



Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé

7-3 | 2005

Harcèlement psychologique au travail : pistes pour une meilleure compréhension et prise en charge

Harcèlement psychologique au travail : pistes pour une meilleure compréhension et prise en charge

Raymond Baril



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3124>

DOI : 10.4000/pistes.3124

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2005

Référence électronique

Raymond Baril, « Harcèlement psychologique au travail : pistes pour une meilleure compréhension et prise en charge », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 7-3 | 2005, mis en ligne le 01 novembre 2005, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3124> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/pistes.3124>

Ce document a été généré automatiquement le 22 septembre 2020.



Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Harcèlement psychologique au travail : pistes pour une meilleure compréhension et prise en charge

Raymond Baril

- 1 S'il y a des concepts qui ont pris de l'importance et ont été largement diffusés depuis la fin des années 90 dans les publications scientifiques et, plus récemment, dans les médias grand-public, ce sont bien ceux de harcèlement moral ou psychologique, ou de mobbing ou encore de bullying pour décrire une réalité dans les milieux de travail qui fait encore beaucoup de ravages aujourd'hui. PISTES est heureux de contribuer au débat dans ce numéro spécial thématique par l'intermédiaire d'une brochette d'auteurs et d'auteurs internationaux qui partagent avec nous les résultats de leur réflexion et de leurs recherches.
- 2 Le numéro s'ouvre sur deux textes d'opinion. Dans le premier, Marie-France Hirigoyen et Claire Bonafons nous livrent un commentaire à propos de la loi française sur le harcèlement moral au travail. Les auteures retracent les origines de la loi française qui permettra de contrer la banalisation du harcèlement moral dans les entreprises. Elles explorent la complexité et les difficultés entourant la définition juridique du harcèlement moral. À partir de la jurisprudence française, elles commentent le très jeune vécu de la loi et nous proposent des pistes de réflexion et d'amélioration, notamment sur les besoins de formation des professionnels, la mise en place d'un système de médiation et l'obligation de prévention. Pour leur part, Michel Vézina et Julie Dussault nous proposent dans « une perspective de prévention véritable » d'aller au-delà de l'identification du harceleur pervers et d'intégrer dans l'analyse du phénomène de harcèlement psychologique les facteurs organisationnels (intensification et précarisation du travail, faiblesse de l'autorité) et les éléments culturels (banalisation, négation, tolérance aux incivilités, iniquité) qui forment un terrain fertile pour son émergence. Ils nous proposent un cadre d'analyse qui intègre la prévention et qui permet de dépasser le cadre limité du recours légal.

- 3 Les recherches empiriques sur le harcèlement psychologique sont encore trop rares et la possibilité de comparer ce qui se fait dans plusieurs pays, encore plus. Dans ce numéro, trois textes nous permettent d'explorer la situation en Norvège, en Finlande et en Belgique. Ståle Einarsen, dans un texte en anglais, relate l'expérience norvégienne et nous présente les principaux résultats d'un des tout premiers groupes de recherche universitaire sur le harcèlement au travail, le Bergen Bullying Group. L'auteur, en ouverture, propose une réflexion sur les dangers que le concept de harcèlement au travail (bullying ou mobbing), en entrant dans le domaine public, s'élargisse trop, perde son sens précis et provoque la banalisation de la violence de l'acte. Par la suite, il nous présente, issu de nombreuses recherches empiriques sur les causes et les conséquences du harcèlement au travail, un modèle conceptuel intégrant les facteurs individuels, organisationnels, culturels et socioéconomiques utiles pour son étude et sa gestion. Denise Salin, dans un autre texte en anglais, nous livre les résultats d'une étude empirique sur le harcèlement, réalisée dans le cadre de sa thèse de doctorat, auprès d'une organisation professionnelle finlandaise dont les membres sont des diplômés universitaires en administration. Elle tente ainsi de combler une lacune dans les recherches qui se sont très peu intéressées à cette clientèle qui fait carrière dans les affaires et qui occupe des postes de dirigeants. En plus de se questionner sur l'influence de la culture organisationnelle, elle contribue dans son article à la réflexion sur la place du genre et des différences hommes-femmes dans la perception du pouvoir dans la problématique du harcèlement au travail. Finalement, Ada Garcia, Bernard Hacourt et Virginie Bara, se basant sur une immense enquête tant quantitative que qualitative réalisée en Belgique, présentent deux thématiques qui émergent de la partie qualitative de l'enquête. La première se concentre sur les conséquences pathologiques et les effets socioéconomiques tandis que la seconde jette un regard sur les réactions émotionnelles différentielles entre hommes et femmes ainsi que sur les stratégies individuelles et collectives permettant de restreindre les souffrances liées à une situation de harcèlement en milieu de travail. Cet article nous montre bien que

