



tigre de papier

centre de consultation pour le bien-être au travail

Définitions du harcèlement moral

Les termes *mobbing*, harcèlement moral, harcèlement professionnel et harcèlement psychologique ne sont pas nécessairement différenciés et sont les trois vocables utilisés pour évoquer le harcèlement moral. A contrario, certains auteurs¹ fournissent des définitions différentes pour les trois termes. Dans le présent document, nous avons choisi de n'utiliser qu'un seul terme afin d'éviter toute confusion. Nous utiliserons donc uniquement le terme de harcèlement moral.

Harcèlement moral

Au « tigre de papier », nous basons notre définition du harcèlement moral sur un mélange des diverses définitions lues dans les ouvrages de référence que nous avons consultés. Ainsi, **le harcèlement moral est un processus de destruction consciemment agi comprenant une succession d'agissements hostiles répétés sur une période conséquente qui portent atteinte à la personnalité physique et psychique des victimes et contribuent ainsi à la dégradation du climat de travail (ou de l'environnement dans lequel il est perpétré). Lorsqu'il se déroule au travail, il est le fruit de dysfonctionnements de l'organisation du travail engendrant des comportements fautifs répétés portant atteinte à ses employés.**

Chacune des définitions ci-après contient des éléments pertinents permettant la compréhension de ce phénomène social complexe qu'est le harcèlement moral :

Le harcèlement moral est un « *enchaînement sur une assez longue période de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne.* »² En Suisse, le terme privilégié pour parler de harcèlement moral est celui de *mobbing*. Il est défini en ces termes : « *enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. C'est le caractère répétitif qui fonde l'illicéité du mobbing, lequel a souvent pour conséquence de plonger les personnes qui en sont victimes dans le doute, la maladie, voire la dépression nerveuse.* »³

¹ Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

² KUNZI, G., VICARIO, A., KUNZI, D & JEANDET, C. (2006). *Harcèlement sur le lieu de travail : l'entreprise en question*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes. P.30.

³ Idem. P.32.

Christophe Dejours définit le harcèlement moral comme suit : « [...] *une forme clinique de l'aliénation sociale dans le travail résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par les modes de gestion et d'évaluation ou de direction de l'entreprise.* »

Marie-France Hirigoyen⁴ définit le harcèlement moral en ces termes : « *toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité d'une personne, afin de mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail.* »

Selon Philippe Ravisy⁵ « *le harcèlement professionnel est un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est victime.* »

Le harcèlement moral est un processus de destruction des victimes sur le lieu de travail. Selon Heinz Leymann⁶, la personne qui subit le harcèlement est victime d'un processus de destruction et ne doit pas être considérée comme la cause des tensions qui règnent sur le lieu de travail. Il s'agit d'un problème social à part entière. En effet, le harcèlement moral n'est pas uniquement une affaire de personnes. Dans la majorité des cas, il s'agit d'un choix stratégique, d'une forme de *management* comme une autre. Cela signifie qu'il est "naturel", "normal" dans bien des entreprises. Il est admis et c'est la personne qui s'en plaint qui est perçue comme anormale. Le harcèlement moral est lié à l'organisation du travail et les conséquences qu'il entraîne représentent des coûts pour l'ensemble de la population (coût en termes de santé, perte d'emploi et autres assurances)⁷.

Nous avons choisi ces différentes définitions parce que chacune d'entre elles aborde un aspect important de ce phénomène. Le harcèlement moral est un phénomène complexe à comprendre ce qui rend sa définition elle aussi complexe. De fait, il est difficile pour les victimes de prendre conscience que ce qu'elles vivent relève du harcèlement moral.

⁴ Sources : HIRIGOYEN, M.-F. (2001). *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle*. Paris : La Découverte ; HIRIGOYEN, M.-F. (1998). *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*. Paris : La Découverte ; HIRIGOYEN, M.-F. « La souffrance au travail et les pathologies émergentes », *L'information psychiatrique* 2008/9 (Volume 84), p. 821-826. DOI 10.3917/inpsy.8409.0821

