

**Sécurité active : formation intégrée à
la gestion des risques et de la main-
d'œuvre étrangère**

MANUEL OPÉRATIONNEL

***Prévention du harcèlement, de la
violence et des risques psychosociaux
dans les exploitations agricoles.***

***Guide pratique destiné aux
exploitations agricoles, employeurs,
dirigeants, responsables d'équipe et
travailleurs***

SOMMAIRE

1. Introduction
2. Objectifs du manuel
3. Cadre réglementaire
4. Définition du harcèlement, de la violence et des risques psychosociaux
5. Facteurs de risque dans le secteur agricole
6. Organiser le travail de manière sûre et inclusive
7. Gestion de la main-d'œuvre étrangère
8. Prévention du stress lié au travail
9. Prévention du harcèlement et des discriminations
10. Rôles et responsabilités
11. Procédures opérationnelles
12. Gestion des signalements
13. Formation et information
14. Suivi et amélioration continue
15. Liste de contrôle de l'entreprise

1. Introduction

Le présent Manuel opérationnel est destiné à être diffusé auprès des exploitations agricoles. Conçu comme un outil pratique, il est conforme à la législation italienne (décret législatif n° 81/2008, décret législatif n° 198/2006, décret législatif n° 216/2003, législation antidiscrimination et accord-cadre européen sur le stress au travail) et peut être aisément adapté aux différentes réalités professionnelles.

L'agriculture est l'un des secteurs dans lesquels les travailleurs sont le plus exposés aux risques pour leur santé et leur sécurité. Outre les risques physiques traditionnels, les risques organisationnels, relationnels et psychosociaux prennent une importance croissante.

Les exploitations agricoles doivent aujourd'hui relever de nouveaux défis :

- recours croissant aux travailleurs étrangers
- caractère saisonnier des activités
- fort renouvellement du personnel
- différences linguistiques et culturelles
- conditions climatiques de plus en plus difficiles
- responsabilités réglementaires croissantes

La prévention du harcèlement, de la violence et des risques psychosociaux est essentielle pour garantir des environnements de travail sûrs, inclusifs et respectueux de la dignité humaine.

2. Objectifs du manuel

Le présent manuel vise à aider les exploitations agricoles à :

- améliorer l'organisation interne du travail
- gérer efficacement la main-d'œuvre, en accordant une attention particulière aux travailleurs étrangers
- prévenir les accidents, le stress lié au travail, le harcèlement, les discriminations et les autres risques psychosociaux
- promouvoir un environnement de travail collaboratif, inclusif et respectueux
- mieux faire connaître les obligations réglementaires
- réduire le risque de sanctions civiles, administratives et pénales
- améliorer la durabilité sociale de l'exploitation agricole

3. Cadre réglementaire

Les principales dispositions de référence comprennent :

- décret législatif n° 81/2008 (protection de la santé et de la sécurité au travail)
- article 2087 du Code civil italien
- décret législatif n° 198/2006 (Code de l'égalité des chances)
- décrets législatifs n° 215/2003 et 216/2003 (égalité de traitement)
- accord-cadre européen sur le stress au travail (2004)
- accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail (2007)
- Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement
- législation protégeant la dignité humaine et interdisant toute forme de discrimination

4. Définition du harcèlement, de la violence et des risques psychosociaux

Harcèlement

Le harcèlement désigne tout comportement non désiré ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant ou offensant. Il peut être verbal, physique, psychologique ou sexuel et peut également se produire par l'intermédiaire d'outils numériques tels que les messages, les courriels ou les réseaux sociaux. Toute forme de harcèlement nuit au bien-être du travailleur et doit être prévenue et combattue.

