

Les pratiques d'isolement vont elles aussi utiliser la relation pour séparer un salarié de son collectif de travail ou une partie du collectif de l'autre clan. La mise au ban, l'isolement, la solitude génèrent des états de détresse psychique majeurs :

- changements d'horaires de repas pour séparer des collègues habituels ;
- omission d'information sur les réunions ;
- omission d'invitation aux réunions concernant le salarié ;
- injonction faite aux autres salariés de ne plus communiquer avec la personne désignée ;
- complaisance pour certains, rigueur excessive pour d'autres – dans la gestion des horaires ou des temps de pause par exemple ;
- répartition inégalitaire de la charge de travail, en qualité et en quantité ;
- stigmatisation publique d'un ou plusieurs salariés devant le reste de l'équipe ;
- management de concurrence stratégique.

2. Surutilisation des règles disciplinaires

Les pratiques disciplinaires et le contrôle du travail font partie des prérogatives de l'employeur, mais doivent être utilisés avec loyauté et bonne foi. La surveillance humaine ou technologique de tous les faits et gestes peut devenir persécutrice :

- contrôle des communications téléphoniques par ampli ou écoute;
- vérification des tiroirs, casiers, poubelles, sacoche et sac à main du salarié;
- contrôle de la durée des pauses, des absences;
- contrôle des conversations et relations avec les collègues;
- obligation de laisser la porte du bureau ouverte « pour que je vous voie »;
- demande de reporting abusif, utilisation des nouvelles technologies informatiques (NTI) pour contrôler, mesurer et surveiller l'activité corporelle et psychique du salarié.

Les pratiques punitives mettent les salariés en situation de justification constante et s'avèrent contreproductives en détruisant la reconnaissance du travail :

- refus réitéré des demandes de formation du salarié, alors qu'elles sont nécessaires pour assumer l'évolution du travail et ne peuvent être refusées plus d'une fois;
- incohérence des procédures de notation et d'évaluation jouant sur les tableaux d'avancement d'échelon et de grade;
- notes de service systématiques (jusqu'à plusieurs par jour);
- réunions disciplinaires, blâmes et avertissements pour faits véniels;
- utilisation réitérée de lettres recommandées avec accusé de réception, déposées par huissier;
- procédure disciplinaire non fondée;
- affectation autoritaire dans un service;
- incitation forte à la mutation, à la démission;
- blocage à la mutation;
- heures supplémentaires non validées et non compensées;
- vacances imposées ou non accordées au dernier moment;
- multiplication intentionnelle des courriels.