

Prévenir le harcèlement

1. Tentez d'éviter la survenance de faits de harcèlement

Dès lors qu'un salarié se plaint de harcèlement moral ou sexuel, l'employeur est responsable en vertu de son obligation de sécurité de résultat. C'est pour cela que tout doit être mis en œuvre pour que de tels faits ne se produisent pas. En tant que manager, vous avez un rôle central dans ce travail de prévention.

2. Soyez attentif aux premiers signes

Avant même qu'un membre de votre équipe ne vous fasse part du comportement pathogène d'un collègue, voire mette en cause votre management, soyez attentif. Des tensions peuvent advenir au sein de votre équipe. Ne les laissez pas s'installer. Elles peuvent être les premiers signes d'un harcèlement moral.

Surveillez aussi les comportements « déplacés » entre collègues : des blagues grivoises, une séduction déplacée... Ils peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel.

Convoquez rapidement les salariés concernés pour entamer un dialogue avec eux et entre eux.

Bref, agissez dès les premiers signes de tension.

3. Sensibilisez vos collaborateurs

Si l'entreprise a des obligations d'information très précises en matière de harcèlement moral et sexuel, en tant que manager vous devez relayer le message.

Rien ne vous empêche d'organiser une réunion d'information et de sensibilisation au harcèlement moral et sexuel, voire des sessions de formation.

Remarque : l'entreprise doit informer les salariés des risques du harcèlement moral et sexuel. Elle doit le faire « par tous moyens », ce qui peut se faire par la voie d'un affichage dans les lieux de travail, les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. L'information doit porter sur les sanctions en cas de harcèlement moral et sexuel. Cette information doit également être intégrée dans le règlement intérieur.

N'hésitez pas à impliquer les services de santé au travail et/ou le médecin du travail. Il relève de leurs missions de vous conseiller sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral.

Le CSE peut également proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Remarque : n'oubliez pas de sensibiliser aussi les personnes en stage ou en formation dans votre équipe. Elles doivent aussi être protégées contre les faits de harcèlement.

4. Votre management est autoritaire

Faites attention à votre mode de management.

Un management par la peur n'est pas autorisé.

Dans certains cas, un management autoritaire peut être assimilé à du harcèlement moral. Cela peut se traduire par une pression continue, des ordres et contre-ordres, insultes, dénigrement, agressivité...

5. Réagissez face à une accusation de harcèlement

Lorsqu'un membre de votre équipe vous accuse de harcèlement, commencez par essayer de comprendre ses récriminations. Recevez-le en entretien et demandez-lui d'étayer son ressenti.

Si vous n'arrivez pas à dénouer le conflit, ne tardez pas à saisir votre N+1 et/ou le service RH.