

Si vous désirez utiliser ce texte, entrez en contact avec nous en écrivant à [correio@assediomoral.org](mailto:correio@assediomoral.org) pour que nous puissions faire connaissance avec nos interlocuteurs et mentionner toujours "texte extrait du site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)"

## **Harcèlement moral: l'humiliation ça suffit!**

### **Qu'est ce que le harcèlement moral?**

Le harcèlement moral au travail n'est pas un phénomène nouveau. On pourrait même dire qu'il est aussi ancien que le travail.

La nouveauté réside dans l'intensification, la gravité, l'ampleur et la banalisation du phénomène et dans l'abordage qui essaie d'établir un lien causal avec le travail et le traiter comme non inhérent au travail. La réflexion et le débat sur le thème est récente et a pris de l'ampleur avec la répercussion de la publication en France du livre de Marie France Hirigoyen "Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien" et sa publication postérieure en 2000 au Brésil, sous le titre Assédio moral: a violencia perversa no cotidiano par la maison d'édition Bertrand

#### *Qu'est ce que l'humiliation?*

*Définition* : c'est le sentiment d'être offensé, méprisé, rabaisé, inférieurisé, soumis, embarrassé, contraint, et offensé par l'autre. C'est se sentir moins que rien, sans valeur, inutile, meurtre, révolté, perturbé, mortifié, trahi, honteux, indigné et en colère. L'humiliation provoque douleur, tristesse, souffrance.

#### *Qu'est ce que le harcèlement moral au travail?*

C'est l'exposition des travailleurs à des situations humiliantes et gênantes, répétées et prolongées dans le temps, pendant la journée de travail et dans l'exercice de ses fonctions, le plus souvent dans le cadre de relations hiérarchiques, autoritaires, où prédominent des comportements négatifs, des relations inhumaines et sans éthique de longue durée, d'un ou plusieurs chefs envers un subordonné, destabilisant la relation de la victime avec son entourage au travail et avec l'organisation.

Il se caractérise par la *dégradation délibérée des conditions de travail* où prédominent les attitudes et les comportements négatifs des chefs envers leurs subordonnés, constituant une expérience subjective qui a des conséquences pratiques et sur le plan émotionnel pour le travailleur et pour l'organisation. La victime choisie est isolée du groupe sans explications, est soumise à des comportements hostiles, est ridicularisée, inferiorisée, culpabilisée, disqualifiée, devant ses pairs. Ceux-ci par crainte du chômage et de la honte d'être humiliés à leur tour, associée à l'incitation constante à la productivité, rompent les liens affectifs avec la victime et fréquemment reproduisent les actions et les attitudes de l'agresseur sur le lieu de travail instaurant un "pacte de tolérance et de silence" collectif, pendant que la victime peu à peu se destabilise et se fragilise.

L'éclosion de l'individualisme réaffirme ce profil du "nouveau" travailleur "autonome, flexible," capable, compétitif, créatif, qualifié, et corvéable à merci. Ces "qualités" le qualifient pour la demande du marché. Être "apte" signifie dans ce contexte responsabiliser les travailleurs pour la formation/qualification et les rendre coupables du chômage, de l'augmentation de la pauvreté urbaine, de la misère, déformant la réalité et imposant aux travailleurs une souffrance perverse.

L'humiliation répétitive et prolongée a un impact direct sur la vie de la personne harcelée, elle met en danger son identité, ses relations affectives et sociales, provoquant de graves atteintes à sa santé physique et mentale, qui peuvent évoluer vers une incapacité au travail, le chômage ou même la mort, elle constitue un *risque invisible*, mais concret, dans les relations et les conditions de travail.

Le harcèlement moral constitue un phénomène international selon une enquête récente de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans plusieurs pays développés. L'enquête montre des troubles de santé mentale liés aux conditions de travail dans des pays comme la Finlande, l'Allemagne, le Royaume Uni, la Pologne et les Etats Unis. Les perspectives sont sombres pour les deux prochaines décennies, car selon l'OIT et l'Organisation Mondiale pour la Santé (OMS), elles seront les décennies du "malaise dans la globalisation" où prédomineront les dépressions, les angoisses et d'autres souffrances psychiques en rapport avec les nouvelles politiques de gestion et avec l'organisation du travail elles même liées aux politiques néolibérales.

### Phases de l'humiliation au travail

L'humiliation au travail est constituée par deux phénomènes, l'un **vertical** l'autre **horizontal**

Le **phénomène vertical** se caractérise par des relations autoritaires, inhumaines, et sans éthique, où prédominent les abus, la manipulation de la peur, la compétitivité, les programmes de "qualité totale" associés à la productivité. Avec la restructuration et la réorganisation du monde du travail, de nouvelles caractéristiques ont été incorporées à la fonction: qualification, polyvalence, vision systémique du processus productif, créativité, qualification, responsabilité pour le maintien de son propre emploi (adaptation à l'emploi) avec pour but produire au plus bas coût possible.

