



HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : COMPRENDRE POUR MIEUX LUTTER

Le monde du travail, lieu d'épanouissement professionnel pour certains, peut devenir pour d'autres un environnement hostile marqué par le harcèlement. Une problématique loin d'être marginale : près d'un tiers des salariés français déclarent subir un harcèlement moral au travail¹. Cette réalité pointe ainsi l'urgence d'agir pour les entreprises.

DES HARCÈLEMENTS

Le harcèlement au travail se manifeste par **des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail**, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L1152-1 du Code du travail). **Il peut prendre deux formes principales : le harcèlement moral**, se traduisant par des comportements, des paroles, des gestes dégradants ou humiliants, et **le harcèlement sexuel**, impliquant des propos ou comportements à connotation sexuelle et/ou sexiste non désirés².

Pour les victimes, les conséquences sont souvent graves : la santé mentale peut être durablement affectée, entraînant par exemple anxiété, dépression ou encore un sentiment d'isolement. L'estime de soi peut

s'en trouver diminuée, compromettant non seulement leur bien-être personnel, mais aussi leur performance et évolution professionnelle. **Le climat de travail s'en trouve altéré**, minant la cohésion d'équipe et la productivité. Outre la dégradation du bien-être des salariés, de l'image de marque et la baisse de performance, **l'entreprise, elle, peut faire face à des litiges juridiques potentiellement coûteux**. C'est pourquoi la prévention et la gestion proactive des situations de harcèlement se révèlent cruciales pour maintenir un environnement de travail sain et performant.

QUELLES RESPONSABILITÉS POUR LES ENTREPRISES ?

Les responsabilités des entreprises dans la lutte contre le harcèlement au travail sont clairement définies par le cadre législatif, qui a notamment introduit la figure du salarié référent, point de contact privilégié pour les employés victimes ou témoins de harcèlement et d'agissements sexistes.

Les employeurs sont par ailleurs obligés d'agir à différents niveaux :

- > **Engagement dans des actions de prévention** : Cela implique l'organisation de sessions de formation régulières pour les salariés et les managers, afin de les sensibiliser aux différentes formes de harcèlement, aux conséquences de ces comportements et aux bonnes pratiques pour les prévenir et les gérer.

¹ Le baromètre du harcèlement au travail – Qualisocial x Ipsos (2022).

² Le Code du travail français et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail fournissent des cadres et des définitions autour du harcèlement moral et sexuel au travail.

- > **Mise en place de procédures de signalement** : Les entreprises doivent établir des canaux de communication sécurisés et anonymes permettant aux victimes ou témoins de harcèlement de signaler les incidents sans crainte de représailles.
- > **Gestion des cas de harcèlement** : Une fois un cas signalé, l'entreprise doit agir rapidement et équitablement pour enquêter sur les allégations, en respectant la confidentialité et les droits de toutes les parties impliquées. Des mesures appropriées, allant de la médiation à des sanctions disciplinaires, doivent être prises en fonction des résultats de l'enquête.
- > **Suivi et évaluation des mesures mises en place** : Les entreprises sont encouragées à évaluer régulièrement l'efficacité des mesures préventives et des dispositifs de gestion des potentielles situations de harcèlement.

En cas de non-respect de ces obligations, les victimes de harcèlement peuvent engager des actions en justice contre l'employeur pour manquement à son devoir de protection, entraînant potentiellement des sanctions financières, des dommages et intérêts, et une atteinte à la réputation de l'entreprise.

La responsabilité des entreprises dans la lutte contre le harcèlement au travail est donc à la fois **légal** et **éthique**. **La prévention, la vigilance et l'action rapide** sont les clés pour maintenir des lieux de travail où chacun a sa place, dans le respect et la dignité.



> PLUS D'INFOS

www.collecteam.fr
rubrique « Actualité »



> LE MOT DU PRO

Jean-Christophe Villette, Directeur Général du cabinet Ekilibre, consultant expert en performance socio organisationnelle, psychologue du travail et des organisations.

Quelles sont les principales difficultés lorsqu'on évoque la question du harcèlement au travail ?

La première difficulté, c'est de savoir de quoi on parle. Il est crucial que tous les salariés, en particulier les managers et toutes les personnes exerçant une autorité, hiérarchique ou fonctionnelle, soient informés, et ce, de manière régulière. Il faut bien avoir en tête que le harcèlement peut faire l'objet de perceptions très différentes. Or, il existe un cadre bien défini par la loi qu'il est important de faire connaître, pour prévenir et éviter les situations de harcèlement, mais aussi, pour éviter de tomber dans une paralysie des actions et des interactions qui pourrait naître d'un excès de précautions. La peur de faire des feedbacks serait préjudiciable au management. De manière plus structurelle, il faut aussi que les professionnels des ressources humaines soient non seulement informés, mais formés, et que l'entreprise s'interroge : des référentiels de bonnes pratiques existent-ils ? Sont-ils réellement appliqués au quotidien ? Quel est le modèle de management ? Les systèmes de veille et d'alerte fonctionnent-ils ? Peuvent-ils être améliorés ? Les salariés sont-ils informés des dispositifs ? Etc. C'est ainsi qu'on peut dépasser les situations individuelles.

Et du point de vue des victimes ?

Il y a encore de nombreuses difficultés, à commencer par celle de reconnaître qu'on est soi-même exposé au harcèlement. Selon les chiffres de l'observatoire

Ekilibre Opinionway sur les violences sexistes, sexuelles et autres discriminations : 69 % des personnes exposées ne réagissent pas sur le moment. Globalement, il peut y avoir un effet de surprise et le plus souvent un manque de confiance : avoir peur de représailles, de ne pas être écouté ou pris au sérieux, d'un manque de confidentialité, d'une stigmatisation ou de manque d'actions correctives... Le processus de signalement peut ainsi sembler inutile ou peine perdue. Il est donc important de créer un environnement organisationnel qui permettra que les personnes se sentent suffisamment en confiance pour s'exprimer auprès de ressources clés.

Quelles grandes tendances observez-vous ?

On voit depuis quelques années une explosion du nombre d'alertes liées à des situations de harcèlement. C'est l'un des résultats des campagnes de formation et d'information, mais c'est aussi le résultat d'une évolution globale de la société. Les mentalités changent très rapidement et avec elles, la définition de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas. Enfin, pour moi, il faut aussi penser ce phénomène comme le symptôme d'un dialogue social en souffrance dans de nombreuses organisations. Du fait de l'état de la société et des nouvelles organisations du travail, nous atteignons des niveaux de stress jamais atteints, ce qui détériore la qualité des interactions. Or, quand la qualité du dialogue se dégrade, il y a plus de risques psycho-sociaux, plus de situations de tensions, et moins de capacité à gérer les conflits, d'où l'explosion des signalements.

Nos coordonnées

 02 36 56 00 00

 commercial@collecteam.fr



www.collecteam.fr

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064
45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817 - RCS Orléans
N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances
(liste des Compagnies d'assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR
4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09
Service réclamation : reclamation@collecteam.fr - Crédit photo : Adobe Stock

