

A	04-12-24	Plan de prévention et Gestion du Harcèlement et de l'Intimidation au Travail	MB	MB	A FF
Rév	Date	Description	Créé par	Vérifié par	Approuvé par

PARTENARIAT PUBLIC - PRIVÉ POUR LA CONCEPTION, LE FINANCEMENT, LA CONSTRUCTION ET L'EXPLOITATION DE LA STATION DE DESSALEMENT DE LA RÉGION CASABLANCA – SETTAT



Plan de prévention et Gestion du Harcèlement et de l'Intimidation au Travail

PROJET		ÉMETTEUR		ZONE		DISCIPLINE		TYPE DOC.		NUMÉRO DOC.		RÉVISION
MA03	-	AA	-	00	-	EV	-	PN	-	00001	-	A

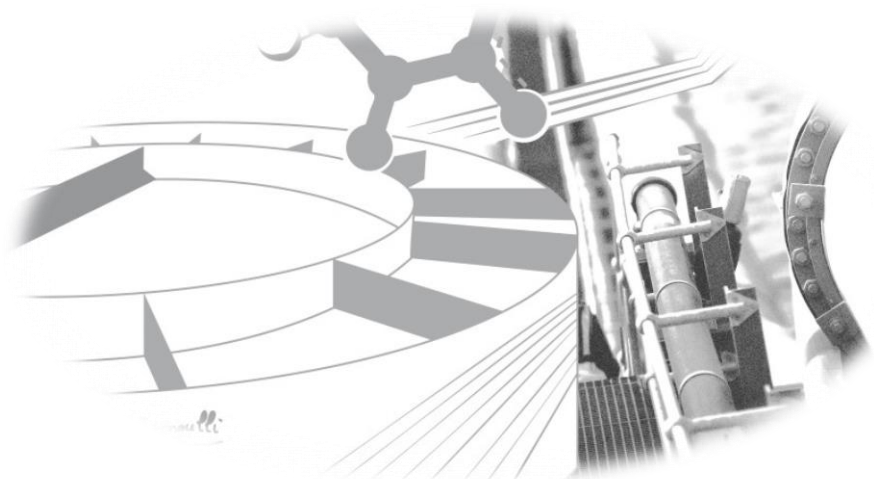


TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION.....	3
2. MODULE 1. LE HARCÈLEMENT N'EST PAS UN JEU : QUE SIGNIFIONS-NOUS PAR HARCÈLEMENT ?	4
3. MODULE 2. POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SANS HARCÈLEMENT	7
4. MODULE 3. NON AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET BASÉ SUR LE GENRE	9
5. MODULE 5. PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT	10
6. MODULE 6. PROTOCOLE D'ACTION ACCIONA.....	10

1. INTRODUCTION

Malheureusement, le harcèlement au travail est une réalité pour certaines personnes.

Nous allons examiner différentes situations de harcèlement qui peuvent survenir au travail.

Dans la première situation, une équipe de quatre professionnels est assise autour d'une table de réunion. Celui qui préside est le responsable, et les employés, assis de chaque côté, montrent des signes de peur et de préoccupation. Le manager se lève, pointe l'un d'eux du doigt et dit : « Équipe, Marcos a encore fait la même erreur. Il semble incapable de bien faire son travail. »

Dans la deuxième scène, deux professionnels, un homme et une femme, discutent dans les couloirs d'un bureau. L'homme dit à la femme : « Ne donne pas la promotion à Marta ; elle prévoit de tomber enceinte l'année prochaine. »

Dans la troisième situation, deux collègues discutent, manifestant des signes de colère. L'un dit à l'autre : « Si j'étais toi, je ne parlerais pas à Manuel. Dis à tout le monde qu'il a encore fait des erreurs. »

Dans la quatrième situation, trois professionnels sont autour d'une table de réunion. Le manager, debout, s'adresse à une femme assise à côté d'un homme, et lui dit d'un ton agressif : « Maria, personne ne t'a demandé ton avis. Tu ferais mieux de te taire. »

La dernière scène se déroule dans le bureau du manager, où il est en présence d'une employée. Le manager regarde l'employée et dit : « Si tu veux vraiment cette augmentation, on pourrait aller dîner ce soir... »

Il est clair que n'importe qui peut être victime de harcèlement.

Peut-être avez-vous entendu parler de quelqu'un qui en est victime.

Peut-être que c'est la personne assise à côté de vous.

Souvent, nous avons tendance à minimiser ou ignorer la situation. On essaye de tenir bon, en espérant que ça passe.

Il faut briser ce cercle vicieux.

Assurer un environnement de travail sûr, où la dignité personnelle est respectée, dépend de chaque professionnel. Quel est votre rôle ?

Respectez les autres.

Si vous êtes victime de harcèlement, exprimez-vous. Si vous en êtes témoin, ne détournez pas le regard.

Face au harcèlement, agissez.

2. MODULE 1. LE HARCELEMENT N'EST PAS UN JEU : QUE SIGNIFIONS-NOUS PAR HARCELEMENT ?

Qu'est-ce que le harcèlement au travail ?

