traire, c'est un cas assez courant. » Cela s'appelle « *le contrôle du corps des travailleurs* ». Il va sans dire qu'un tel contrôle des corps n'est possible que par l'asservissement des esprits.

Au-delà de la possible paranoïa du directeur dénoncée par un spécialiste de la psychanalyse d'entreprise, une telle réglementation suppose une « politique du personnel ». Cela implique la participation de l'encadrement. Plusieurs dizaines de personnes sont chargées de faire exécuter cette politique : surveiller l'accès aux toilettes, chronométrer leur temps de fréquentation, appliquer les sanctions. L'encadrement mène cette politique en dépit des grèves du personnel, des articles parus dans la presse pour informer l'opinion publique. Ils ne pourront donc pas dire qu'ils ne savaient pas! Quand ce genre d'aberration implique autant de monde, on ne peut plus parler de la paranoïa d'une personne mais d'une organisation préméditée de l'absurde.

Les deux représentants syndicaux de l'entreprise qui étaient sur le plateau ont déclaré qu'à la demande des organisateurs de l'émission ils avaient cherché, parmi les non-syndiqués, un membre du personnel qui accepterait de témoigner. Sur 1100 personnes, aucun n'a accepté de venir, les gens avaient peur des sanctions. Dans un pays démocratique, des salariés ont

peur de parler de leurs besoins physiologiques à la télévision par crainte des sanctions patronales.

La spécialiste qui parlait de « contrôle du corps » par les patrons, a signalé que dans certaines entreprises les femmes devaient justifier le fait qu'elles doivent parfois s'attarder aux toilettes. Ainsi un véritable contrôle s'exerçait sur leur vie hormonale.

Les conditiom d'une sous-vie

Une femme qui travaillait dans une station-service a témoigné du fait qu'elle ne disposait d'aucun temps de pause pour manger, faire ses besoins, etc. Cette femme semblait très affectée par ses conditions de travail car les interdictions avaient l'air de se dérouler dans une ambiance particulièrement perverse. Cette femme avait prévenu l'inspection du travail, mais celle-ci l'avait renvoyée vers les Prud'hommes. Là, on lui avait demandé d'introduire un dossier. Elle avait refusé, car sortir de l'anonymat équivalait, pour elle, à perdre de son emploi.

Sulitzer, a dit : « Je n'accepterais jamais de faire un tel travail. »

Un autre représentant du patronat a fait remarquer que les gens avaient des droits et que s'ils ne les faisaient pas respecter, on n'y pouvait rien.

Une employée de supermarché de la région parisienne a expliqué que, bien que le travail du dimanche ne puisse s'effectuer qu'avec des volontaires, lorsqu'il n'y en avait pas suffisamment, la direction en désignait d'office. En cas de refus la direction mettait des entraves au choix de la date des congés payés ou des jours de récupération. Lorsque des femmes étaient enceintes, on les mettait systématiquement aux caisses, ce qui est le travail le plus dur dans un supermarché. Sans compter que l'état physique d'une femme en-ceinte, qui est coincée contre sa caisse enregistreuse et qui doit tendre les bras à longueur de journée pour saisir et enregistrer les marchandises, ne se prête guère à ce genre de travail. Dans cette entreprise les caissières ne pouvaient aller faire leurs besoins qu'à condition d'être relayées. S'il n'y avait pas de collègues disponibles, elles pouvaient rester des heures avec leur besoin physiologique.

Un représentant du camp patronal a demandé à cette femme si, en dehors de ces problèmes (sic), elle était heureuse au travail.

Il a dit : « Madame, êtes-vous heureuse dans votre travail ? » Et l'homme a ajouté : « En tenant compte du fait que personne n'est complètement heureux dans son travail. » (resic). *A SUIVRE...*

Yves Le Manach

Harcelées par le Fühler

LE POINT LIMITE DE LA RATIONALITÉ ÉCONOMIQUE

Compte-rendu d'une émission de Christophe Dechavanne

Première partie

ARTICHAUTS DE BRUXELLES, vol.10
Série l'Atelier emploi
Bruxelles, juin 1997

LE TRAVAIL DEVIENT-IL UN ENFER

Le 19 février 1996 l'émission *Comme un lundi,* animée par Christophe Dechavanne, avait pour thème *Harcèlement, le travail devient-il l'enfer ?*

Selon le principe de cette émission, il y avait deux camps :

- un camp représenté par des témoins victimes de brimades de la part de leur employeur ou de la maîtrise, ainsi que par des spécialistes du droit du travail ;

- un camp représenté par des employeurs, dont Paul-Lou Sulitzer, et par des spécialistes du droit ou de la psychologie de l'entreprise.

