

Extrait du EnerGay - association des LGBT des IEG

<http://www.energay.org/spip>

Fiche 6 : Le harcèlement moral : par qui, qui, comment, conséquences sur la santé

- Que faisons-nous ? - Droits et LGBTphobies -



Date de mise en ligne : lundi 12 août 2002

EnerGay - association des LGBT des IEG

I Y-a-t-il un profil type du harceleur ?

Le harcèlement moral peut être l'objet d'un supérieur hiérarchique, d'un subordonné ou d'un collègue de même niveau hiérarchique.

Néanmoins, le harceleur est souvent bien intégré dans l'entreprise. Il s'appuie sur des problèmes internes à l'entreprise pour justifier ses actions de harcèlement, en prenant souvent pour prétexte que le harcelé est à l'origine d'une partie de ces difficultés internes.

Le harceleur est aussi souvent avide de reconnaissance et de pouvoir. Pour conserver son pouvoir ou masquer son incompetence, il est prêt à éliminer tout ce qui pourrait y faire obstacle. Il choisit alors une victime, pas systématiquement plus faible que les autres, mais en général une personne consciencieuse et lucide, donc dangereuse pour lui.

II Y-a-t-il un profil type du harcelé ?

2.1 le profil des personnes harcelées

Selon Marie-France Hirigoyen, "les harcelés sont généralement des "grandes gueules" ou pour le moins des fortes personnalités... La victime, c'est en fait bien souvent celui qui résiste, notamment à ses collègues... mais aussi à son supérieur hiérarchique, ou encore à la pression de ses subordonnés."

Néanmoins, personne n'est à l'abri d'un harcèlement.

Il est clair que plus le harcelé montrera qu'il est faible et qu'il est affecté par le harcèlement qu'il subit, plus le harcèlement à son encontre prendra de l'ampleur.

2.2 les gays sont plus souvent victimes de harcèlement que les autres

Et cela pour de nombreuses raisons :

- ▶ comportement d'homophobie "ordinaire",
- ▶ comportement pervers envers un gay n'ayant par exemple pas révélé son homosexualité à ses proches ou un gay ayant une vie familiale, etc. et qu'il s'agit de faire craquer,
- ▶ jalousie de la part de harceleurs n'ayant pas le courage d'assumer leur réelle personnalité (bi-sexualité par exemple),
- ▶ jalousie du mode de vie gay tel qu'il est imaginé par certains hétéros : plus de loisirs, moins de tabous, moins de contraintes,...
- ▶ besoin d'assouvir une volonté de domination, de pouvoir, etc.

Une enquête réalisée en 2001 par la Sofres pour le groupe de travail intérimaire Adia met en lumière que le fait d'être homosexuel est un facteur important qui prédispose au harcèlement.

2.3 le harcèlement est-il fréquent ?

Toujours d'après le sondage Sofres, le harcèlement moral au travail semble être un phénomène en pleine explosion.

Plus d'un salarié sur deux (55%) déclare avoir été confronté à au harcèlement moral directement ou non, et un quart dit en avoir été victime personnellement (24%).

Un quart des salariés pense que le harcèlement moral est "très répandu" et constitue ainsi un des problèmes majeurs des relations de travail aujourd'hui.

2.4 Y-a-t-il des secteurs d'activités plus concernés que d'autres ?

Parmi les secteurs d'activités concernés, l'administration et les entreprises publiques viennent en premier (14 % des cas), puis l'hôtellerie- restauration et le commerce et services (13 % des cas chacun).

III Le harcèlement : mode d'emploi

3.1 la mise en place du harcèlement

"Tout commence par une querelle. (...) Quelquefois, même, tout part d'un désaccord inexprimé. Suivent quelques remarques désobligeantes, des piques, (...) des sourires entendus. Très vite, la victime désignée est isolée, acculée à la défensive. (...) On cesse de s'adresser à elle. On lui fait sentir qu'elle n'a plus sa place dans le groupe, qu'on ne veut plus d'elle. Les préjugés surgissent, prennent forme, se développent. (...). On la malmène donc. De plus en plus. Tant et si bien que, finalement, on doit requérir l'arbitrage du service du personnel ou celui d'un délégué d'entreprise. Alors, dans la plupart des cas, les arbitres prennent parti contre le trublion. Il gêne le bon fonctionnement du service, de l'entreprise. (...) Et l'on s'en débarrasse."
(Franz Leyman, "Mobbing. La persécution au travail")

3.2 le déroulement du harcèlement

3.2.1 le harceleur et sa victime en public

Le harceleur n'agit jamais à découvert et, compte tenu de sa bonne intégration dans l'entreprise, il peut provoquer sa victime en toute impunité et même en gagnant la sympathie des témoins éventuels ; il agit par petites touches à peine perceptibles telles que : sous-entendus humiliants, propos sarcastiques ou flous laissant la place à toutes les interprétations, brimades répétées, agressions non verbales (soupirs, regards méprisants, ...)

Le harceleur se sert souvent des autres pour atteindre sa victime : pour cela, il use de stratagèmes pour convaincre les autres du bien-fondé de sa position.

Il s'ensuit que la victime ne peut ni s'exprimer ni se défendre puisque ce qu'elle subit est souvent impalpable. Envahie par la peur et la culpabilité, la victime est souvent isolée du reste du groupe.

3.2.2 le harceleur et sa victime en privé

Sans témoin, tout est permis au harceleur : injures grossières, attaques personnelles y compris sur l'intimité de la personne (par exemple son homosexualité), menaces sur l'emploi, sur le statut, sur le salaire, etc

3.2.3 la démarche psychologique du harceleur

En premier, il détecte le point faible de sa victime afin de l'exploiter pour anéantir ses capacités de défense.

Il émet des doutes sur les capacités de la victime, sur sa valeur propre, ce qui insinue le doute chez la victime et ses collègues.

Cela conduit la victime à perdre ses moyens et à ne pas pouvoir réagir, car elle ressent le silence de ses collègues devant l'injustice qu'elle vit comme un manque de soutien.

Le harceleur essaie ainsi de la pousser à la faute.

La situation ne peut que s'aggraver et aboutit obligatoirement à la capitulation de la victime : démission, maladie pour dépression, troubles psychosomatiques divers, etc

IV Quelles sont les conséquences du harcèlement sur la santé de la victime ?

Les conséquences possibles du harcèlement sont une atteinte de la personnalité, la dégradation de la santé physique et mentale, le sentiment de solitude, le découragement, la perte de confiance en soi, l'invalidité, la perte de l'emploi, le suicide.

D'après Christophe Dejours, dans sa préface à son ouvrage "Travail, usure mentale", "si le harcèlement conduit aujourd'hui plus souvent que naguère à des troubles psychopathologiques graves chez les victimes, ce n'est vraisemblablement pas parce que la technique du harcèlement se serait perfectionnée (...). Ce qui a changé, semble-t-il, c'est plutôt la passivité et l'absence de solidarité de la part des collègues de la victime du harcèlement, et la profonde transformation du sens de la justice dans le monde du travail."

Généralement, les premières conséquences du harcèlement se traduisent par du stress : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, etc.

Ensuite, ces symptômes se transforment en troubles psychiques manifestes : hyper-combativité, sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, dépression.