

Peu de justice organisationnelle



Qu'entendons-nous par justice organisationnelle?

L'équité est une valeur importante pour de nombreuses personnes, particulièrement dans les milieux public et parapublic. La justice organisationnelle, c'est la perception d'être traité équitablement dans son milieu de travail.

À quoi devrait ressembler la justice organisationnelle au travail?

On reconnaît trois grandes formes de justice organisationnelle.

1. La justice distributive :

- Les compétences, les efforts et le rendement sont récompensés équitablement (salaire, promotion, espace de travail, reconnaissance, etc.).

2. La justice procédurale :

- Il y a constance et cohérence dans l'application des règles et des politiques.
- Les employés et employées ont le sentiment d'être écoutés et entendus dans le processus de prise de décision.
- Les décisions sont neutres et exemptes de parti pris.
- Les décisions peuvent être révisées ou corrigées à la suite d'informations nouvelles.

- Les choix sont éthiques et conformes aux valeurs de l'entreprise.
3. La justice interactionnelle :
- Chaque personne dans l'entreprise est traitée avec respect.
 - Il est permis de connaître les éléments ayant contribué à la prise de décision (critères, processus, contexte, etc.).
 - L'information circule de manière transparente.

Comment reconnaître un manque de justice organisationnelle?

- Les supérieures et supérieurs ne témoignent pas au personnel le respect, la dignité et la considération qu'il mérite.
- L'opinion des travailleuses et travailleurs n'est pas adéquatement prise en compte dans les décisions de l'entreprise.
- Les récompenses ou les avantages ne sont pas accordés aux personnes les plus méritantes.
- Les employées et employés ne sont pas tous traités de manière égale.
- Certains employés et employées bénéficient d'avantages supérieurs non justifiés.
- Les décisions ne sont pas communiquées ou expliquées et semblent douteuses.
- Les décisions ne sont pas appliquées de manière cohérente ou constante.

Quels sont les risques?

Le manque de justice organisationnelle diminue :

- L'implication;
- L'effort;
- La volonté de demeurer au sein de l'entreprise.

Un milieu inéquitable crée de l'incertitude, ce qui génère du stress et des tensions pouvant mener à la détresse psychologique et aux troubles cardiovasculaires et musculosquelettiques.

Que faire pour améliorer la situation?

Agir seul pour revendiquer une plus grande justice auprès d'une organisation réfractaire n'est pas facile.

En abordant le sujet avec votre syndicat, vous le sensibilisez à votre situation. Il se peut également que d'autres salariées et salariés vivent le même problème et que votre syndicat soit au courant. Il peut alors vous mettre en relation avec ces derniers, effectuer une analyse et concevoir une stratégie, avec vous et les autres personnes touchées, pour remédier aux problèmes qui découlent de l'organisation du travail.

Le problème n'est pas dans votre tête. C'est l'organisation du travail qui est en cause, et ça peut vous rendre malade. Parlez-en à votre syndicat.

Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir



**Centrale des syndicats
du Québec**

<http://www.lacsq.org/>