

Le Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP) a pour mission de contribuer à l'amélioration des pratiques de prévention et d'intervention psychosociales, à la hausse de la qualité et de la pertinence de la recherche psychosociale et à l'élaboration des politiques sur les enjeux à caractère psychosocial.

Un baromètre pour le harcèlement psychologique

Depuis le mois de juin 2004, les travailleurs québécois disposent d'un recours légal contre le harcèlement psychologique. Ceux qui se sentent humiliés dans le cadre de leurs fonctions ou mal traités par leurs patrons ou leurs collègues peuvent déposer une plainte en vertu de la Loi sur les normes du travail. Bien qu'elle réjouisse plusieurs associations syndicales, la nouvelle législation inquiète l'entreprise. En effet, on estime qu'au sein d'une compagnie moyenne, 10 p. 100 des employés seraient victimes de harcèlement psychologique. Les entreprises et les organisations publiques ou parapubliques pourraient donc faire face à un nombre considérable de plaintes.

Au Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociale (CLIPP), on se préoccupe du phénomène depuis quelques mois déjà. Une équipe de chercheurs de l'Université du Québec à Montréal s'est associée au CLIPP pour mettre de l'avant une idée originale afin d'aider les entreprises et les organisations à détecter les signes avant-coureurs de harcèlement psychologique de façon à enrayer à la source la progression du problème. En effet, Gilles Dupuis, Jean-Pierre Martel, Diane Berthelette, Angelo Soares, André Marchand, Chris-

tian Voirol et Anne-Marie Étienne (Université de Liège) ont déposé au mois de mars dernier une demande de subvention aux Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) afin de développer et de valider un instrument de mesure du risque d'apparition du harcèlement psychologique au sein d'un milieu de travail.

« Lorsqu'il est question de harcèlement psychologique, les crises ne se produisent jamais du jour au lendemain, explique M. Dupuis. Les conditions se mettent en place peu à peu. Plusieurs mois peuvent s'écouler avant que la situation n'éclate et qu'une plainte ne soit déposée. Notre objectif est justement d'agir avant qu'il ne soit trop tard. »

L'outil proposé par l'équipe de chercheurs comporte une quarantaine de questions qui seraient distribuées à tous les employés d'une organisation, à intervalles réguliers. Le questionnaire permettrait d'évaluer plusieurs indices de dysfonctionnement. « Les conditions qui mènent au harcèlement psychologique sont assez bien documentées dans la littérature, dit M. Martel, chargé de projet au CLIPP. Un employé qui sent qu'il n'est jamais à la hauteur, un employeur qui croit que seuls les travailleurs les plus forts peuvent survivre, des



collègues qui négligent d'inviter certains employés à l'occasion des dîners... Voilà autant de signaux d'alerte. »

En compilant les résultats du questionnaire rempli de façon anonyme, la direction de l'entreprise pourrait rapidement constater s'il y a risque ou non de harcèlement psychologique au sein de son personnel. Si la réponse est positive, elle pourrait alors s'adresser à une firme spécialisée en gestion de personnel afin d'aider à trouver des solutions.

Si les chercheurs obtiennent leur subvention, ils commenceront dès l'hiver prochain à distribuer leurs questionnaires auprès de 20 000 employés de sociétés québécoises, belges, suisses et françaises. « Cette étape servira à valider le questionnaire, explique M. Dupuis. Nous poserons des questions plus nombreuses et détaillées

afin de bien documenter chaque situation et de s'assurer que les indices de dysfonctionnement que nous allons mesurer sont bel et bien précurseurs de harcèlement psychologique. »

Selon les chercheurs, l'argent investi par les IRSC pour le développement d'un tel outil serait un excellent placement. « Une plainte de harcèlement psychologique peut facilement représenter des dizaines de milliers de dollars en frais d'experts et en temps perdu, souligne M. Dupuis. Même lorsque aucune plainte n'est déposée, les coûts sont très lourds. Les victimes finissent souvent par craquer. Elles se retrouvent alors en congé de maladie ou sans travail. Les coûts sociaux sont énormes. Comme pour tout autre problème de santé, la prévention reste la meilleure solution. »

DOMINIQUE FORGET