La "flexibilité" inclut l'agilité des entreprises face au marché, maintenant globalisé, sans perdre les contenus traditionnels et les règles des relations industrielles. Si pour les patrons participer à la compétition signifie "se plier élégamment" aux fluctuations du marché, pour les travailleurs la réalité est différente, car ils sont obligés à s'adapter aux changements constants et aux nouvelles exigences des politiques compétitives des employeurs dans un marché maintenant globalisé.

La "flexibilité" signifie dans la pratique la déreglementation pour les travailleurs, elle englobe la précarisation, l'élimination de postes de travail et la perte de droits durement acquis par les travailleurs, l'asymétrie des contrats de travail, la révision permanente des salaires en fonction de la conjoncture, l'imposition de bas salaires, de journées prolongées, travailler davantage avec moins de personnel, la soustraction des risques, l'éclosion de nouvelles maladies, la mort, le chômage massif, le marché informel du travail, les petits boulots, et le sous emploi la désyndicalisation, l'augmentation de la pauvreté urbaine et le fait d'avoir à vivre en permanence dans un contexte incertain. L'ordre hégémonique du néolibéralisme englobe la restructuration productive, la privatisation accélérée, le moins Etat, les politiques fiscales etc...qui servent de support à l'abus de pouvoir et à la manipulation de la peur, révélant la **dégradation délibérée des conditions de travail**

Le **phénomène horizontal** est lié à la pression pour produire avec qualité et à bas coûts. La peur de perdre son emploi et de ne pas retrouver de travail dans le marché formel favorise la submission et renforce la tyrannie.

L'enracinement et la dissémination de la peur sur le lieu de travail, renforce les attitudes individualistes, la tolérance aux excès et les pratiques autoritaires à l'intérieur des entreprises qui soutiennent une "culture du contentement général". Alors que les malades cachent leur maladie ou leurs symptômes, ceux qui sont en bonne santé, qui ne présentent pas de difficultés de production, mais qui portent en eux l'incertitude d'avoir à y faire face, mimétisent le discours de la hiérarchie et discriminent leurs collègues "improductifs" en les humiliant.

La compétition systématique entre les travailleurs encouragée par l'entreprise, provoque des comportements agressifs et d'indifférence à la souffrance de l'autre. L'exploration des femmes et des hommes au travail explicite l'excessive fréquence de la violence vécue dans le monde du travail. La globalisation de l'économie provoque elle même dans la société une dérive faite d'exclusions, d'inégalités, d'injustices, qui servent de support à un climat plein d'agressivité, non seulement dans le monde du travail mais socialement. Ce phénomène se caractérise par plusieurs variables:

- -Internalisation , reproduction , réactualisation et dissémination des pratiques agressives dans les relations entre égaux, qui provoquent l'indifférence à la souffrance de l'autre et la banalisation des excès de la hiérarchie .
- difficulté à faire face aux agressions de l'organisation du travail et à interagir en équipe
- rupture des liens affectifs entre égaux, relations froides et endurecies, augmentation de l'individualisme et instauration du "pacte de silence" dans le groupe.
- détérioration de la santé , atteinte à l'identité, à la dignité , pouvant culminer par la mort.
- sentiment d'inutilité et d'être transformé en objet. Insatisfaction et manque de plaisir à travailler.
- augmentation de l'absentéisme, diminution de la production
- démission forcée et chômage

L'organisation et les conditions de travail , conditionnent en grande partie la qualité de la vie.Ce qui se passe dans les entreprises est fondamental pour la démocratie et les droits de l'homme .Lutter contre le harcèlement moral au travail , c'est contribuer à l'exercice concret et personnel de toutes les libertés fondamentales . C'est toujours positif que des associations, des syndicats, des collectifs et des personnes sensibilisées individuellement interviennent pour aider les victimes et alerter des dangers pour la santé de ce type de harcèlement.

### **Stratégies de l'agresseur**

- choisir sa victime et l'isoler du groupe
- empêcher la victime de s'exprimer et ne pas lui expliquer pourquoi
- fragiliser,ridiculariser,inférioriser ,mépriser, devant ses collègues,
- culpabiliser /responsabiliser publiquement la victime, faire des commentaires sur son "incapacité" pouvant envahir la sphère familiale.
- Déstabiliser émotionnellement et professionnellement, la victime perd petit à petit confiance en elle même et son intérêt pour le travail.
- Détruire la victime (provoquer ou aggraver des maladies préexistantes ). La destruction de la victime englobe la vigilance accentuée et constante . La victime s'isole de sa famille et des amis, utilisant souvent des drogues, principalement l'alcool.
- Se débarasser des victimes qui sont forcées à demander leur démission ou sont licenciées par l'employeur,souvent pour insubordination.
- Imposer au groupe son autorité pour augmenter la productivité.

