

Source : Tremblay, Diane-Gabrielle (2007). « D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux ». Québec : Presses de l'Université du Québec.

## Le harcèlement psychologique a-t-il un âge ?

*Angelo Soares<sup>1</sup>*

Le harcèlement psychologique est une maladie organisationnelle qui dégrade les conditions de travail, la santé mentale des individus et envenime les rapports sociaux au travail. C'est un problème organisationnel qui prend une ampleur importante dans les organisations contemporaines. Ce n'est pas un phénomène organisationnel nouveau. Brodsky (1976) définit le harcèlement comme étant « des tentatives, répétées et persistantes, d'une personne afin de tourmenter, briser la résistance, frustrer, ou obtenir une réaction d'une autre. C'est un traitement qui, avec persistance, provoque, met de la pression, effraie, intimide, ou incommode une autre personne » (p. 6).

Leymann (1996) définit le harcèlement comme un processus destructif, constitué d'un enchaînement de propos et d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicioeux. Dans cette définition, il est important d'observer un aspect particulier du harcèlement psychologique, c'est-à-dire, lorsqu'on analyse chaque agissement séparément, on risque de banaliser cette forme sournoise de violence, car les agissements considérés individuellement peuvent nous sembler inoffensifs. C'est le caractère synergique et répétitif de ces agissements qui vont produire les effets destructeurs qui finissent par briser psychologiquement la personne qui a été la cible du harcèlement.

Au contraire d'autres formes de violences au travail, le harcèlement psychologique est un processus constitué de différents types d'agissements qui se développent dans le temps.

1. Cette recherche a bénéficié des financements du Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture – FQRSC (Études 3 et 5), des Instituts de recherche en santé du Canada (Études 1 et 2) et des Services aux collectivités de l'UQAM (Étude 4).

Dejours (1998) associe le harcèlement psychologique au travail à de nouveaux rapports de travail caractérisés par l'affaiblissement des collectifs de travail et la déstructuration des solidarités causées par de nouvelles formes d'organisation du travail. Cette transformation en profondeur de l'organisation et des conditions de travail serait donc la cause de la recrudescence du harcèlement psychologique au travail. Les collectifs de travail se trouvent particulièrement fragilisés et anéantis (Huez, 1998). Les possibilités de coopération, de communication et de résistance deviennent de plus en plus difficiles, ce qui a pour effet de majorer la souffrance, la frustration et la peur qui sont vécues dans une solitude affective au travail (Dejours, 1993) où chacun joue ses propres cartes.

Leymann (1996) a identifié que le harcèlement psychologique au travail peut trouver ses racines dans les défaillances : (1) de la conception des tâches (pour fuir la monotonie et la répétitivité); (2) de l'organisation du travail; et (3) du style de leadership adopté par la gestion. En effet, le harcèlement psychologique doit être compris ici non pas comme un phénomène isolé, épisodique, ponctuel et accidentel, mais comme le résultat d'une convergence de plusieurs tendances qui affectent le cœur même des organisations contemporaines : une concurrence accrue inter et intraorganisations, l'aggravation de la précarisation de l'emploi, les changements organisationnels continus, les nouvelles formes de gestion et l'organisation du travail, etc. Dans le même sens, Le Goff (2000) met l'accent sur les conditions sociales qui rendent possible une intensification de l'expression de cette forme de violence. Ces tendances ne conduisent pas nécessairement au harcèlement psychologique, mais elles forment son terrain.

À partir d'un ensemble d'enquêtes et d'entretiens, Leymann (1996) a réussi à dresser une typologie de quarante-cinq agissements constitutifs du harcèlement psychologique au travail, regroupés dans cinq groupes d'agissements visant à : 1) empêcher la victime de s'exprimer; 2) isoler la victime; 3) déconsidérer la victime auprès de ses collègues; 4) discréditer le travail de la victime; et 5) compromettre la santé de la victime.

Cette typologie est à la base du Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT). D'autres typologies ont été proposées (Ravisy, 2000; Vartia, 1996 et Zapf et coll., 1996) et elles ont été inspirées à partir de celle proposée par Leymann.

D'après Leymann (1996), le harcèlement psychologique peut être vertical, descendant (d'un-e supérieur-e vers un-e subordonné-e) ou ascendant (d'un-e subordonné-e vers un-e supérieur-e), ou horizontal (entre collègues d'un même niveau hiérarchique). Dans ce dernier cas, Cru (2001) souligne l'importance de comprendre la dynamique interne du groupe, la division sexuelle du travail dans le groupe et les mécanismes de défense créés dans le groupe en utilisant une approche plus centrée sur la psychopathologie du travail. Il est intéressant de souligner que la préoccupation avec les rapports sociaux de l'âge est presque absente dans la littérature sur le harcèlement psychologique.