Le harcèlement au travail, quelle que soit sa forme, se caractérise par une situation de supériorité d'une personne sur une autre.

Cela ne signifie pas nécessairement une supériorité hiérarchique au sein de la structure de l'entreprise. Les inégalités de pouvoir peuvent provenir, entre autres, de l'idéologie, du genre, du niveau culturel, de l'origine ethnique ou encore de la personnalité de chaque individu.

Dans le cas du harcèlement au travail, un acte d'agression, qu'il soit délibéré ou négligent, porte atteinte à la dignité de la victime et crée un environnement intimidant, dégradant ou offensant pour la personne concernée. De plus, c'est une situation répétée et prolongée dans le temps.

Dans les cas de harcèlement horizontal, la victime et l'harceleur sont au même niveau hiérarchique.

Le harcèlement vertical, quant à lui, est perpétré par un supérieur à l'encontre d'un subordonné, ou inversement.

Les statistiques disponibles sur ce sujet indiquent les faits suivants :

- 61 % des harceleurs occupent des positions d'autorité, 33 % harcèlent leurs collègues au même niveau, et 6 % sont des subordonnés harcelant des personnes de rang supérieur.
- Dans 63 % des cas, l'auteur agit seul.
- Les hommes harceleurs préfèrent cibler les femmes (65 %), bien que 35 % harcèlent d'autres hommes. Parmi les femmes harceleuses, 33 % ciblent d'autres femmes.

- Pour échapper au harcèlement au travail, 65 % des victimes finissent par quitter leur emploi.

Tous les conflits au travail sont-ils des cas de harcèlement professionnel ou sexuel ?

Pour qu'une situation soit considérée comme du harcèlement au travail, elle doit répondre aux critères suivants :

- Une conduite ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne.
- La création d'un environnement intimidant, humiliant, dégradant ou offensant.
- Une répétition et une prolongation dans le temps.

Ainsi, il est essentiel de différencier les situations de harcèlement. Par exemple :

- Un conflit ponctuel entre deux collègues, un accrochage personnel ou un rappel à l'ordre justifié pour un travail mal exécuté, sans insultes, ne constitue pas un harcèlement au travail.
- Cependant, être insulté pendant des mois par un collègue ou subir des attouchements obscènes non désirés est du harcèlement.

Dans certains cas, la gravité d'un incident isolé, comme une agression sexuelle physique, peut suffire pour constituer un cas de harcèlement.

Les types de harcèlement

Le terme « harcèlement au travail » englobe différentes situations d'abus. On distingue trois types principaux de harcèlement selon leurs déclencheurs et caractéristiques :

1. Le harcèlement moral ou psychologique.
2. Le harcèlement sexuel.
3. Le harcèlement lié au genre.

Harcèlement moral ou psychologique

Il s'agit de comportements de violence psychologique intense dirigés de manière systématique

et soutenue contre une ou plusieurs personnes, dans le but ou avec l'effet de créer un environnement hostile ou humiliant perturbant leur vie professionnelle.

Exemples de phrases relevant de harcèlement moral :

- « Tu es inutile. »
- « Tais-toi, personne ne t'a demandé ton avis. »
- « Si tu continues comme ça, je te mets à la porte. »

Le harcèlement moral est discriminatoire lorsque les comportements sont motivés par des raisons interdites par la loi, comme l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, etc.

Harcèlement sexuel

Tout comportement, verbal ou physique, à caractère sexuel ayant pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant une atmosphère intimidante, dégradante ou offensante.

Exemples :

- « Si tu veux ce poste, montre-moi un peu d'amour. »
- « Je ne t'ai pas embauchée pour tes compétences intellectuelles. »

Harcèlement lié au genre

Ce type de harcèlement est basé sur le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne, avec pour but ou effet de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Exemples :

- « Les femmes doivent porter du maquillage au travail. »
- « Cette tâche est pour des vrais hommes. »

Détecter les comportements associés au harcèlement

Certaines situations peuvent être difficiles à identifier. Exemples de cas concrets :

- Un manager dit à une employée : « Laura, il faut que vous portiez du maquillage. » → Harcèlement lié au genre.
- Un collègue dit d'un autre : « Ne l'écoute pas, il ne raconte que des bêtises. » → Harcèlement moral.
- Un collègue dit : « Quel corps tu as dans cette robe ! » → Harcèlement sexuel.

Nous sommes tous concernés

Dans une situation de harcèlement, il y a plusieurs niveaux d'implication :

- L'agresseur, qui abuse de son pouvoir.
- La victime, qui doit chercher de l'aide dès les premiers signes.
- Les témoins, qui, en restant silencieux, deviennent complices.
- L'entreprise, qui doit rester vigilante et protéger les victimes.

Origines du harcèlement au travail

Le harcèlement peut naître d'un conflit non résolu ou de la simple volonté malveillante d'un agresseur. Plusieurs facteurs peuvent favoriser le harcèlement :

- Les caractéristiques personnelles de l'agresseur.
- La culture de l'entreprise (tolérance au harcèlement, absence de sanctions).
- Le contexte socio-culturel (normalisation des comportements abusifs).