### ***L'explicitation du harcèlement moral***

Gestes, comportements abusifs et vexants , humilier publiquement , inferioriser ,appeurer , dédaigner ,ironiser,diffamer, ridiiculariser, petits rires,soupirs, jeux de mots drôles à conotation sexuelle, être indifférent à la présence de l'autre, stigmatiser les malades au travail et par le travail, les mettre dans des situations vexatoires, parler tout bas de la personne,regarder et ne pas voir, ignorer la présence , rire de celui qui présente des difficultés , ne pas le saluer , suggérer qu'il donne sa démission,donner des tâches par l'intermédiaire d'une tierce personne ou les mettre sur la table de la victime sans avis préalable, contrôler le temps des toilettes, rendre public des détails de la vie intime du travailleur , ne pas expliquer la cause de la persécution, diffamer ,ridiculariser.

*Les manifestations du harcèlement selon le sexe:*

**pour les femmes:** les contrôles sont diversifiés et cherchent à intimider , à encourager la submission, à interdire la physiologie, à contrôler le temps et la fréquence des absences pour aller aux toilettes.Etablir un lien causal entre la remise d' une attestation médicale ou une absence, et la suspension immédiate d'une promotin ou de ticket-alimentation.

**Pour les hommes:** atteindre principalement leur virilité.

## **Les espaces de l'humiliation**

### ***Situations vécues dans les entreprises***

- Commencer toujours les réunions en brandissant la menace du chômage ou menacer constamment de démission
- Monter sur la table et traiter tout le monde d'incompétents.
- Répéter le même ordre pour réaliser une tâche simple des centaines de fois jusqu'à la déstabilisation émotionnelle du travailleur ou donner des ordres confus et contradictoires
- Surcharger de travail ou empêcher la continuité du travail, niant l'accès à l'information.
- Démoraliser publiquement en affirmant que tout est mal fait ou faire un compliment mais dire que le travail n'est pas nécessaire pour l'entreprise ou l'institution.
- Rire à distance et en petit groupe , parler bas , soupirer et faire des gestes en direction du travailleur .
- Ne pas saluer , empêcher les collègues de déjeuner , de saluer ou de parler à la victime, même si la conversation est liée à la tâche à accomplir. Vouloir savoir de quoi ils parlent et faire des menaces quand il y a des collègues qui parlent près de la victime..
- Ignorer la présence du travailleur
- Détourner le travailleur de sa fonction initiale ou lui retirer le matériel nécessaire à l'exécution de sa tâche , l'empêchant ainsi de travailler.
- Exiger qu'il travaille en dehors de son horaire de travail habituel, le changer de tour sans le prévenir.
- Faire exécuter des tâches au dessus ou au dessous du niveau de connaissance du travailleur
- Rentrer de vacances et recevoir son avis de démission , être mis à la porte par téléphone ou télégramme pendant les vacances.
- Hostiliser , ne pas promouvoir ou donner une récompense à un collègue plus jeune, nouveau arrivé , avec moins d'expérience de façon à disqualifier le travail réalisé.
- Répandre entre les collègues l'idée que le travailleur a des problèmes nerveux.
- Suggérer qu'il donne sa démission ,pour préserver sa santé.
- Diffuser des rumeurs sur sa morale.

### ***Situations vécues les cabinets médicaux des entreprises et dans les services de la Sécurité Sociale***

- Etre mis publiquement dans une situation vexante et être considéré menteur
- Ne pas avoir le droit de questionner. Donner l'ordre de se taire en tirant profit de sa situation de "d'autorité en la matière".
- Dédaigner la souffrance de l'autre
- Ridiculariser le malade et la maladie .
- Le renvoyer de service en service et ne pas lui expliquer le diagnostic ou le traitement recommandé.
- Etre traité comme un enfant et ridiculariser les symptômes.
- Etre reçu la porte ouverte et ne pas avoir droit à sa privacité.
- Avoir ses expertises médicales refusées et ridicularisées .
- Ne pas être reconnu dans ses droits et ne pas être reconnu comme un "autre légitime" dans ses rapports avec autrui..
- Conseiller le malade à demander sa démission.
- Nier le lien causal
- Donner un bulletin médical de sortie alors que le malade est encore en traitement et le renvoyer à la production
- Nier le diagnostic médical , ne pas fournir de copie des examens et des fiches.
- Ne pas orienter le travailleur quant aux risques qui existent dans son secteur ou à son poste de travail.