Le contrôle du corps des travailleurs par l'entreprise

Le premier témoin était délégué syndical dans une entreprise de charcuterie industrielle employant 1 100 personnes. La direction de cette entreprise a imposé au personnel trois *pauses toilettes de* 5 minutes, à heure fixe (heures différentes selon les postes de travail), cela aussi bien pour la vessie que pour les intestins. L'amende pour non respect des pauses est de 50 FF.

Sulitzer a dit : « il s'agit là d'un comportement aberrant et exceptionnel de la part d'une direction. »

Une spécialiste du droit du travail a dit « au con-

Dans une époque où les contraintes économiques sont acceptées comme rationnelles et invoquées par les partis ou les syndicats pour justifier les contradictions politiques, sociales ou culturelles, s'enfonçant toujours plus profondément dans l'exploration de l'objet, les ***Artichauts de Bruxelles*** *tentent d'atteindre un lieu où aucune rationalité, même économique, ne peut plus se justifier.*

Si la solitude littéraire d'un prolétaire en particulier est peu susceptible d'émouvoir l'opinion publique, nous espérons qu'une grande accumulation de souffrances physiques et morales obtiendra plus de succès.

C'est un peu le goulag chez vous

Une employée, lors d'une conversation téléphonique avec une collègue, a dit du mal de son patron.

Elle a dit : « Je n'aime pas le patron! »

Le patron l'a convoquée et lui a fait écouter l'enregistrement de la conversation. Au bout de huit jours d'un malaise intense dans les rapports de travail, cette femme a fait une dépression nerveuse. Lorsqu'elle est revenue après un arrêt de maladie de deux mois et demi, elle a été mise « au placard ». C'est-à-dire qu'elle a été « condamnée » à couper des morceaux d'étoffe de 5 cm X 7 cm à longueur de journée alors qu'elle travaillait à la comptabilité. Elle a fait constater sa situation par un huissier. Suite à la venue de cet huissier, elle a été licenciée.

L'employeur lui a dit : « Je vous aurai vous et toute votre famille! »

Il a essayé de lui nuire en téléphonant au patron de son mari. Elle est allée au tribunal du travail.

Un participant fait remarquer qu'avec les technologies modernes les brimades prennent une nouvelle dimension.

La mise « au placard » semble être une brimade courante pour les employé(e)s et pour les cadres.

La résistance des employeurs à la législation fait que le respect des droits signifie souvent la perte du travail. Et si le salarié quitte de lui-même son emploi, il n'a pas droit aux indemnités de chômage.

Quelqu'un a dit : « Il existe une dialectique qui unit la victime à son bourreau. » Au-delà d'un certain mépris, le vocabulaire utilisé m'a paru intéressant.

Une spécialiste du droit du travail a fait remarquer que les inspecteurs du travail se déchargeaient trop facilement de leurs responsabilités. Elle a aussi fait remarquer que la justice ne suivait pas. Les gens qui étaient abusivement licenciés n'étaient pas réintégrés et restaient au chômage. Les procédures étaient beaucoup trop longues et, le temps que justice soit rendue, certaines personnes sombraient dans l'exclusion.

Quelqu'un a dit : « Des gens font des dépressions nerveuses à cause de l'environnement humain qui existe dans leur travail. »

Quelqu'un a dit : « Des gens pleurent avant d'aller travailler et quand ils en reviennent. »

Ceux qui subissent la plus grosse part des brimades, les têtes de Turc, ne trouvent pas de solidarité chez leurs collègues, ces collègues sont dans le même bain et ils ont peur.