



“**30 %** des salariés français déclarent subir un harcèlement au travail”

LE HARCÈLEMENT EST ILLICITE

Le harcèlement porte atteinte à la dignité de la personne en raison de son caractère humiliant ou dégradant. Il crée une situation intimidante, hostile ou offensante. Il est illicite.

Les conséquences peuvent être dramatiques. Il appartient au/à la responsable de l'organisation dans lequel le harcèlement est avéré de se positionner fermement afin que cesse immédiatement cette violence.

Une des difficultés majeures, observée dans la gestion de situation de harcèlement, réside dans l'identification du processus en cours. Très insidieux, celui-ci passe souvent inaperçu, car la victime a bien souvent des difficultés à exprimer sa situation.

Pire, dans la confusion et le stress générés par le processus, la personne harcelée pense souvent être la source du problème.

En résulte, de la fatigue psychologique, un retrait d'abord puis un isolement voire de l'agressivité.

Le harcèlement dans le temps engendre des risques psychosociaux, la distorsion, la perte de confiance en soi, la baisse de la performance, la détérioration des relations, le burn-out, la dépression et parfois des gestes désespérés comme la tentative de suicide.

En somme, le harcèlement nuit fortement à la qualité de vie ainsi qu'à la santé-sécurité au travail.

SANCTIONNER LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement se définit comme une violence répétée ou non qui peut être verbale, physique ou psychologique.

Le harcèlement moral et/ou sexuel provoque une **dégradation des conditions de travail**. Cette violence se retrouve aussi au sein de l'école.

Le harcèlement scolaire est caractérisé par l'usage répété de moqueries et autres intimidations.

Le harcèlement sexuel consiste à imposer des **propos** ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste.

➤ Zéro tolérance

Si le management requiert souplesse et ajustements permanents, la posture à construire face au harcèlement est sans appel.

Aucun laxisme ne peut exister face à ce processus pervers et illicite. Le harceleur ou la harceuse doit être confronté à son comportement et sanctionné. La victime a besoin d'être soutenue, protégée et accompagnée dans le temps afin qu'elle reprenne pied dans son écosystème.

En qualité d'employeur, toute organisation a la responsabilité d'assurer la protection physique et mentale de ses salarié.e.s. Quant au chef.fe d'établissement, il a l'obligation de surveillance.

VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Avez-vous déjà observé une situation de harcèlement ? OUI · NON

Avez-vous pu/su vous positionner ? OUI · NON

Avez-vous connaissance des mécanismes engendrant le harcèlement ? OUI · NON

Avez-vous conscience des impacts psychologiques provoqués par le harcèlement ? OUI · NON

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

QUE DIT LA LOI ?

Les auteurs ou autrices de harcèlement moral et/ou sexuel risquent :

- Deux à trois ans d'emprisonnement et de 30 000 € à 45 000 € d'amende
- Si les faits ont été commis par une personne salariée, celle-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire (qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave).
- La Cour de cassation rappelle que l'employeur est tenu à une obligation de prévention des risques professionnels et doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Code du travail, art. L. 4121-1).

Pour le harcèlement scolaire :

- Les sanctions diffèrent en fonction de l'âge de l'auteur/autrice et de la victime, et d'éventuelles circonstances aggravantes.
- Jusqu'à 6 mois de prison et 7500 € pour les mineurs et 1 an de prison et 15 000 € pour les majeurs. Sanctions doublées dans le cas de circonstances aggravantes. Pas de prison pour les moins de 13 ans cependant il peut être jugé devant le tribunal pour enfants.

Pour les agressions sexuelles :

- Peine encourue = 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes
- Depuis le 1er janvier 2019, Obligation pour les entreprises de plus de 11 salarié.e.s de nommer un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- ⊕ Moins de violence dans le système que vous pilotez, moins d'arrêts maladie, moins de turn-over
- ⊕ Des risques liés à la santé et sécurité au travail anticipés
- ⊕ Des compétences sociales favorisant le bien-être au travail ou à l'école
- ⊕ Moins de phénomènes de clan, moins de décrochage scolaire
- ⊕ Une culture d'organisation qui incarne le respect de l'autre dans sa diversité

NON AU HARCÈLEMENT

HARCÈLEMENT SEXUEL

1 femme sur 3 a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail.

50 % des femmes ont déjà été confrontées, comme témoin ou cible, au sexisme dans le cadre professionnel. 41 % des collègues expriment que ces actes sont inacceptables et doivent être dénoncés.

Exemples : Un employeur tente d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part de sa salariée en multipliant les cadeaux et les appels, en se rendant à son domicile et en faisant intrusion dans sa vie privée, dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances...

HARCÈLEMENT MORAL

30 % des salariés français déclarent subir un harcèlement au travail.

13 % sont issus du secteur privé contre 11 % dans le secteur public. 12 % estiment « avoir fait l'objet de brimades répétées de la part de leur supérieur hiérarchique, visant à les faire démissionner sans indemnités ou à les faire changer de service.



Exemples : Tutoyer sans réciprocité, couper la parole, utiliser un niveau verbal élevé et menaçant, faire disparaître les savoir-faire sociaux (ni bonjour, ni au revoir, ni merci), critiquer systématiquement le travail ou le physique du salarié, utiliser des injures publiques, sexistes, racistes, cesser toute communication verbale (post-it, note de service), siffler le salarié, le bousculer, le frapper...

HARCÈLEMENT SCOLAIRE

700 000 jeunes (soit 1 enfant sur 3) disent avoir fait l'expérience du harcèlement scolaire avec 5 % de forme sévère de violences physiques ou morales.

12 % en primaire, 10 % au collège et 4 % au lycée. ¼ des adolescents ont pensé au suicide. Certains passent à l'acte.

Exemples : Un petit garçon victime de moqueries, brimades ou menaces ; parfois, les choses vont plus loin : coups, violences physiques ; rackett ; harcèlement sexuel : toucher, déshabiller, embrasser de force...

LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Le harcèlement engendre des conséquences dramatiques
- ✓ Les mécanismes engendrant le harcèlement sont souvent difficiles à identifier
- ✓ Lorsque le harcèlement est repéré, généralement il a commencé depuis longtemps
- ✓ Le harcèlement doit être pris au sérieux par l'employeur
- ✓ Aucun laxisme ne doit être accepté face au harcèlement et au harceleur
- ✓ La victime a besoin d'être soutenue, protégée et accompagnée pour pouvoir reprendre pied
- ✓ Le harcèlement doit être impérativement sanctionné
- ✓ Une formation est nécessaire pour apprendre à repérer les différentes formes de harcèlement, construire sa posture face aux situations de harcèlement
- ✓ L'ensemble des membres des organisations publiques et privés, des établissements scolaires ainsi que les élèves doivent être sensibilisés pour prévenir les situations de harcèlement
- ✓ L'employeur peut être tenu responsable même s'il n'est pas directement auteur