## Politique de réaffirmation de l'humiliation dans l'entreprise

### a) Situations vécues par tous les travailleurs

- Stimuler la compétitivité et l'individualisme , discriminant par le sexe: les cours de perfectionnement et les promotions sont réservés prioritairement aux hommes .
- Discrimination du salaire selon le sexe.
- Passer une liste dans l'entreprise pour que les travailleurs s'engagent à ne pas prendre contact avec le syndicat et même menacer les travailleurs syndicalisés.
- Empêcher les femmes enceintes de s'asseoir pendant le travail ou de réaliser les examens prénatals en dehors de l'entreprise.
- Faire des réunions avec toutes les femmes du secteur administratif et productif , exigeant qu'elles évitent les grossesses afin de ne pas porter préjudice à la production.
- Empêcher l'usage du téléphone en cas d'urgence ou ne pas communiquer aux travailleurs les appels téléphoniques urgents de leur famille.
- Empêcher de prendre un café ou réduire l'horaire des repas à 15 minutes.
- Les repas sont pris sur le lieu de production ou sur l'outil de travail.
- Détourner le travailleur de ses fonctions , lui faire nettoyer les toilettes, préparer le café, nettoyer le lieu de travail, être contraint à peindre la maison du chef pendant le weekend.
- Recevoir un avertissement en fonction d'un certificat médical ou parce que le travailleur a réclamé ses droits.

### b) Situations vécues de discrimination des malades et des accidentés du travail

- Trouver quelqu'un d'autre à son poste de travail ou fonction.
- Etre placé dans un local sans aucune tâche et ne pas recevoir de tâches à réaliser .Etre installé assis face à d'autres Qui travaillent et séparé par une paroi en verre des autres travailleurs .
- Ne pas fournir ou retirer tous les instruments de travail
- Isoler les malades dans des salles appelées "compatibles".Stimuler la discrimination entre les bien portants et les malades en les appelant péjorativement de "pourris, faibles, incompetents , incapables".
- Diminuer les salaires lors du retour au travail.
- Démettre après la période de stabilité légale.
- Etre empêché de circuler dans l'entreprise .
- Téléphoner au domicile du travailleur et dire à sa famille qu'il /qu'elle ne veut pas travailler.
- Contrôler les visites au médecin,questionner sur ce qui a été dit hors de l'entreprise .Empêcher le travailleur de prendre contact avec des médecins hors de l'entreprise.
- Faire disparaître les certificats médicaux -Exiger le Code International de Maladies( version10) sur le certificat comme forme de contrôle .
- Mettre un garde qui contrôle les entrées et sorties et fouiller les femmes .
- Ne pas permettre qu'il parle aux anciens collègue ,disséminant la vigilance et la méfiance.
- Rendre difficile la remise des documents nécessaires à la concrétisation d'expertises auprès de la Sécurité Sociale
- Omettre les maladies et les accidents .
- Démettre les malades et les accidentés du travail .

### Phrases discriminatoires fréquemment utilisées par l'agresseur

- Tu es vraiment difficile ...Tu n'arrives pas à apprendre les choses les plus simples! Même un enfant fait cela ... et toi tu n'y parviens pas !
- Il vaut mieux que tu laisse tomber! C'est très difficile pour ceux qui sont pleins de vigueur ! Ce n'est pas pour des gens comme toi!
- Tu veux en profiter!Tu ne veux pas travailler...restes à la maison ! La place d'un malade c'est à la maison! Tu veux en profiter te détendre !te reposer! Prendre des vacances, pour dormir jusqu'à tard !
- L'entreprise n'est pas le lieu pour celui qui ne veut pas travailler ... pourquoi ne cèdes-tu pas ta place à un autre ?
- Ton fils va garantir la nourriture à la maison? Tu ne peux pas sortir ! Choisis : ou le travail ou tu t'occupes de ton fils !
- L'endroit pour les malades c'est l'hôpital ! Ici on travaille !
- Ou tu travailles ou tu vas au médecin. C'est à prendre ou à laisser...nous n'avons pas besoin de fonctionnaires indécis comme toi!
- Des gens comme toi...Il n'y en a plein la rue!
- Tu es un mou...un flemmard ... Tu n'as pas la capacité de travailler ... alors pourquoi ne restes-tu pas à la maison? Rentres à la maison laver ton linge!
- Je ne veux pas te garder ! L'entreprise est pour ceux qui produisent! Et toi tu ne fais que perturber!
- Je reconnais que cela a été un accident... mais tu dois continuer à travailler ! Tu ne peux pas aller voir le médecin ! Ce qui importe c'est la production!
- C'est mieux que tu demandes ta démission... tu es malade... tu vas trop au médecin!
- Pourquoi es-tu allé au médecin? Qu'est-ce que c'est que ses sensibleries ? Tu as des exigences ! Si tu veux être à la maison . pendant la journée ... alors il faut travailler la nuit!
- Si le travailleur ne peut pas soulever de poids ... il est victime de blagues" Ah tout va bien pour toi! Tu travailles seulement jusqu'à deux heures et tu rentres à la maison.! Moi aussi je veux cette maladie ! “
- Il n'y a pas de place ici pour celui qui ne veut pas travailler !
- Si tu demandes à sortir je vais te transférer d'entreprise ... de poste de travail..d'horaire ...
- Ton travail est formidable , merveilleux ... mais l'entreprise pour l'instant n'a pas besoin de toi!
- Comment peux-tu avoir un CV aussi impressionnant et ne pas être capable de faire une chose si simple ?
- Tu m'as trompé avec ton CV. Tu ne sais pas faire la moitié de ce que tu écris sur le papier.
- Je vais devoir trouver quelqu'un qui a une bonne mémoire pour travailler avec moi, parce que toi... tu oublies tout!
- L'entreprise n'a pas besoin d'incompétents comme toi!
- Elle mélange tout.. elle est très compliquée! C'est une hystérique ! Une mal aimée! Tu n'as pas bien dormi ...c'est un manque de fer!
- Elle s'est disputée avec son mari!