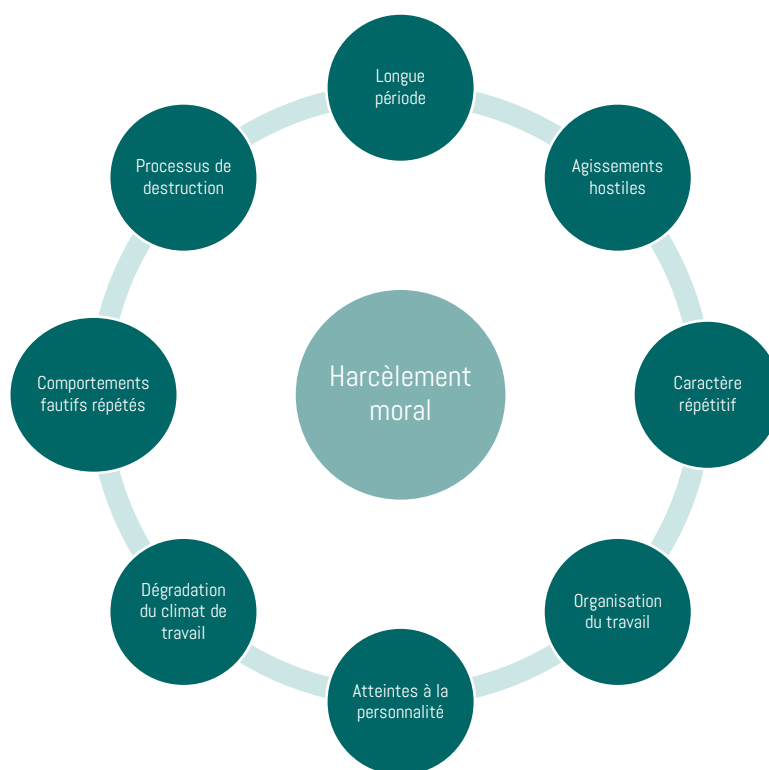
⁵ RAVISY, P. (2000). *Le harcèlement moral au travail*. Paris : Delmas express.

⁶ Heinz Leymann est un auteur très fréquemment référencé en matière de harcèlement moral. Dans ses ouvrages, il utilise plus volontiers le terme de mobbing à la place de celui de harcèlement moral. Il a notamment écrit : LEYMAN, H. (1996). *Mobbing : la persécution au travail*. Paris : Seuil.

⁷ Pour davantage d'informations sur le harcèlement comme phénomène ou problème social, vous pouvez consulter : DE GAULEJAC, V. (2011). *Travail, les raisons de la colère*. Paris : Seuil.

Ces définitions permettent de produire une liste non exhaustive des composantes du harcèlement moral :

- **La durée** : le terme de « longue période » reste peu précis. Cela signifie qu'un événement isolé ne suffit pas pour qualifier un comportement de harcèlement moral. Certains auteurs comme Leymann se prononcent sur le caractère répétitif en précisant que cela doit durer depuis plus de six mois.
- **Les agissements hostiles** : ceux visant à empêcher la victime de s'exprimer, ceux ayant pour but de l'isoler, ceux dont l'objectif est de déconsidérer et discréditer la cible et enfin tous ceux compromettant sa santé.
- **Le caractère répétitif** : le harcèlement moral étant un processus, les agissements se répètent de manière cyclique.
- **L'organisation du travail** : le harcèlement moral n'est pas un conflit relationnel et ne peut pas être traité de la sorte. Dans la majorité des cas de harcèlement moral sur le lieu de travail, l'organisation est au courant des pratiques harcelantes. Soit l'organisation choisit de fermer les yeux, soit elle est impuissante et ne parvient pas à enrayer le phénomène.
- **Les atteintes à la personnalité** : lors de harcèlement moral, la victime est atteinte dans son intégrité physique et psychique.
- **La dégradation du climat de travail** : tensions, mauvaise ambiance, anxiété, stress, etc.
- **Le comportement fautif répété** : le harcèlement moral n'est pas le fruit d'un malentendu ou d'une maladresse. C'est un processus réfléchi et conduit consciemment par son auteur.
- **Le processus de destruction** : le harcèlement moral est un enchaînement de comportements visant à la destruction de la victime. Les objectifs peuvent être notamment de conduire à la démission de la personne ou à nourrir une forme de perversion de l'auteur.



Le harcèlement moral au travail (ainsi que dans les autres sphères de la vie) est une problématique sociale dont la résolution repose paradoxalement uniquement sur les individus. Les victimes se retrouvent ainsi bien souvent démunies, privées de soutien et désemparées face à l'ampleur de ce phénomène.

Au « tigre de papier », vous trouverez un soutien professionnel et de qualité vous permettant de surmonter vos difficultés professionnelles.

Les échanges, les données personnelles et les documents soumis à notre analyse restent **confidentiels**.

Nos portes vous sont ouvertes sans rendez-vous tous les **mercredis** de **17h à 19h** pour une **permanence** gratuite.

Adresse:
Espace des Remparts 15
1950 Sion - Suisse

Web:
www.tigredepapier.ch
florence@tigredepapier.ch
magali@tigredepapier.ch

Téléphone:
Florence Moos 079/712.50.59
Magali Ruff 079/771.62.72