

LE HARCELEMENT



COMMENT ÇA MARCHE ?

Brisons l'ère du harcèlement : votre bien-être au travail est notre priorité !

DEFINITION DU HARCELEMENT

Il existe plusieurs types de harcèlement :

Le harcèlement moral :

Il s'agit d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le lien hiérarchique n'est pas nécessaire pour qu'il y ait harcèlement moral. Il suffit qu'il ait lieu dans le cadre du travail. Le harceleur peut être l'employeur, le (la) supérieur(e) hiérarchique, un(e) collègue de travail ou un groupe de personnes.

Le harcèlement sexuel :

Il s'agit d'un agissement, répété ou non, dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Ce harcèlement peut prendre des formes très diverses et ses manifestations ne peuvent être listées de façon exhaustive. Les avances sexuelles peuvent être directes ou plus ou moins masquées. Les auteurs peuvent recourir aux moyens suivants : promesse, octroi d'avantage, menace, contrainte, pression psychologique, etc.

Le harcèlement moral et/ou sexuel constitue un agissement grave passible de sanctions tant disciplinaires que pénales (amende, emprisonnement). De la même façon, un(e) salarié(e) qui accuserait abusivement une personne de harcèlement est également passible de sanctions disciplinaires.

L'employeur se doit de réagir au harcèlement qui proviendrait d'interlocuteurs (trices) internes ou externes connu(e)s dans le cadre du travail.

LES SIGNES DU HARCELEMENT

CHANGEMENT DE COMPORTEMENT
(baisse de motivation, isolement, changement d'attitude)

EXCLUSION
(isolement délibéré, exclusion des réunions ou des activités de l'équipe)

PROBLEMES DE SANTE
(symptômes physiques : maux de tête, insomnies, douleurs chroniques
symptômes psychologiques : stress, anxiété, dépression)

CONFLITS ET TENSIONS
(Conflits avec les collègues ou les supérieurs de travail, ambiance de travail tendue)

REPROCHES RECURRENTS
(critiques injustifiées ou réprimandes constantes qui semblent disproportionnées)

ABSENCES FREQUENTES

QUE FAIRE EN CAS DE HARCELEMENT?

Toute personne qui pense être victime ou qui observe une situation présumée de harcèlement peut contacter par tous moyens en interne :

- Le(la) directeur(trice) des ressources humaines de l'établissement
- Son/sa responsable hiérarchique
- Le médecin du travail
- Les représentants du personnel / la CSSCT
- Les services "Entr'aide", "Santé et Sécurité au Travail" de la DRH Nationale

L'acteur de l'entreprise qui a été saisi de faits présumés de harcèlement a la responsabilité d'avertir le(la) DRH si ce(cette) dernier(e) n'a pas été saisi(e) directement qui procèdera à une enquête.

LE RÔLE DE LA CFTC

- Soutien et accompagnement : conseils et assistance tout au long du processus de résolution du problème
- Représentation et défense du salarié
- Sensibilisation et prévention : la CFTC organise des formations pour prévenir le harcèlement et promouvoir un environnement de travail respectueux
- Recours juridique : la CFTC peut assister les salariés dans les démarches juridiques si le harcèlement persiste ou si des mesures adéquates ne sont pas prises par l'employeur



Valérie SINIGAGLIA – 06.21.13.50.71

Sylvie DE MORAIS DEZETTER – 06.09.79.32.63

Catherine FUSS – 06.15.78.84.96

Elisabeth MARCONNES – 06.41.83.10.65

Sébastien FRAINEAU – 06.25.23.84.44

Une question ? Besoin d'aide ?
Contactez nous !

cftcmacif@gmail.com



CFTC_MACIF_SAM

