

Savoir repérer les alertes nécessitant l'intervention du CHSCT

Le harcèlement, quelle que soit sa nature, procède de comportements, langage, allusions ou attaques de plusieurs natures, qui sont plus ou moins perceptibles par la victime au départ. Nous avons pu observer, au travers de nos expertises, différentes « techniques » utilisées dans des situations de « harcèlement ». Pour le CHSCT, ces éléments peuvent constituer autant d'indices ou d'indicateurs d'une dérive possible.

- **Instaurer un mode de relation déséquilibré** : tutoyer sans réciprocité, couper la parole, faire des critiques sur le travail ou sur des dimensions personnelles (physique, tenue vestimentaire...), faire preuve de mépris, de dénigrement, injurier, monter le ton systématiquement ; au contraire, rompre la communication, nier la personne, ne pas répondre aux questions.

- **Discréditer une personne par rapport à ses collègues** : la critiquer ouvertement, la mettre en difficulté en réunion, lui poser des questions auxquelles elle ne peut pas répondre en public, l'envoyer en rendez-vous ou en réunion sans lui donner les informations nécessaires...

- **La menacer, l'intimider, la manipuler** : menacer d'une perte de poste, manier le chaud/froid, user de rhétorique, faire des promesses ou du chantage, jouer sur l'affectif, poser des actes contraires aux paroles...

- **Isoler la personne** : interdire aux collègues de parler à la personne, changer ses horaires pour qu'elle n'ait plus de contact avec eux, ne pas lui transmettre les informations, ne pas l'inviter aux réunions qui portent sur son activité, la mettre dans un poste isolé...

- **La stresser et la contrôler de manière constante** : Donner des objectifs non réalisables, mettre des pressions sur les délais, demander des tâches supplémentaires...

- **La persécuter** : contrôler plusieurs fois par jours son emploi du temps, relever toutes les fois où elle n'est pas dans son bureau pour lui demander des justifications, la surveiller, fouiller ses tiroirs ou ses poubelles, lire ses mails, contrôler ses conversations, la culpabiliser, y compris pour des choses qui ne relèvent pas de sa responsabilité

- **Rendre le travail impossible** : faire des demandes contradictoires ou envoyer des injonctions paradoxales, définir une procédure, puis la dénoncer une fois appliquée, mettre à la poubelle un travail qui vient d'être réalisé et faire exécuter le même travail, donner des règles absurdes...

- **Faire disparaître symboliquement la personne** : supprimer le téléphone, le bureau, le poste, des tâches liées au contrat de travail, des responsabilités, pour les confier à un autre sans prévenir, oublier la personne dans les communications...

- **Remettre en cause la personne, la sanctionner** : pousser à la faute, accuser à tort, réagir de manière disproportionnée à des erreurs ou aléas, demander des justifications oralement, par mail, mettre des avertissements, envoyer des lettres recommandées, ne pas payer des indemnités d'arrêt, refuser les demandes de congés...

En conclusion...

Si vous repérez ces indicateurs, commencez par alerter votre employeur et faites-vous accompagner pour analyser la situation.