Harcèlement : Il peut être moral, sexuel ou encore managérial ou cyber. Les relations de travail peuvent être sources de tensions ou de contradictions. Il faut alors les mettre au débat et effectuer un travail collectif de conciliation des visions différentes du travail. A défaut, ces situations suscitent de la souffrance et donc du harcèlement. Mais il faut différencier la querelle, le désaccord même vif ou profond, du
harcèlement. La barrière est parfois mince entre la banale dispute et les abus de pouvoir, menaces et humiliations.

Au sens juridique

Pour qu'il y ait harcèlement, 3 principes doivent être réunis :

✦ La répétition des agissements hostiles, ceux-ci pouvant être de plusieurs natures ;
✦ La dimension persécutive : visant une même personne ou un groupe d'agents ;
✦ Les effets destructeurs de la personne par des atteintes à sa dignité, sa santé, son devenir professionnel.

Le harcèlement doit avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de l'agent susceptible de porter atteinte à ses droits, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

fichiers: Télécharger fiche_cgt_pjj.pdf (537.69 Ko)
Public: Fiches Techniques / Argumentaires
Égalité / Discriminations

- -A
- +A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *