mais n'est pas révélée du fait de la honte et du lien hiérarchique brisé. S'agit-il d'un réel fléau caché de la société ou bien des supérieurs hiérarchiques croupiraient sous le poids de la honte ou au contraire notre société actuelle constitue encore un espace quasiment désertique et impropre à la révélation de l'agent persécuteur ? En France, par contre, pour la première fois le 6 décembre 2011, la chambre criminelle de la Cour de cassation confirme que le harcèlement moral peut être le fait d'un subordonné à l'égard de son supérieur hiérarchique.

La particularité du harcèlement sexuel résulterait de ce qu'il soit exercé à l'encontre du sexe dit « faible » en majorité. Ces personnes en feraient énormément les frais au grand bonheur de certains incroyables chefs ou patrons que d'aucuns qualifieraient irrévérencieux.

### **Des chiffres comparatifs ?**

Nonobstant l'absence de chiffres pour évaluer sérieusement l'importance exacte du phénomène, il nous semble néanmoins opportun de pénétrer le phénomène en élucidant quelques manifestations. Intuitivement, il semble que le harcèlement de collègues à collègues, cruel et souterrain, demeure le plus fréquent et le plus nocif, à tous les échelons d'une organisation. Difficile de comprendre pourra-t-on dire. A titre de comparaison, il y a autant d'hommes maltraités par leur épouse que l'inverse, mais nos schémas archétypiques ne reçoivent pas cet état de fait, ni ne l'admettent, alors qu'il est pourtant vérifié. Enfin ! au Burkina, il semblerait que des associations de protection des hommes maltraités voient le jour. Le phénomène du harcèlement se fonde dans le pire de nous-mêmes : comparaisons, rivalités, jalousies, pourtant, « Le harcèlement sexuel entre collègues, fournisseurs ou clients rencontrés dans le cadre du travail est également interdit » au regard du droit du travail. Pourtant, l'évolution mentale africaine, que certaines personnes qualifieraient de la pratique ou du poids de la tradition n'adhère pas nécessairement vite à l'idée que l'homme, du bout de ses plantigrades, pour alléguer un quelconque harcèlement de nature sexuelle qui proviendrait de la gente féminine, une collègue de travail fût-elle.

Pour expliquer aux bas mots le mal, prenons une employée (car c'est ce qui est le plus courant) qui entretient des relations intimes avec le premier responsable de la société dans laquelle vous travaillez ; elle peut ne plus accorder d'importance ou d'intérêts vos instructions et recommandations professionnelles en tant que son supérieur hiérarchique et peut menacer de mettre au grand jour des secrets à vous nuire. Tout simplement, parce qu'elle a des relations et des entrées faciles auprès du directeur général. Pire, lorsqu'une collègue du travail a des entrées faciles auprès du premier responsable de votre société, si vous résistez à ses assauts de ses avances de nature sexuelle, vous pourriez déclencher en elle l'arme fatale de vous faire consommer un licenciement. En effet, par quelle acrobatie verbale me serais-je possible de démontrer que mademoiselle X me ment ? C'est seulement dans très peu de cas que l'homme se justifie aisément par contradiction, et est compris, aux mensonges proférés par une femme contre lui, surtout quand il s'agit du fameux sexe. C'est une mentalité surtout africaine. La maxime de Molière ne tiendrait donc pas toute sa substance ici, peut-être seulement dans les conditions normales de température et de pressions ; pour parler comme un chimiste. Mais ce ne sont pas que des hommes qui subissent, ce sont aussi les femmes et surtout.

### **Toutefois, le harcèlement n'a pas toujours une nature sexuelle.**

Les lignes qui suivent nous en diront plus.

Le mécanisme psychologique que peut utiliser le persécuteur ascendant est le suivant : s'il se pense esclave et se veut résistant au maître, un salarié peut harceler son manager ou son patron, se donnant bonne conscience et profitant d'un arsenal juridique surabondant.

« La nature du harceleur est souvent emprunte de perversité : contrairement aux aspirations naturelles et communes au bien et au beau, il prend son plaisir à faire souffrir l'autre. Les variations de sa perversion sont nombreuses. Par exemple, il visera un manager qui veut le bien de ses collaborateurs et qui agit pour les protéger, les former et les soutenir. Le harceleur commencera par des médisances puis des calomnies,

interprétant à charge chacune des actions du patron. Puis, utilisant l'altruisme de sa victime, il va l'informer des rumeurs colportées « par les autres », n'hésitant pas à les grossir et à mentir « pour le prévenir » a dit Monsieur Xavier Camby. Ce sera là le début du calvaire du patron et pourtant le boss est tout d'abord un organisateur, un animateur, le centre de décision d'une équipe humaine, celui qui montre le chemin en s'engageant le premier, comme un guide de montagne. Va-t-il s'écrouler ?

Le persécuteur qui va se positionner comme son conseil privé, manifeste qu'il veut aider et protéger, dans l'intérêt général. Cependant qu'il tentera ensuite de menaces virtuelles et de chantages déguisés du genre « Vous devez sanctionner untel, parce que tous pensent que vous le favorisez outrageusement, que vos relations avec lui excède le cadre professionnel. Tout le monde pense que vous n'êtes pas clair. Si vous vous absteniez, nous vous désavouons tous ». De véritables menaces. Si le supérieur hiérarchique se trouve affolé, il va alors s'abstenir de décider, ou bien il va commettre des erreurs que le lugubre harceleur va grossir encore de mots pour le culpabiliser. Mais pour se rassurer de réussir sa manœuvre, il instrumentaliser des complices, auxquels il s'associera pour « alerter » l'échelon supérieur.

Ils seraient très nombreux à être victimes de cette sinistre pratique dans beaucoup d'entreprises, de sociétés voire dans nos administrations publiques mais que la peur d'une action incertaine, voire aux conséquences réversibles, continue lamentablement à maintenir des honnêtes personnes sous le fardeau de l'esclavage orchestré par un pervers à des fins souvent inavouées. Agissez ! C'est votre droit. N'attendez pas monsieur le ministère public.

Ce sont des faits réels et encore d'actualité sous nos cieux. En cela l'intérêt de le savoir réside aussi dans le questionnement suivant :

Comment le patron, chef d'orchestre de sa « direction », victime réagit-il face à la pression subie sachant qu'il doit, tout de même, garder une posture de supérieur ? (A suivre)

Riva Anselme BONKOUNGOU

Courriel : rivanselme@yahoo.fr | Tél : +226 79773102

**Du même auteur, lire aussi :**

- [Quel salarié est dit vulnérable et mérite-t-il protection spéciale ?](#)
- [La pratique professionnelle de la retenue de garantie dans l'exécution des marchés publics ou privés.](#)
- [Le nantissement de compte bancaire en droit OHADA](#)
- [Le nantissement de créance en droit OHADA](#)
- [Comprendre la notion du nantissement des meubles incorporels en droit OHADA](#)
- [Comprendre la notion d'accident du travail](#)
- [L'indemnité de rupture du contrat d'agent commercial](#)
- [La profession d'agent commercial](#)
- [La rémunération de l'agent commercial](#)