Lutter contre le harcèlement est une responsabilité collective.

3. MODULE 2. POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SANS HARCÈLEMENT

Quelles formes le harcèlement peut-il prendre ?

Les formes et manifestations du harcèlement sont nombreuses et difficiles à classifier. Par exemple :

Un supérieur pourrait dire à une femme sous sa responsabilité, dans son bureau :

« Mireia, ferme la porte ; si tu veux vraiment cette augmentation, nous pourrions dîner ensemble ce soir... »

Chaque agresseur choisit des moyens d'intimidation pour atteindre ses objectifs, en s'efforçant de ne pas éveiller les soupçons au sein de l'entreprise ou parmi les autres employés.

Il est souvent difficile de détecter leur comportement inapproprié, même pour la victime, car certaines de ces actions sont largement acceptées dans l'imaginaire collectif.

Le psychologue Heinz Leymann a développé une classification regroupant les pratiques de harcèlement en cinq grands blocs :

Réduire la capacité de communication de la victime.

Empêcher tout contact social.

Porter atteinte à la réputation personnelle ou professionnelle.

Saboter la progression professionnelle.

Affecter la santé physique ou mentale de la victime.

Conséquences

Question : Le harcèlement au travail ne concerne-t-il que les menaces verbales ?

Réponse : Non. Voici d'autres pratiques visant à limiter la communication :

Interrompre ou empêcher la personne de parler.

Hurllements, insultes et cris.

Intimidation par téléphone.

Menaces verbales ou écrites.

Ignorer totalement la personne.

Question : L'isolement est-il un symptôme évident de harcèlement ?

Réponse : Oui. L'isolement peut être causé par :

L'absence totale de communication.

Des tâches isolant la victime des autres.

Une interdiction formelle d'interaction avec la victime.

L'exclusion des réunions ou de certains espaces.

Question : Faut-il éviter de signaler des rumeurs pour ne pas les répandre ?

Réponse : Non. Les informations dégradantes doivent être rapportées à la hiérarchie afin de protéger la victime.

Les conséquences pour la victime

Les effets du harcèlement sur la victime sont multiples :

Effets cognitifs : troubles de la mémoire, difficulté à se concentrer, dépression, apathie, irritabilité...

Symptômes psychosomatiques : cauchemars, douleurs abdominales, perte d'appétit...

Stress et système nerveux : douleurs thoraciques, sueurs, palpitations...

Tension musculaire : douleurs au dos et au cou.

Troubles du sommeil : insomnie, réveils fréquents.

Ces conséquences peuvent perdurer à long terme, affectant tous les aspects de la vie de la victime.

4. MODULE 3. NON AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET BASÉ SUR LE GENRE

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel englobe des comportements non désirés de nature sexuelle, prenant deux formes principales :

Environnement hostile : blagues inappropriées, commentaires sur l'apparence, pression pour porter des vêtements provocants...

Chantage sexuel : exiger des faveurs sexuelles en échange d'avantages professionnels.

Exemples de harcèlement sexuel :

Compliments ou blagues à caractère sexuel.

Gestes suggestifs, regards insistants.

Touchers ou embrassades non désirés.

Pressions pour des relations sexuelles, avec menace de licenciement.

Harcèlement basé sur le genre

Ce type de harcèlement est motivé par le sexe ou le genre de la victime et peut inclure :

Humour sexiste ou dévalorisant.

Remarques discriminatoires (ex. : « Tu ne peux pas être enceinte cette année. »).

Assignation de tâches en fonction du genre.

MODULE 4. CYBERHARCELEMENT : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Définition

Le cyberharcèlement se manifeste via les technologies numériques (réseaux sociaux, emails, forums) et peut inclure :

Diffusion de rumeurs, vidéos ou photos embarrassantes.

Messages insultants ou menaçants.

Création de faux profils pour porter atteinte à la victime.

Particularités

Portée étendue : le harcèlement peut se produire à tout moment, y compris en dehors du lieu de travail.

Asymétrie de pouvoir : la maîtrise des technologies peut aggraver le déséquilibre.

Impact persistant : un seul acte peut avoir des conséquences prolongées, les contenus restant accessibles en ligne.

5. MODULE 5. PRÉVENTION DU HARCELEMENT

Chaque employé peut contribuer à un environnement de travail respectueux en adoptant :

Le dialogue pour résoudre les conflits.

Une attitude empathique et solidaire.

Une connaissance des droits et des protocoles internes contre le harcèlement.

6. MODULE 6. PROTOCOLE D'ACTION ACCIONA

Phases du protocole :

Initiation : Déclaration du cas à un supérieur ou via le canal éthique.

Exécution : Enquête par les Ressources Humaines, auditions, collecte de preuves.

Résolution : Sanctions disciplinaires si des preuves de harcèlement sont établies.

Contact et documentation :

Email : canaletico.acciona@acciona.com

Formulaire : <https://canaletico.acciona.com>

En conclusion :

Face au harcèlement, agissons ensemble pour un environnement professionnel respectueux et inclusif.