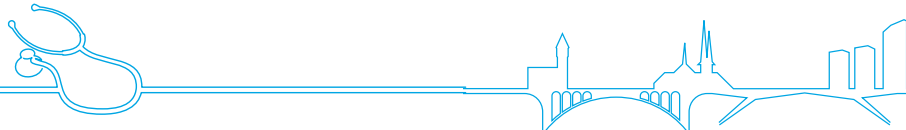




# Le harcèlement moral

Règlement grand-ducal du 15/12/2009



## Qu'est ce que le harcèlement moral ?

*La convention du 25 juin 2009, signée par l'UEL, l'OGB-L et la LCGB, relative au harcèlement et aux violences au travail le définit comme étant « des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits et à la dignité du travailleur, d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un milieu de travail hostile et/ou d'altérer sa santé physique ou psychique ». La violence peut se réaliser par un acte unique d'une certaine gravité ou par plusieurs actes de même nature ou de nature différente. Bien qu'elles peuvent l'être, les pratiques de harcèlement ne sont pas toujours*

*intentionnelles, d'où l'intérêt d'en parler pour ne pas voir la situation se dégrader.*

### **Pourquoi le harcèlement moral ?**

*Le harcèlement existe depuis longtemps, mais s'intensifie depuis ces dernières années, du fait de l'intensité de l'activité économique et de la fragilité du marché de l'emploi. Dans bien des cas, le harcèlement naît d'un conflit mal géré, qui pris à temps n'aurait pas eu les mêmes conséquences. Il est alimenté par le silence : le vôtre et celui des autres, souvent par peur d'être mal vu. Etre victime de harcèlement n'a rien d'honteux, parlez en !*

### **Quelles sont ses formes ?**

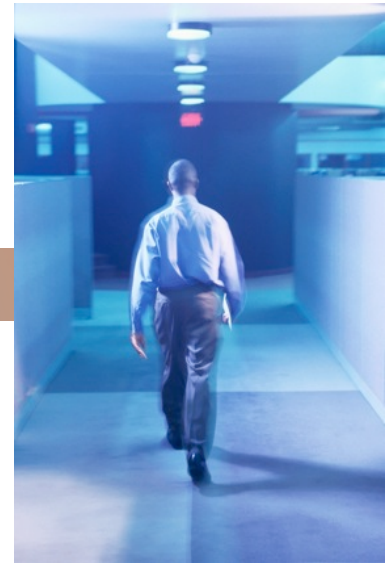
*Le harcèlement moral a mille et un visages. Il peut être :*

- d' un supérieur hiérarchique vers un ou des salariés.*
- d' un salarié vers un salarié de même niveau.*
- d' un salarié vers un supérieur hiérarchique.*
- d' un client vers un salarié.*

### **Qui est harcelé ?**

*Absolument tout le monde peut être harcelé dans sa vie ! Les « harcelés » ne sont pas des personnes foncièrement plus fragiles que les autres, ils sont mis en situation de fragilité !*

# L'impact sur l'entreprise



## Pourquoi il faut le combattre ?

*Le harcèlement a un coût : celui de votre santé. Globalement, il peut causer des dégâts et entraîner des troubles sur trois niveaux :*

*-votre état mental : humeur dépressive, irritabilité, manque d'entrain, insomnies, idées suicidaires, cauchemars, mélancolie, anxiété, absence d'initiative ...*

*-votre santé : cardiopathie coronarienne, hypertension artérielle, maux d'estomac, chute de cheveux, ulcères, maux de tête, douleurs musculaires et articulaires, dermatite, perte de poids ...*

*-votre comportement : consommation accrue d'alcool, de médicaments, de tabac, isolement social, trouble de la nutrition, dysfonctionnement sexuel, réactions auto-et hétéro-agressives ...*

## Quel impact sur l'entreprise ?

*Le harcèlement moral nuit au fonctionnement de toute entreprise. En plus de la souffrance qu'il inflige à la personne victime de harcèlement, il entraîne des coûts pour l'entreprise (absentéisme, baisse de productivité, retraites anticipées, turn over, plaintes). Il est responsable de la dégradation du climat de travail de l'ensemble de l'entreprise et en fragilise son image. Il faut considérer que toute action engagée contre ce problème fait partie intégrante du développement organisationnel d'une entreprise solide, saine et compétitive. Aucune entreprise n'est à l'abri de violences au travail, cependant y réfléchir en amont est le meilleur*

*moyen de s'en prémunir .*

## Quand peut-on parler de harcèlement moral ?

*Pour parler de harcèlement moral, il faut avoir fait l'objet de certains agissements. On identifie cinq grandes catégories d'agissements constitutifs de harcèlement. Il y a les actes qui consistent :*