## Humour

Profil psychologique des agresseurs selon les travailleurs brésiliens ;

Malgré la gravité du thème le bon humour brésilien a déjà inventé une nouvelle typologie des harceleurs :

- *Le voleur intellectuel*- Il utilise les connaissances, les efforts et les projets des fonctionnaires comme s'il s'agissait des siens, quand ils sont retenus. Si les projets sont rejetés la faute est entièrement attribuée à ses subordonnés.
- 
- *Le vampiresque*- Il "pompe" l'énergie, les sentiments et les meilleures qualités des fonctionnaires, les maintenant sous sa dépendance, comme forme d'exercer et de montrer son pouvoir. Il parvient à ce que son équipe s'efforce en permanence et exclusive à lui plaire.
- 
- *Le mesquin* Il est très centralisateur, ne fait confiance à personne, veut tout voir, tout réviser. Il propage dans l'entreprise que son équipe ne sait pas travailler sans son intervention constante. Il a horreur de déléguer des tâches et n'encourage jamais l'autonomie de ses fonctionnaires.
- 
- *L'éternel indécis* Il vit dans la crainte permanente de déplaire à ses supérieurs, et, par voie de conséquence est toujours insatisfait de son équipe, exige toujours davantage, trouve toujours des défauts dans le travail de ses subordonnés. Il ne valorise et ne reconnaît le mérite de personne. Il suffoque les tentatives de créativité des fonctionnaires. Eternellement sur la défensive, c'est un anxieux, il trouve toujours des coupables pour tout (sauf lui-même bien sûr).
- 
- *Le chantage subtil*. Il craint que le succès ou la moindre mise en valeur d'un de ses fonctionnaires puisse lui nuire. Aussi il s'approprie des idées et des résultats du travail de ses fonctionnaires. Promettant des récompenses ou même menaçant de représailles, il isole son équipe du reste de l'entreprise pour être la seule personne en évidence.
- 
- *Le souffleur-mordeur*. Il manipule et se sert de l'insécurité de ses subordonnés. Un jour il félicite toute l'équipe, l'autre il critique de façon âpre et dure, méprise, sans critères ou motifs qui justifient son attitude. Dans ce climat d'insécurité permanente, les fonctionnaires ne savent jamais s'ils sont bien évalués ou pas. Le découragement, le manque de confiance et le qu'en dira-t-on, se propagent. Et le chef tire profit de cette situation.
- 
- *Le démolisseur* Il ne fait jamais face aux problèmes de rapports avec les subordonnés. S'il est mécontent avec l'un d'eux, au lieu d'appeler le fonctionnaire pour parler et lui donner une nouvelle chance, il passe à le diffamer dans toute l'entreprise pour montrer qu'il est tombé en disgrâce. Ainsi il "démolit" l'employé, allant jusqu'à le retirer de l'équipe ou à obtenir sa démission.

### Préjudices causés à la santé par l'humiliation

L'humiliation constitue un **risque invisible**, mais concret pour les relations de travail et la santé des travailleurs révélant une forme puissante de violence subtile, dans les relations au sein des organisations, plus fréquente dans le cas des femmes et des malades. L'humiliation se réalise de façon "invisible" dans les pratiques perverses et arrogantes, dans les relations autoritaires dans l'entreprise et la société. L'humiliation répétée et prolongée est devenue une pratique si courante à l'intérieur des entreprises, où prédomine le mépris et l'indifférence à la souffrance des travailleurs que même malades ils continuent à travailler. Fréquemment les travailleurs malades sont rendus responsables de la diminution de la production, des accidents, des maladies, de la disqualification professionnelle, des démissions et par voie de conséquence du chômage. Ce sont des attitudes comme celles-ci qui renforcent la peur individuelle en même temps qu'elles augmentent la submission collective, construite et basée sur la peur.

Par peur ils commencent à produire au dessus de leur force, cachent les plaintes, et évitent simultanément d'être humiliés ou mis à la porte.