« intégrer une perspective de genre dans l'analyse des violences au travail ne doit pas se limiter à un simple ajout de la variable sexe aux statistiques ».

- 4 Intervenir sur le harcèlement psychologique en clinique ou au cours de recherches-action est un défi énorme pour les intervenants et l'ensemble des acteurs sociaux. Trois textes nous permettent de réfléchir sur certains facteurs essentiels à la compréhension de l'intervention. Marie Grenier-Pezé, dans un article intitulé « Petits meurtres entre amis », nous fait pénétrer dans une réflexion autour de l'apport des approches psychosomatique et psychodynamique pour comprendre le harcèlement moral au travail en termes d'analyse des souffrances organisationnelles. Les cas cliniques qui sont présentés permettent d'élargir la sphère traditionnelle des thèmes abordés par les recherches et de s'interroger sur plusieurs facettes originales du phénomène dont, entre autres, le travail et la construction identitaire, la reconnaissance, les dynamiques du collectif de travail et la précarité, la virilité défensive, la forclusion du féminin, l'isolement, etc. Pour sa part, Chantal Leclerc a réalisé une étude empirique basée sur des entrevues focalisées (focus groups) auprès de professionnels qui procurent des services de soutien aux victimes de harcèlement psychologique et une recherche-action dans les universités québécoises. L'analyse du matériel ainsi collecté a révélé quatre voies privilégiées d'intervention pour prévenir ou contrer le harcèlement psychologique. Dans son article, elle discute des avantages et des limites de chacune de ces voies d'intervention et constate que si les trois premières (information, médiation

et soutien, juridique et administrative) font souvent référence à des politiques et services administratifs, la dernière, qui questionne les éléments organisationnels et prévoit une prise en charge collective, est beaucoup plus négligée. On constate alors, comme le suggère le titre de son article, que « Soigner et sévir ne suffisent pas ». L'analyse d'une partie du même matériel qualitatif a permis à Christian Genest, Chantal Leclerc et Marie-France Maranda de tenter d'expliquer pourquoi certaines personnes choisissent de fermer les yeux face au harcèlement psychologique au travail. Là où les acteurs (victimes, collègues, gestionnaires immédiats, syndicats) devraient s'insurger et se mobiliser contre les abus, on remarque le plus souvent une attitude de repli ou d'inaction. Ces conduites de retrait apparaissent, selon les auteurs, comme une stratégie défensive et une réponse à la peur face à certaines pratiques de gestion et à certaines normes organisationnelles.