*-à empêcher une personne de s'exprimer : menaces verbales ou écrites, critiques intempestives sur la vie professionnelle et privée, interruptions permanentes, ignorer la présence de la personne en ne s'adressant qu'à des tiers, refuser le contact, terroriser la victime par des appels téléphoniques, lui hurler dessus.*

*-à isoler un collaborateur : ne plus adresser la parole à une*

# Circonstances

*personne, confier des tâches qui l'éloignent et l'isolent du groupe, d'interdire en partie ou à l'ensemble de l'équipe de parler au bouc émissaire, de nier sa présence physique.*

*-à déconsidérer un individu auprès de ses collègues : lancer des rumeurs à son sujet, le ridiculiser, le calomnier, l'obliger à effectuer un travail humiliant, contester toutes ses décisions, l'attaquer sur ses convictions politiques, ses croyances religieuses, son physique, son appartenance ethnique ou son orientation sexuelle, l'injurier dans des termes obscènes ou dégradants, de le traiter de malade mental, harceler sexuellement (gestes ou propos).*

*-à compromettre la santé d'un individu : contraindre la victime à des travaux dangereux ou nuisibles à la santé, la*

*menacer de violences physiques.*

*-à discréditer un collaborateur dans son travail : ne plus confier de travail à la personne et veiller à ce qu'elle ne puisse pas en trouver par elle-même, lui donner sans cesse de nouvelles tâches, l'obliger à effectuer des tâches inutiles, absurdes ou humiliantes, lui confier des tâches très en deçà de ses compétences ou a contrario supérieures.*

*Il faut, pour parler de harcèlement moral que ces agissements se répètent. En effet, se voir confier, par exemple, de temps à autre une mission inférieure à ses compétences ne constitue et ne signifie pas en soi un acte de harcèlement. C'est le caractère répété des actes ou des gestes de nature malveillante qui fait basculer une situation de travail « normale » vers une situation de travail*

*« harcelante ».*

## **Quand est ce que ce n'est pas du harcèlement moral ?**

*Un certain nombre de pratiques sont inhérentes au travail et ne sont pas considérées comme relevant de situations de harcèlement moral :*

*-la gestion courante de la discipline, du rendement au travail ou de l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions, le licenciement.*

*-le stress lié à l'activité de travail*

*-les conflits de travail (désaccord, frictions occasionnelles, conflit d'intérêt, de personnalité).*

*-les conditions de travail et les contraintes professionnelles difficiles, les changements organisationnels lorsqu'ils sont justifiables sur le plan économique ou*



*technologique et lorsqu'ils affectent le personnel de façon non arbitraire.*

### **Comment réagir?**

*L'isolement et le silence sont les armes du harcèlement : ne vous repliez pas sur vous, parlez en à votre entourage, rencontrez des professionnels avant d'avertir les supérieurs hiérarchiques de votre entreprise pour bien vous préparer à réagir.*

*Incitez le harceleur à laisser des traces, notez chaque jour les incidents dont vous êtes victime, ce qui vous permettra d'affiner vos arguments et de prendre un peu de recul.*

*Refusez les insultes et autres vexations : amenez le harceleur à justifier ses propos si ces derniers vous paraissent injustes ou qu'ils relèvent de votre sphère privée. N'hésitez pas à le recadrer, fermement mais sans*

*violence, en lui rappelant que vous ne devez être jugé que sur votre travail.*

### **Le règlement Grand Ducal**

*Le règlement grand ducal du 15/12/2009 a pour objectif de prévenir toute forme de violence et considère qu'elles ne doivent pas être tolérées dans l'entreprise. Il prévoit et envisage :*

*-l'interdiction des actes de harcèlement au travail*

*-la sensibilisation des travailleurs et des dirigeants*

*-la proposition de mesures de prévention*

*-l'évaluation interne des mesures mises en place ou à envisager*

*-l'élaboration d'une procédure de gestion des actes de harcèlement*

*-la mise en place d'actions et de sanctions à*

*destination de l'auteur des actes de harcèlement*

*-la protection de la victime et des témoins des actes de harcèlement.*

### **A qui s'adresser ?**

*Vous pouvez en aviser le travailleur désigné ou le service des ressources humaines de votre entreprise, pour tenter de mettre un terme à cette situation.*

*Vous pouvez également vous adresser à votre médecin du travail, sensibilisé et impliqué dans la prévention des souffrances au travail. Votre dossier sera traité en toute confidentialité et aucune mesure ne sera entamée sans votre accord préalable.*