Les liens affectifs qui permettent la résistance, l'échange d'informations et la communication entre collègues se transforment en "cible privilégiée" de contrôle des chefs, si un "membre" du groupe transgresse la norme instituée. La violence intra-muros se concrétise en intimidations, diffamations, ironies et contraintes du transgresseur devant tous, comme forme d'imposer le contrôle et maintenir l'ordre.

Dans beaucoup de sociétés, ridiculiser ou ironiser des enfants constitue une forme efficace de contrôle, car être cible d'ironies peut avoir un effet dévastateur et simultanément dépressif. Dans ce sens, **les ironies se montrent plus efficaces que le propre chatiment**. Le travailleur humilié ou contraint est alors victime de dépression, d'angoisse, de troubles du sommeil, de conflits internes et de sentiments confus qui réaffirment le sentiment d'échec et d'inutilité.

Les émotions sont une partie constitutive de notre être, indépendamment du sexe. Cependant la manifestation des sentiments et des émotions dans les situations d'humiliation et de contraintes sont différentes selon le sexe. Alors que les femmes sont plus humiliées et expriment leur indignation par les pleurs, la tristesse, les ressentiments, l'amertume, ne reconnaissant plus l'ambiance de travail qu'elles identifiaient comme étant la leur, les hommes se sentent révoltés, indignés, deshonorés, en colère, trahis et désirent se venger. Ils se sentent honteux face à leur femme et leurs enfants, le sentiment d'inutilité prédomine, ainsi que l'échec et leur confiance en soi réduite. Ils s'isolent de leur famille, ils évitent de raconter ce qui se passe à leurs amis, et vivent des sentiments d'irritation, de vide, de révolte et d'échec. Ils sont victimes de dépression, de palpitations, de tremblements, de troubles du sommeil, d'hypertension, de troubles digestifs, de douleurs généralisées, de baisse de la libido et de pensées suicidaires qui configurent un quotidien de souffrance. C'est cette souffrance imposée dans les relations de travail qui révèle la maladie, car ce qui rend malade les personnes c'est de vivre une vie qu'ils n'ont pas désiré, n'ont pas choisi et ne supportent pas.

### Impact du harcèlement moral sur la santé des travailleurs

Interviews réalisées auprès de 870 hommes et femmes victimes de violence morale au travail révèle comment chaque sexe réagit à cette situation en pourcentage

SYMPTOMES	FEMMES	HOMMES
Crises de pleurs	100	–
Douleurs généralisées	80	80
Palpitations, tremblements	80	40
Sentiment d'inutilité	72	40
Insomnie ou somnolence excessive	69,6	63,6
Dépression	60	70
Diminution de la libido	60	15
Solf de vengeance	50	100
Augmentation de la pression artérielle	40	51,6
Maux de tête	40	33,2
Troubles digestifs	40	15
Vertiges	22,3	3,2
Idée de suicide	16,2	100
Manque d'appétit	13,6	2,1
Manque d' air	10	30
Commence à boire	5	63
Tentative de suicide	–	18,3

In: Margarida Maria Silveira Barreto  
 Uma jornada de humiliações  
 Mémoire de maîtrise en Psychologie Sociale  
 Pontificia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)  
 Mai 2000

### **Est il possible d'établir un lien causal?**

Selon la Résolution 1488/98 du Conseil Fédéral de Médecine du Brésil, pour établir un lien causal entre les atteintes à la santé des travailleurs et les activités en plus de l'examen clinique du patient (physique et mental) et des examens complémentaires lorsqu'ils sont nécessaires, le médecin doit tenir compte de :

- L'histoire clinique et l'histoire au travail de la personne concernée, décisive pour tout diagnostic et /ou recherche de lien causal;
- l'étude du lieu de travail;
- l'étude de l'organisation du travail;
- les données épidémiologiques;
- la littérature récente existante sur le sujet
- la manifestation d'un cadre clinique et subclinique du travailleur exposé à des conditions agressives ;
- l'identification de risques physiques, chimiques, biologiques, mécaniques, de stress et autres;
- du récit et de l'expérience des travailleurs ;
- des connaissances ou pratiques dans d'autres disciplines auprès des professionnels concernés, qu'ils soient ou non du milieu médical ( article 2 de la résolution CFM 1488/98)

Et nous ajoutons:

Durée et répétition et intensité de l'exposition des travailleurs à des situations d'humiliation.