- 5 Quoique bien frileusement, de plus en plus d'États tentent de légiférer pour contrer le harcèlement psychologique au travail. Dans une analyse très détaillée, Katherine Lippel examine la portée et les limites de la nouvelle législation québécoise, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004, créant le droit pour tout salarié de vivre dans un milieu exempt de harcèlement psychologique, et met cette législation en relation avec ce qui se fait ailleurs dans le monde (France, Belgique, Suède, Commission européenne, Grande-Bretagne, etc.). Entre 1998 et 2002, la Commission des lésions professionnelles (CLP) du Québec (tribunal d'appel) a rendu des décisions sur 108 cas portant sur des réclamations pour des lésions psychiques reliées au harcèlement psychologique. L'auteure en analyse les principales caractéristiques et tire des conclusions et des enseignements sur les pièges à éviter dans la mise en application de la nouvelle législation. Elle note, entre autres, que
« la judiciarisation involontaire d'une question de santé mentale peut être le geste ultime de harcèlement psychologique ».
- 6 Si dans la majorité des articles qui composent ce numéro spécial de PISTES sur le harcèlement psychologique, les auteurs se questionnent sur les concepts et les définitions, les deux derniers textes nous plongent au cœur de ce questionnement. Steve Harvey et Loreleigh Keashly, dans un texte en anglais, s'interrogent sur l'utilité du concept d'abus émotif au travail (emotional abuse) afin de mieux comprendre la réalité du harcèlement psychologique tel que défini par la législation au Québec. Les auteurs avancent l'idée que l'intégration des sept dimensions définies dans le cadre des études sur l'abus émotif serait fort utile, tant du point de vue de la recherche que de la législation, pour mieux cerner le caractère multidimensionnel du harcèlement psychologique au travail. Dans une perspective plus large, Daniel Faulx et Sophie Delvaux se proposent de faire une analyse sémantique de 39 définitions énoncées depuis 1990 dans la littérature scientifique et dans les textes légaux ou réglementaires européens autour des concepts de mobbing, de bullying, de harcèlement moral ou psychologique, etc. Les conséquences pour les personnes et l'environnement, les comportements hostiles et les ressources dont les acteurs disposent sont les trois pôles sémantiques qui ont été identifiés comme dimensions constitutives. Les auteurs signalent que nous sommes « au-delà d'une simple collection de synonymes » et ils concluent leur article avec une réflexion sur l'intentionnalité et la place du conflit dans le processus de harcèlement moral.

- 7 Pour compléter ce numéro, vous trouverez aussi dans la chronique « PISTES a lu pour vous » cinq comptes-rendus de livres récents faits par des collaborateurs fidèles de la revue.
- 8 Nous tenons à remercier Angelo Soares qui a favorisé les contacts avec plusieurs auteurs internationaux qui ont collaboré à ce numéro spécial thématique.
- 9 Dans ce numéro, vous trouverez deux innovations. La première est la présence de résumés en espagnol de tous les articles. Ceci a été rendu possible grâce à la collaboration de Ana-Maria Seifert qui vient de rejoindre les rangs du comité d'édition de PISTES. Nous lui souhaitons la bienvenue et la remercions de son implication. La deuxième est exceptionnelle et involontaire et est liée à nos difficultés de financement pour la traduction des articles. En effet, vous retrouverez dans ce numéro trois articles uniquement en anglais, sans la contrepartie française du texte. Nous avons choisi de le faire afin de profiter de l'expertise de nos collaborateurs dans ce numéro thématique. Si les fonds le permettent, ou s'il advient une collaboration inattendue (avis aux intéressés !), une traduction des textes sera éventuellement disponible.
- 10 PISTES est aussi heureux d'annoncer sa collaboration à une nouvelle revue scientifique et électronique qui publiera des articles en langues portugaise et espagnole et qui s'intéresse aux différents aspects du travail (santé, sécurité, ressources humaines, histoire, développement régional, etc.). Il s'agit de la revue PLUR(E)AL. Concrétisant notre collaboration par l'intermédiaire de Ana-Maria Seifert et de Marianne Lacomblez, l'article de Chantal Leclerc dans le présent numéro de PISTES « Intervenir contre le harcèlement au travail : soigner et sévir ne suffisent pas » a été traduit en portugais et sera publié, en décembre, dans le premier numéro de PLUR(E)AL. Longue vie à cette nouvelle revue !
- 11 Autre bonne nouvelle, la revue PISTES est maintenant indexée dans plusieurs banques de données et nous poursuivons les démarches, quelquefois difficiles, étant donné le caractère uniquement électronique de notre revue. Vous trouverez désormais PISTES dans les bases de données suivantes : Directory of Open Access Journals ; Ergonomic Abstracts ; Linguistics and Language Behavior Abstracts ; Sociological Abstracts ; Social Services Abstracts ; Worldwide Political Science Abstracts.
- 12 Bonne lecture !