

Harcèlement psychologique

La VIOLENCE...

c'est pas toujours frappant

par Jacqueline de Bruycker

Deux ans après l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur les normes du travail sur le harcèlement psychologique au travail, la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)** a tenu, les 10 et 11 novembre 2006, à Trois-Rivières, un colloque sur le thème « La violence, c'est pas toujours frappant ».

Profitant de cette tribune, le président de la CSD, **François Vaudreuil**, a lancé aux quelque 330 délégués des syndicats affiliés présents un appel à la mobilisation collective, « *afin que toutes celles et tous ceux qui aujourd'hui souffrent en silence, qui sont en proie à la détresse ou qui se sentent surexploités ou rejetés, afin que toute personne mise à mal par une organisation du travail qui a perdu le sens de l'humain, puissent demain retrouver leur dignité au travail et leur estime de soi.* »

Du même souffle, il a déclaré que, pour sa part, la Centrale avait comme devoir fondamental, d'une

part, de rejeter le discours économiste qui, sous le prétexte d'une recherche de rentabilité et de profitabilité, tente de banaliser et de justifier la violence organisationnelle et, d'autre part, d'évacuer cette violence et cette souffrance organisationnelle des milieux de travail dans le respect intégral des principes de base, des valeurs dont la CSD s'est dotés.

Un état de la situation

Le président de la CSD a d'abord rappelé la définition que la *Loi sur les normes du travail* donne du harcèlement psychologique tout

en insistant sur l'obligation de prévention qu'ont les employeurs. La Loi les force en effet à offrir aux travailleurs un environnement sain, à protéger leur santé et leur sécurité physique ainsi que leur dignité, ce qui doit les inciter à revoir leurs procédures, leurs pratiques et à adopter des politiques adéquates, des codes de conduite afin d'établir ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas.

Par la suite, il a dressé un état de la situation à l'échelle d'une vingtaine de syndicats affiliés, dont les membres ont répondu au questionnaire élaboré par la Centrale sur le harcèlement





psychologique et la violence organisationnelle.

Les deux tiers des quelque 750 répondants ont affirmé avoir observé au cours des douze derniers mois dans leur milieu de travail une ou plusieurs agressions, en majorité des agressions psychologiques. Seize pour cent (16 %) des répondants ont reconnu avoir eu un ou plusieurs comportements agressifs envers une personne ou un groupe de personnes, alors que 34 % ont mentionné qu'ils avaient eux-mêmes été visés par un ou plusieurs de ces comportements, et 70 % d'entre eux, en avaient souffert beaucoup ou assez.

Selon eux, l'augmentation de la charge de travail, le laisser-faire dans les conflits interpersonnels et la compression du temps de travail contribuent à accroître la violence au travail.

« Derrière ces mots et ces statistiques, il ne faut jamais oublier qu'il y a des histoires différentes peut-être, mais toutes empreintes de la même souffrance, générée par des paroles blessantes, méprisantes, des actes humiliants, des comportements agressifs ou inappropriés, des contraintes organisationnelles qui attaquent la dignité humaine, sapent la confiance en soi et finissent par mettre en danger la santé physique et



psychique de travailleuses et de travailleurs », de souligner François Vaudreuil.

Des pièges qui nous guettent

Il a ensuite mis en garde les syndicats contre les pièges qui les guettent lorsqu'ils interviennent en matière de harcèlement psychologique : la judiciarisation des relations du travail et la professionnalisation de la démarche.

D'une part, judiciariser la démarche, c'est supplanter, par une intervention juridique, la dynamique des relations du travail et de la négociation des conditions de travail, c'est aussi restreindre le problème à un simple antagonisme entre deux personnes. D'autre part, professionnaliser la démarche, c'est une façon pour les employeurs de priver les militants du contrôle de leur propre destinée, c'est enlever aux membres des syndicats l'exercice de leurs responsabilités.

Deux voies que la CSD refuse d'emprunter, « au nom, comme l'a précisé François Vaudreuil, de deux principes fondamentaux qui sont au cœur de notre projet syndical et à l'origine même de la création de la Centrale : la primauté et le respect de la personne et l'autonomie des syndicats affiliés comme de leurs membres ».

Pour déjouer ces pièges, il a invité les délégués à être à l'écoute de ceux qui sont aux prises avec la violence psychologique, organisationnelle sans jamais les juger, de les laisser s'exprimer, de reconnaître leur souffrance, de mettre aussi tout en œuvre pour qu'ils puissent se protéger ou se défendre. Et aussi de développer un réseau d'entraide, de raffermir leur solidarité.

Il les a également incités à

questionner l'organisation du travail, à la remettre en cause et à agir sur elle. « Un milieu de travail sain est un lieu structurant qui permet à l'individu de se développer, de s'accomplir. Mais une organisation du travail déficiente, un style de gestion trop directif ou trop laxiste, l'absence de valeurs organisationnelles, le manque d'éthique des gestionnaires comme des salariés, le manque de communication, l'absence de collectif structuré de travail, le favoritisme, des conflits interpersonnels, etc., toutes les déficiences d'un milieu de travail sont propices à l'émergence de la violence, de la souffrance et à leur perpétuation », a-t-il conclu. 🟢

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