### **Que doit faire la victime?**

Résister: prendre note avec le plus de détail possible les humiliations subies ( jour, mois, heure, année, lieu ou secteur, nom de l'agresseur, collègues qui ont été témoins de la scène, contenu de la conversation et tout autre détail qui vous semble nécessaire) ;

- rendre visible, recourir à l'aide de vos collègues principalement de ceux qui ont été témoins de la scène ou qui ont déjà souffert des situations d'humiliation du même agresseur ;
- s'organiser, l'appui est fondamental à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ;
- éviter de parler à l'agresseur sans témoins, toujours aller avec un collègue de travail ou un représentant syndical;
- exiger par écrit des explications de l'acte d'agression et garder une copie de la lettre envoyée au département du personnel et de l'éventuelle réponse de l'agresseur. Si possible envoyer votre lettre en recommandé avec accusé de réception et garder ce document.;
- prendre contact avec votre syndicat et raconter ce qui s'est passé aux directeurs ou à d'autres instances comme : médecins et avocats du syndicat, le parquet de justice de votre région, la Commission des Droits de L'Homme, l'antenne régionale de l'Ordre des Médecins...
- chercher l'appui de votre famille, de vos amis, de vos collègues, car l'affection et la solidarité sont fondamentaux pour récupérer la confiance en soi, la dignité, l'identité et la citoyenneté.

### **IMPORTANT:**

Si vous êtes témoin de scènes d'humiliation, dominer votre peur, soyez solidaire avec votre collègue. Vous serez peut être la "prochaine victime" et à ce moment là l'appui de vos collègues vous sera également précieux. N'oubliez pas que la peur renforce le pouvoir de l'agresseur!

**SOUVENEZ VOUS:**

Le harcèlement moral au travail n'est pas un fait isolé, comme nous l'avons vu il se base sur la répétition dans la durée de pratiques vexatoires et humiliantes qui explicitent la **dégradation délibérée des conditions de travail** dans un contexte de chômage , de désyndicalisation , d'augmentation de la pauvreté urbaine , de précarisation, d'exclusion,. La bataille pour récupérer la dignité,l'identité , le respect au travail, la confiance en soi, doit passer par l'organisation de formes collectives de résistances telles que: les représentants syndicaux , les comités d'entreprise, les structures de santé liées à la santé des travailleurs , les Commissions des Droits de l'Homme, le Ministère du Travail, et d'autres structures existant dans votre pays en charge de la santé, du travail ou du droit des citoyens.

Le combat contre l'humiliation au travail, pour pouvoir dire HUMILIATION ÇA SUFFIT! dépend aussi de l'information, de l'organisation et de la mobilisation des travailleurs .Un lieu de travail sain est une conquête quotidienne possible dans la mesure où il existe une "vigilance constante" dans le but d'assurer des conditions de travail dignes, basées sur le respect de l'autre comme "autre légitime" et sur l'encouragement à la créativité et la coopération.

Un combat efficace contre le harcèlement moral exige la formation d'un collectif multidisciplinaire qui intègre divers acteurs sociaux tels que:syndicats, avocats, médecins du travail et autres , sociologues, anthropologues,professionnels de la santé , groupes de réflexion sur le harcèlement moral. Ce sont les pas initiaux pour conquérir un espace de travail sans risques ni violences et qui soit synonyme de citoyenneté.

## Qui sommes nous?

Nous sommes une petite équipe de professionnels :

**Carmen Silvia Silveira de Quadros** , médecin du travail ayant fait une spécialisation en Administration Hospitalière et Systèmes de Santé à la Fundação Getulio Vargas à São Paulo, Brésil, termine actuellement une spécialisation en psychologie sociale et institutionnelle à l'Université Fédérale du Rio Grande do Sul -Brésil.

Ayant fait des études de médecine à l'Université de Pelotas, Rio Grande do Sul, Brésil.

**Fernanda Giannasi** Ingénieur civil et de sécurité au travail, inspecteur de la sécurité au travail du Ministère depuis 1983-coordinatrice du réseau virtuel Citoyen pour le bannissement de l'amiante et collaboratrice de l'ABREA (Association Brésilienne des exposés à l'amiante ; Prix International de Santé au Travail de l'American Public Health Association en 1999 et membre du Collegium Ramazzini.

**Jefferson Benedito Pires de Freitas**, médecin pneumologue et du travail , maîtrise en Santé Publique obtenu auprès de la Faculté de Santé Publique de l'Université de São Paulo- Brésil, médecin pneumologue du Centre de Référence Municipal de la Freguesia do Ó de la ville de São Paulo,colaborateur du Département de Médecine Sociale de la Faculté de Médecine de la Santa Casa à São Paulo, Brésil.

**José Roberto Heloani** Licence en droit de l'Université de São Paulo, maîtrise de gestion d'entreprises à la Fundação Getulio Vargas (FGV) de São Paulo, docteur en Psychologie Sociale de La Pontificia Universidade Catolica (PUC) de São Paulo,professeur et chercheur de la Faculté d'Education de l'Université de Campinas, professeur et chercheur de la Fundação Getulio Vargas à São Paulo, Brésil.