Violence au travail

La violence au travail désigne toute forme d'agression physique, verbale, psychologique ou intimidante survenant pendant le travail ou en lien avec celui-ci. Ces comportements peuvent être le fait de collègues, de supérieurs, de clients, de fournisseurs ou d'autres tiers et constituent un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux résultent de facteurs organisationnels, relationnels et managériaux susceptibles de compromettre le bien-être psychologique des travailleurs. Les principaux facteurs comprennent une charge de travail excessive, des cadences élevées, des horaires mal organisés, une communication insuffisante, les conflits, l'isolement, l'incertitude quant aux rôles et les discriminations. S'ils ne sont pas correctement gérés, ils peuvent favoriser l'apparition de stress lié au travail et accroître le risque d'erreurs et d'accidents.

5. Facteurs de risque dans les exploitations agricoles

Les exploitations agricoles présentent des caractéristiques organisationnelles susceptibles de favoriser l'apparition de risques psychosociaux. Les principaux facteurs organisationnels comprennent la saisonnalité des travaux, les pics de production, les longues journées de travail et le travail isolé. À cela s'ajoutent les facteurs environnementaux, tels que l'exposition à la chaleur, au froid, au bruit et aux intempéries.

Sur le plan social, la présence de travailleurs issus de milieux culturels, linguistiques et religieux différents constitue une richesse, mais nécessite une gestion appropriée de l'intégration et de la communication. Les facteurs relationnels, tels que les malentendus, le manque de communication et les conflits, peuvent également nuire au climat de travail et au bien-être des travailleurs.

6. Organiser le travail en toute sécurité

Une bonne organisation du travail constitue la principale mesure de prévention des risques psychosociaux. Il convient de planifier les activités, de répartir équitablement la charge de travail, de définir clairement les tâches et les responsabilités et de prévoir des pauses suffisantes afin d'éviter toute surcharge.

Une communication efficace est également essentielle : les informations doivent être simples, compréhensibles et accessibles à tous les travailleurs. Si nécessaire, il convient d'utiliser des images, des pictogrammes et des supports multilingues, et de toujours vérifier que les consignes ont été effectivement comprises.

7. Gestion de la main-d'œuvre étrangère

Les travailleurs étrangers constituent une ressource importante pour le secteur agricole. Afin de favoriser leur intégration et de garantir des conditions de travail sûres, un accueil approprié doit présenter l'organisation de l'entreprise, les règles de sécurité et les risques propres à l'activité.

La communication doit s'appuyer sur des documents traduits, une signalétique multilingue et des démonstrations pratiques afin de surmonter les éventuelles barrières linguistiques. Parallèlement, l'entreprise doit promouvoir le respect mutuel, l'égalité des chances et la valorisation des différences culturelles, afin de créer un environnement de travail inclusif et collaboratif.

8. Prévention du stress lié au travail

Le stress lié au travail tient principalement à l'organisation du travail et non aux caractéristiques individuelles du travailleur. Certains signes, tels qu'une augmentation des erreurs, des conflits, de l'absentéisme, une baisse de la productivité ou des accidents fréquents, peuvent révéler une situation de mal-être.

La prévention exige une planification appropriée des activités, une définition claire des tâches, des pauses suffisantes, l'écoute des travailleurs et un soutien constant de la part des dirigeants et des responsables d'équipe.

9. Prévention du harcèlement

L'entreprise doit appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, de violence ou de discrimination. Elle doit définir des règles de conduite claires, garantir la confidentialité des signalements et intervenir rapidement afin de protéger les personnes concernées.

Sont notamment inacceptables les insultes, les propos offensants, les plaisanteries discriminatoires, les intimidations, les menaces, les contacts physiques non désirés, le chantage, l'isolement délibéré et le harcèlement sexuel. À l'inverse, il convient de promouvoir le respect mutuel, la collaboration, l'écoute, l'emploi d'un langage approprié et l'inclusion de tous les travailleurs.

