

Infolettre Vers le succès !

Février 2008

Bonjour,

Quelle joie de travailler avec des personnes qui partagent les mêmes valeurs que soi. On le sait, un milieu de travail harmonieux nous donne le goût de se lever le matin. On ressent le plaisir de partager cette belle humeur et surtout de collaborer, de se donner à 150 %. La fatigue devient accessoire, à la limite, on en est fier parce qu'on a contribué sincèrement au développement de l'entreprise. On a été respecté, écouté, et valorisé. Ça c'est le bonheur.

Il y a aussi son contraire. Malheureusement, je ne crois pas me tromper en affirmant que la majorité des gens vont travailler à reculons pour de multiples raisons. Tous les jours on entend parler de stress, d'accidents, de maladies liées au travail et de problèmes de rétention de personnel. Facile de lire entre les lignes, surtout si nous côtoyons des personnes qui vivent ces situations. On peut difficilement y être insensible.

Pensée du mois

Dans la vie, il est des rencontres stimulantes qui nous incitent à donner le meilleur de nous-même, il est aussi des rencontres qui nous minent et qui peuvent finir par nous briser.

Marie-France Hirigoyen

Savez-vous ce qu'est le harcèlement moral ?

Il est la cause de nombreux arrêts de travail. La réalité du phénomène de «violence perverse au quotidien» n'est contestée par personne de nos jours.

Comme le dit Marie-France Hirigoyen, psychologue clinicienne, *«le harcèlement consiste en la violence insidieuse, froide, sournoise, d'autant plus dangereuse qu'elle est quasi invisible. Elle se nourrit de petites attaques répétées, souvent faites sans témoin, parfois non verbales, ou ambiguës, car sujette à double interprétation. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave. C'est l'effet cumulatif des microtraumatismes fréquents et répétés, qui constitue l'agression.»*

Le phénomène touche tous les échelons de la hiérarchie et tous les secteurs d'activités. C'est sans surprise que l'on remarque que plus on monte dans la hiérarchie et plus les procédés d'intimidations sont sophistiquées et par conséquent, plus difficiles à repérer.

Voici quelques exemples de harcèlement direct : injures, insultes verbales, menaces verbales, propos sexistes, racistes, gestes à connotations sexuelles, moqueries sur une infirmité ou une particularité physique, attaques de croyances religieuses ou d'opinions politiques, bousculades ou agressions physiques minimes, etc.

Voici quelques exemples de harcèlement plus subtil : contestation des décisions, rétention d'informations, refus de communication, ordinateur bloqué, téléphone coupé, rumeurs malveillantes, médisance, atteinte à la réputation, oublis répétés d'informer de réunions, critiques injustifiées concernant le travail, etc.

Je tiens à spécifier que le harcèlement vise une personne en particulier, isolée, dont l'identité est directement visée. Un groupe de personnes dans une même entreprise ne peut pas être harcelé car l'identité individuelle n'est pas remise en question. Il s'agit plutôt de mauvaises conditions de travail qui mènent au stress et aux conflits.

Attention, il existe aussi de fausses allégations de harcèlement moral et elles sont nombreuses. Par exemple :

- des personnes incompetentes ou de mauvaise volonté qui se sentent harcelées ou persécutées dès qu'on essaie de les motiver à mieux travailler
- il y a ceux qui veulent régler leurs comptes avec leur patron en les accusant injustement. Ils se posent alors en victimes
- on fait aussi référence à des paranoïaques qui trouvent dans le concept de harcèlement moral, un support crédible à leur sentiment de persécution
- certains individus qui essaient de retourner une situation à leur avantage en accusant de harcèlement moral un collègue ou un supérieur, en se posant en victime pour disqualifier l'autre.

Le harcèlement moral n'est pas récent mais la dégradation des relations de travail ont largement contribué à son aggravation. L'accélération du rythme de travail, la précarité des postes, l'incohérence des gestionnaires causée par des changements de stratégie, des ordres contradictoires, l'individualisation et la multiplication des tâches, l'insécurité, le manque de temps, d'écoute, de respect et de considération ressenti par les employés à tous les niveaux hiérarchiques sont un pâle échantillon de ce qui mène à l'épuisement professionnel et suscite l'agressivité sournoise chez certains.

On a observé que les tensions et la violence vécues dans la société s'immiscent insidieusement dans le monde du travail. Le harcèlement moral peut en être une conséquence pour de multiples raisons. Le harcèlement moral est complexe et il n'est certes pas à prendre à la légère. La prévention demeure la meilleure façon d'y remédier.

Exercice pratique

- Prévoir des procédures préventives
- informer les employés de leurs droits et des recours possibles
- former les gestionnaires afin de les aider à repérer les situations instables qui pourraient dégénérer
- afficher clairement l'éthique de l'entreprise
- traiter les situations immédiatement.

Saviez-vous que...

- au Québec il existe, depuis juin 2004, une politique en matière de harcèlement psychologique au travail, définie dans la Loi sur les normes du travail. Pour en prendre connaissance, visitez le <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/harcelement.asp>

- plusieurs entreprises et municipalités se sont dotées d'une politique relative à la prévention et au contrôle du harcèlement et du harcèlement psychologique au travail. Visitez le http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/site_hp/default.asp, Guide et séances d'informations.
- si vous êtes un employeur et que vous voulez des informations, consultez le http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/site_hp/employeur/agir/cesser.asp#intervenir

Prochaine Infolettre

N'hésitez pas à faire circuler cette Infolettre. Je vous reviens en avril 2008. En attendant, amusez-vous bien.

À très bientôt,

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Houlauke".