**Margarida Barreto** ,gynécologue et médecin du travail, maîtrise en Psychologie Sociale de la Pontificia Universidade Catolica (PUC) de São Paulo.Sa thèse est consacrée au harcèlement moral au travail à partir d'une enquête faite auprès de 2072 hommes et femmes de 97 entreprises industrielles de l'état de São Paulo. Ayant fait ses études de médecine à la FMSP à Bahia, Brésil.

**Maria Benigna Arraes de Alencar Gervaiseau** , a vécu 28 ans en France, licence en lettres de l'Université de Paris III Sorbonne Nouvelle, maîtrise de lettres à l'Université de Bordeaux III . Parle couramment le français, le portugais, l'anglais et l'espagnol, spécialiste en gestion de politiques publiques, résidant à São Paulo.

**Terezinha Martins de Souza Santos** licence de Psychologie de la Pontificia Universidade Catolica de São Paulo (PUC) , spécialisation en Socio-Psychologie de l'École de Sociologie et politique de São Paulo . termine actuellement son doctorat en Psychologie Sociale à la PUC de São Paulo.Professeur de l'UNIBAN, professeur invité de l'UNIABC où elle donne des cours sur : "Dimensions du développement affectif dans la recherche freudienne", éducatrice populaire du NEP (Núcleo de Educação Popular 13 de Maio ).

## Objectifs

Notre objectif en rendant public ce site sur internet est avant tout informatif. Nous souhaitons

- donner une visibilité au thème ;
- démocratiser l'information et contribuer ainsi à faire avancer la réflexion et les débats sur le thème;
- fournir des éléments pour les discussions des mouvements sociaux sur le thème;
- aider la discussion politique sur le thème de la part des Conseils Municipaux, des Assemblées Législatives de chaque état de la fédération brésilienne, de La Chambre des Députés et du Sénat brésilien.

- Aider les victimes en diffusant des informations qui puissent être utiles à la solution de leurs problèmes;
- Fournir des éléments pour des spécialistes et les chercheurs intéressés par ce thème.

### **Entrez en contact !**

Votre opinion est très importante pour nous !

Si vous désirez envoyer des commentaires ou des suggestions écrivez à :[correio@assediomoral.org](mailto:correio@assediomoral.org)

### **Avis important**

Ce site est sans but lucratif , son objectif principal est d'informer , il n'a pas pour objectif répondre à des consultations, ni même la captation de clientèle.

### **Ce site n'est pas une consultation ou de bureau d'avocat électronique**

Le harcèlement moral est une question extrêmement complexe et englobe des aspects de santé physique et mentale ( pouvant mener dans certains cas au suicide), aspects liés au travail, sociaux, juridiques , familiaux . Pour analyser et résoudre de façon concrète votre situation, consultez un professionnel expérimenté et compétent .

Il n'existe aucun lien professionnel et legal entre l'internaute et l'équipe du site.

Conception du site :

Margarida Barreto et Maria Benigna Arraes de Alencar

## Questionnaire

Marquez les situations de harcèlement moral par lesquelles vous êtes passé :

Votre chef :

Ne vous salue plus et ne vous parle plus

Il vous attribue des "erreurs imaginaires"

Il bloque le bon fonctionnement de vos travaux

Il vous envoie des lettres d'avertissement avec avis de réception

Il impose des horaires injustifiés

Il vous submerge de travail

Il vous demande des travaux urgents sans aucune nécessité

Il donne des instructions confuses et imprécises

Il ignore votre présence devant les autres

Il parle mal de vous en public

Il vous fait exécuter des tâches sans intérêt

Il fait circuler des méchancetés et des calomnies à votre sujet

Il vous transfère de secteur pour vous isoler

Il ne vous donne pas de travail, ne vous passe pas de tâches à accomplir

Il vous retire vos instruments de travail, téléphone, fax, ordinateur, table

Il interdit vos collègues de parler ou de déjeuner avec vous

Il vous agresse seulement quand vous êtes seul avec lui

Il insinue et fait courir la rumeur que vous avez des problèmes mentaux ou familiaux

Il vous oblige à demander votre démission

Il nuit à votre santé

Mots ou phrases courtes à traduire:

Agriculteur, artisan, commerçant, profession libérale, cadre, professions intermédiaires (techniciens), employé du secteur de service, secteur d'activité : du type associatif. (organisation non gouvernementale)

Contient des textes et la jurisprudence disponible sur le harcèlement moral. La rubrique Articles contient des articles sur les décisions de la justice, la rubrique Jurisprudence présente les cas existants.

Contient plusieurs indications intéressantes sur les sites juridiques dans la rubrique LINKS

Le livre de la psychanalyste française Marie France Hitigoyen a été vendu à 400.000 exemplaires et a été traduit en 27 langues.

Mémoire de maîtrise

Disponible sur internet voir le site [www.scielo.br](http://www.scielo.br) et chercher la revue en question.