



**ÉTHIQUE**  
**et**  
**Violences au travail**

**Comité de la condition féminine**

**Décembre 2001**

# INTRODUCTION

---

Pourquoi un code d'éthique relatif aux violences au travail ?

Comment un code d'éthique peut-il nous aider, nous les membres militants et militantes, à clarifier les dilemmes posés par des situations de violence au travail et ce, particulièrement entre nous, avec la clientèle et face à l'employeur ?

La société évolue et les syndicats sont à l'avant plan de cette évolution, leur rôle d'éducateur et de mobilisateur n'est d'ailleurs plus à démontrer. Les violences au travail interpellent la société dans son ensemble, mais avant tout nous-mêmes, en tant que travailleuses et travailleurs.

Le droit, nécessaire pour assurer un minimum d'éthique dans la société, ne s'avère pas suffisant. L'éthique (ou un code) doit exister pour tenter de définir un « idéal de pratique » face à une question sociale, en l'occurrence ici : les violences au travail.

Ainsi, le choix de la « tolérance zéro » implique que nous participions à l'atteinte d'un droit fondamental de notre société : L'ÉGALITÉ. Les syndicats et leurs membres, qui sont partie prenante de ce débat, se trouvent parfois en conflit d'intérêt. La question n'est pas d'être en conflit d'intérêt, mais plutôt comment faisons-nous pour le résoudre ?

Ce code d'éthique sur les violences au travail vise à clarifier nos valeurs, nos engagements et voire même nos conduites, afin que chacune et chacun d'entre nous se responsabilise à ce propos. Il représente ainsi un outil d'éducation syndical fondamental.

Par le choix des valeurs qu'il sous entend, le fait d'adopter et de faire nôtre ce code d'éthique contribue à développer notre solidarité, notre force et notre confiance, face à la clientèle que nous desservons et face à la société dans son ensemble.

Le Comité de la condition féminine FSSS-CSN

# À PROPOS DE L'ÉTHIQUE FACE AUX VIOLENCES AU TRAVAIL

---

- **La « tolérance zéro » face aux violences au travail <sup>1</sup> , c'est :**

- ▶ Le syndicat ainsi que ses membres, dorénavant, considèrent toutes les formes de violence au travail comme insoutenables et inacceptables.

- **Engagements du syndicat et de ses membres**

- ▶ Le syndicat ainsi que ses membres reconnaissent que toute personne doit être respectée tant dans son intégrité physique que psychologique, lui reconnaissant ainsi son droit à la dignité humaine . En ce sens, l'équité doit prévaloir dans la façon de considérer nos inter-relations au travail, (incluant clientèle et collègues) .
- ▶ Le syndicat favorise une attitude responsable face aux violences au travail.
- ▶ Le syndicat ainsi que ses membres sont de bonne foi et solidaires <sup>2</sup> envers une personne qui se dit être victime de violence au travail.

---

<sup>1</sup> Les violences en question comprennent : la violence au travail, la violence organisationnelle, le harcèlement psychologique, le harcèlement au travail, le harcèlement sexuel, le harcèlement discriminatoire et l'abus de pouvoir.

<sup>2</sup> Solidarité : sentiment qui pousse les personnes à s'accorder une aide mutuelle (Petit Larousse).

- ▶ Le syndicat ainsi que ses membres sont de bonne foi et font preuve de civilité<sup>3</sup> envers une personne, présumée ayant été l'auteur d'un geste de violence au travail.
- ▶ Le syndicat ainsi que ses membres respectent l'intégrité physique et psychologique des personnes bénéficiaires d'un établissement et prennent les moyens à leur disposition pour dénoncer la violence à leur endroit.

## ● **Droits des membres**

- ▶ Chaque membre d'un syndicat a droit :
  - À la confidentialité de ses propos et de son vécu ;
  - D'être informé sur les recours possibles et le type de support qui pourra être apporté par l'organisation syndicale, lequel support pouvant être limité voire retiré à la personne accusée si, après enquête, le syndicat estime que les faits reprochés sont véridiques.
  - De participer et d'être accompagné dans toutes les étapes d'une démarche, qu'elle soit de médiation ou juridique. Ce support peut être limité voire exclu pour une personne accusée si, après enquête, le syndicat estime que les faits reprochés sont véridiques.

---

<sup>3</sup>

Civilité : respect des bienséances (Petit Larousse).

- ▶ Le syndicat ainsi que ses membres considèrent qu'une victime a le droit de s'affirmer devant une violence qu'elle subit, de même qu'elle a le droit de dénoncer cette violence en portant plainte (par grief ou autre moyen) .
  
- ▶ Le syndicat ainsi que ses membres considèrent également que la victime a le droit de retirer sa plainte et ce, à toutes les étapes du processus de médiation et juridique.

# CONCLUSION

---

Nous souhaitons toutes et tous vivre dans une société et dans un milieu de travail où l'harmonie entre humains, et surtout entre les hommes et les femmes, soit acquise une fois pour toutes.

Malheureusement, ce n'est pas le cas. Les rapports de domination s'exerçant sous formes de sexisme, de discrimination, de harcèlement, de violences verbales, physiques et psychologiques, de contrôle abusif et de viol, sont monnaie courante.

Puissions-nous, par notre pensée et notre action syndicale pacifiste, contribuer à l'établissement d'une société équitable<sup>4</sup>, où les humains, hommes et femmes, se considèrent égaux en droit et en fait. Ainsi en va-t-il de notre avenir, en tant que personne, groupe ou société !

Nous pensons donc que les valeurs, principes et modes d'action énoncés dans ce code d'éthique, nous aideront à poser les jalons de cette société équitable.

Comité de la condition féminine  
Fédération de la santé et des services sociaux-CSN

---

<sup>4</sup>

Capacité des membres d'une société d'avoir un sens naturel de la justice, des droits de chacune et d'impartialité (Petit Larousse).