

« La bible » des profs harcelés

Ce qu'ils doivent savoir s'ils sont victimes de violences au boulot

Le harcèlement à l'école, un fléau qui touche aussi les enseignants. Tous seront intéressés par une circulaire actuellement envoyée dans nos écoles. Elle concerne les procédures à suivre face à la violence, au harcèlement moral ou sexuel au travail.

La circulaire abroge et remplace un document du 25 novembre 2011. Pourquoi fallait-il un nouveau document? Pour intégrer deux lois de 2014 qui permettent « une meilleure prise en compte des dommages à la santé découlant de l'ensemble des risques psychosociaux (...) La violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail font partie intégrante des risques psychosociaux au travail ». Ainsi qu'un arrêté royal d'avril 2014 qui contient des dispositions concernant, entre autres, l'analyse des risques et les mesures de prévention ou les procédures applicables aux travailleurs qui estiment subir des dommages.

Un texte bien plus étoffé que la circulaire précédente. De 20, on passe à 30 pages. Si le fond du document n'est pas bouleversé, il comporte, bien sûr, des termes peu connus ou moins pris en considération à l'époque. La notion de « risques psychosociaux » englobe ainsi le burn-out. « *Le dommage psychique peut, par exemple, se manifester par des angoisses, de la dépression, un état de stress post-traumatique... Ces risques peuvent, au niveau physique, entraîner des insomnies, de l'hypertension, des problèmes gastriques, etc.* », dit le texte.

Les obligations de l'employeur, les délais, les relations avec les personnes de confiance, les procédures internes et externes, le suivi psychologique, autant de domaines plus précis et détaillés dans le nouveau texte.

Idem pour la protection du demandeur (la personne qui se sent harcelée), des témoins et les actions contre les représailles éventuelles de l'employeur (il doit réintégrer le travailleur dans le cadre de sa fonction et est tenu de payer la rémunération perdue. Dans le texte précédent, on se concentrait surtout sur l'indemnisation de la victime écartée).

HARCÈLEMENT SEXUEL

La circulaire rappelle des exemples de comportements répréhensibles. La violence au travail se traduit principalement par des comportements d'agression physique (coups directs...) ou verbale (injures, insultes, brimades, etc.).

Est considéré comme du harcèlement moral le fait d'isoler une personne (en l'ignorant, en la tenant à l'écart de ses collègues...), de la discréditer (en ne lui confiant aucune tâche ou des tâches inutiles...), de compromettre sa santé (travaux dangereux...), de lui porter atteinte (en la dénigrant, en se moquant d'elle, en diffusant des ragots...). Quant au harcèlement sexuel, il débute avec des regards insistants ou concupiscent, des remarques équivoques... et d'autres faits plus graves (exposition de photos pornographiques, attouchements, viol...) « *Il peut s'accompa-*

gner, lorsque le harcèlement provient d'un supérieur, de menaces de licenciement ou de promesses d'augmentation, de promotion », précise le texte...

Enfin, les victimes comme les auteurs peuvent être des membres du personnel « *mais aussi des employeurs ou des personnes extérieures présentes sur le lieu de travail (clients, fournisseurs...)* ». ●

DIDIER SWYSEN

Harcèlement moral

Les auteurs désignés : directeurs et collègues

Ce n'est pas évident de trouver des statistiques sur les cas de harcèlement qui concernent les enseignants ou d'autres membres du personnel de nos écoles. Un indicateur est le téléphone vert qui a été ouvert à leur intention en 2010. Plus de deux mille appels de membres du personnel, princi-

palement d'enseignants, ont été comptabilisés.

Des appels de gens confrontés à de la violence ou à des événements d'exception.

Un peu plus de 50 % de ces appels étaient relatifs à de la violence psychologique (20 % à de la violence physique) qui englobe tous les faits décrits par

l'appelant comme étant du harcèlement moral.

Les auteurs le plus souvent désignés par ces membres du personnel ne sont pas les élèves (14 %) ou les parents (5 %)... mais bien les chefs d'établissement (dans 46 % des cas) ou leurs collègues de travail (32 %). ●