10. Rôles et responsabilités

La prévention des risques psychosociaux concerne l'ensemble des acteurs de l'entreprise. L'employeur est responsable de l'évaluation des risques, de l'organisation du travail, de l'adoption des procédures et de la formation du personnel. Les dirigeants et responsables d'équipe doivent veiller à l'application des mesures de prévention, gérer les éventuels conflits et surveiller le climat de travail. Les travailleurs doivent respecter leurs collègues, contribuer au maintien d'un environnement de travail sûr et signaler toute situation à risque ou tout comportement inapproprié.

11. Procédures opérationnelles

L'entreprise doit mettre à la disposition des travailleurs des procédures simples et confidentielles pour signaler tout harcèlement, discrimination, violence, comportement agressif ou situation de stress. Les signalements peuvent être effectués oralement ou par écrit et doivent être traités de manière confidentielle.

Après réception d'un signalement, l'entreprise doit l'enregistrer, vérifier les faits, entendre les personnes concernées, prendre les éventuelles mesures correctives et en contrôler l'efficacité dans le temps.

12. Formation

La formation est un outil de prévention essentiel. Elle doit porter non seulement sur la sécurité au travail, mais aussi sur la communication, la gestion des conflits, le respect mutuel, l'inclusion et la prévention du harcèlement. Pour les travailleurs étrangers, il convient d'utiliser des supports traduits, des images et des exercices pratiques, en vérifiant systématiquement que les informations fournies ont bien été comprises.

13. Suivi

Pour évaluer l'efficacité des mesures adoptées, l'entreprise doit contrôler périodiquement certains indicateurs, notamment le nombre de signalements, les accidents, les absences, le renouvellement du personnel, le climat de travail et les résultats des formations. Ce suivi permet d'identifier les éventuelles difficultés et de programmer des mesures d'amélioration continue.

14. Avantages pour l'entreprise

La prévention du harcèlement, de la violence et des risques psychosociaux procure des avantages concrets tant aux travailleurs qu'à l'entreprise. Un environnement de travail sûr et inclusif contribue à réduire les accidents et les absences, à améliorer la productivité et la qualité du travail, à limiter les conflits, à fidéliser le personnel et à réduire le risque de sanctions. Il renforce en outre la réputation de l'entreprise et favorise une plus grande durabilité sociale de l'activité agricole.

15. Liste de contrôle de l'entreprise

Une politique contre le harcèlement et les discriminations est-elle en place ? OUI ☐ NO ☐

Surveillez-vous des événements tels que les maladies, les accidents du travail, les démissions, etc. ? OUI ☐ NO ☐

Si oui, une évaluation des risques liés au stress au travail a-t-elle été réalisée ? OUI ☐ NO ☐

Les travailleurs étrangers reçoivent-ils des informations compréhensibles ? OUI ☐ NO ☐

Des consignes multilingues sont-elles disponibles ? OUI ☐ NO ☐

Une personne chargée des signalements a-t-elle été désignée ? OUI ☐ NO ☐

Des procédures confidentielles sont-elles prévues ? OUI ☐ NO ☐

Les responsables d'équipe sont-ils formés ? OUI ☐ NO ☐

Le climat de travail fait-il l'objet d'un suivi ? OUI ☐ NO ☐

Des pauses suffisantes sont-elles prévues ? OUI ☐ NO ☐

Existe-t-il un système d'amélioration continue ? OUI ☐ NO ☐

16. ANNEXES

Annexe A – Formulaire de signalement

 Nom (facultatif) : _____

 Date : _____

 Lieu : _____

 Que s'est-il passé ?

 Signature (facultative) : _____

Annexe B – Contacts utiles

 Responsable : _____

 Téléphone : _____

 Courriel : _____

17. DIFFUSION DU MANUEL

Le manuel :

- Il est remis à toutes les entreprises et à tous les travailleurs par l'intermédiaire des sites internet d'Agri.Bi et d'Agricoltori Verona Servizi S.r.l.
- Il est expliqué pendant la formation
- Il est disponible en plusieurs langues
- Il est affiché sur les lieux de travail