Logo CFDT

[TISSOT EDITIONS] Violences au travail : le rôle des témoins

Qu'il s'agisse de violences verbales, physiques ou encore sexuelles envers un(e) salarié(e), il n'est pas rare que les collègues de travail, qui peuvent être les témoins de certaines scènes ou dérives, éprouvent des doutes, des difficultés à réagir et/ou à alerter l'entreprise. Leur intervention est souvent trop tardive, lorsque ces faits deviennent publics et/ou que les conséquences pour les victimes sont déjà importantes. Quelles sont les raisons de leur silence et comment faire pour que les collègues contribuent efficacement à la prévention de ces RPS ?

« Tout le monde le savait mais personne n'osait rien dire »

Des regrets sont souvent exprimés par les collègues qui témoignent lorsque la situation se révèle au grand jour, parfois même par un événement dramatique.
Plusieurs motifs sont évoqués pour expliquer leur silence et leur inaction, qui contribuent au maintien de situations hautement à risque.

Le climat de peur, la crainte de représailles et d'être l'objet soi-même de ces agissements, ou encore la promesse faite aux collègues qui se sont confiés à eux de ne pas révéler ces éléments à quiconque dans l'entreprise, peuvent en faire partie.

Les entretiens avec les témoins permettent aussi d'entrevoir leur difficulté à déceler ce qui relève réellement d'une violence, d'un harcèlement au travail ; la méconnaissance de ces risques mais aussi du positionnement de l'entreprise à ce sujet.

Outre ces explications, un phénomène bien documenté dans le champ de la psychologie sociale nommé « la dilution de la responsabilité » explique que lorsque plusieurs personnes assistent à une scène ou à une situation impliquant de potentielles victimes, les différents témoins ne font rien en étant convaincus que d'autres vont intervenir.

Lorsque les témoins appartiennent à un même groupe ou milieu de travail, il apparaît en plus une tendance à se conformer à l'attitude générale face à la situation. Après tout, si l'autre ne fait rien, c'est que je ne perçois peut-être pas bien les enjeux de la situation. Et je me protège ainsi du jugement et de la place que j'occupe au sein de ce groupe.

Vers une responsabilité partagée

Les collègues font partie des acteurs de la prévention des risques en entreprise et il est utile de le leur rappeler.

Aussi, il est indispensable de les sensibiliser régulièrement à ces enjeux et de fournir aux collectifs de travail des repères communs, notamment sur les phénomènes de violence interne au travail : de quoi s'agit-il ? Comment les repère-t-on ? Qui alerter, vers qui orienter les victimes ?

Il s'agit, pour chacun, de mieux anticiper d'éventuelles situations auxquelles ils pourraient toutes et tous être confrontés un jour en tant que témoin, mais aussi en tant que victime. De mieux connaître ses droits (la protection par la loi de tout salarié témoignant ou alertant d'un cas de harcèlement professionnel notamment)

et ses devoirs (l’assistance à personne en danger en cas de violence physique ou sexuelle, par exemple).

Au-delà de l’information et l’éducation des salariés à ces problématiques, leur rôle de soutien est souvent primordial.

L’écoute des collègues, sans jugement ni remise en question de leurs propos, peut permettre de leur faire prendre conscience de la nécessité d’agir et de briser le silence. En effet, les victimes éprouvent souvent elles-mêmes des difficultés à identifier ce qui se joue pour elles ; un regard extérieur peut leur permettre de mieux comprendre, mettre des mots sur ce qu’elles vivent mais aussi de se sentir épaulées. Il s’agit alors de les orienter vers les ressources qui peuvent les aider, en interne ou en externe et qui pourront les accompagner au mieux et non pas de rechercher des preuves ou de faire soi-même le diagnostic d’un harcèlement.

Il sera temps alors pour chacun de se positionner et de proposer, ou non, aux collègues, de témoigner des faits observés et du contexte et climat général de travail.

Un rôle, donc, à jouer au cas par cas, mais sans négliger son importance et ses répercussions sur la santé des collègues et celle de l’entreprise.

Vous souhaitez alertez sur les comportements nocifs pour mettre fin à la souffrance au travail ? Découvrez les « Dépliants Harcèlement moral » des Editions Tissot.

auteur : Chloé Remmer

harcélement
Liens utiles
Violences au travail : le rôle des témoins