En ce qui concerne le harcèlement psychologique vertical, Cru (2001) raffine cette catégorisation en différenciant entre le harcèlement psychologique où la gestion est ouvertement impliquée dans la désorganisation du lien social; et celui où la gestion condamne le harcèlement psychologique mais le favorise dans ses choix de gestion. Nous croyons qu'il faut aussi ajouter un troisième type où la gestion est responsable du harcèlement par l'incompétence managériale ou par l'absence d'un style de leadership. Il n'est pas question d'excuser ici les comportements du harceleur mais, avant d'avancer des hypothèses simplistes, il faut essayer de mieux comprendre et de placer le problème dans un contexte, pour mieux le contrer et le prévenir.

Il est important de remarquer que les recherches empiriques menées jusqu'à présent sont unanimes à souligner qu'aucune corrélation n'a pu être établie entre les traits de personnalité des victimes et le harcèlement psychologique (Leymann, 1996; Vartia, 1996). De plus, dans la littérature aujourd'hui, il est moins question de perversité des individus que de tolérance des organisations vis-à-vis du harcèlement psychologique (Le Goff, 2000).

Concernant les rapports sociaux de l'âge, la littérature sur le harcèlement psychologique reste encore très limitée et parfois ambiguë. Di Martino, Hoel et Cooper (2003) avancent que les jeunes subissent plus de harcèlement que les travailleurs plus âgés. Ces auteurs reconnaissent, toutefois, que le portrait n'est pas encore bien établi. Doyle (2001) souligne qu'il y a une faible évidence entre le harcèlement et l'âge. Selon cette étude, la cohorte la plus harcelée serait celle de 25 à 45 ans. Le harcèlement aurait tendance à diminuer avec l'âge.

Par contre, Einarsen et Skogstad (1996) indiquent à partir d'une étude auprès des organisations privées et publiques en Norvège que les personnes entre 51 et 60 ans ont été les plus touchées par le harcèlement psychologique. Cependant, dans une autre étude, Einarsen et Raknes (1997) montrent que les travailleurs plus âgés sont moins exposés au harcèlement.

Rayner (1997) analyse l'âge des harceleurs et des victimes, et conclut que les harceleurs sont plus âgés que leurs victimes. Cependant, l'auteure nous met en garde par rapport au profil de l'âge de l'échantillonnage et l'âge moyen davantage bas qui auraient pu biaiser les résultats.

Rayner et coll. (2002) soutiennent que les études britanniques présentent une tendance générale : la durée du harcèlement psychologique est plus longue pour les personnes plus âgées. Les cas de harcèlement seraient plus difficiles à régler lorsqu'on est plus âgé à cause d'une mobilité professionnelle plus réduite.

En Espagne, Zabala (2001), à partir des résultats d'une étude sur la violence au travail, montre que les plus jeunes sont plus susceptibles de se faire harceler. L'auteur avance une explication axée sur le contexte organisationnel qui catalyse l'apparition du harcèlement psychologique contre les jeunes de moins de trente ans. L'auteur soutient que la surqualification des jeunes qui

entrent dans le marché du travail peut représenter une menace à d'autres collègues et supérieurs hiérarchiques, ce qui déclencherait le harcèlement psychologique.

Finalement, Hansen et coll. (2006), dans une recherche sur le harcèlement psychologique dans sept organisations suédoises, n'ont pas trouvé de différences d'âge significatives parmi les victimes et non-victimes de harcèlement psychologique. En outre, Leymann (1996) ne trouve pas de différences significatives selon l'âge des victimes de harcèlement psychologique non plus. Quine (2001), dans une étude sur le harcèlement psychologique chez les infirmières, n'a pas trouvé de différences significatives selon l'âge non plus.

Ainsi, nous pouvons constater, à partir de la littérature sur le harcèlement psychologique au travail, que les liens entre les rapports sociaux de l'âge, et le harcèlement psychologique ne sont pas concluants. Les analyses restent limitées et dans plusieurs études les différences selon les rapports sociaux de l'âge ne sont même pas envisagées, ni considérées. En plus, il n'y a pas eu jusqu'à présent d'études particulières visant à analyser ou identifier les influences entre les rapports sociaux de l'âge et le harcèlement psychologique.

Notre objectif sera d'identifier si dans les dynamiques de cette forme de violence, il existe des différences influencées par les rapports sociaux de l'âge. Plus précisément, on vise à comprendre (a) s'il y a un groupe d'âge qui vit plus de harcèlement psychologique au travail; (b) s'il y a une différence, selon l'âge, des types d'agissements qui constituent le harcèlement psychologique; (c) si les rapports sociaux de l'âge ont une influence sur la durée et la fréquence du harcèlement psychologique; (d) si la dynamique entre le harceleur et la victime est traversée ou non par les rapports sociaux de l'âge.

## MÉTHODOLOGIE

Nous avons utilisé une stratégie de recherche quantitative axée sur l'envoi de questionnaires par la poste à cinq groupes différents de travailleuses et travailleurs syndiqués au Québec. Nous avons développé un questionnaire regroupant le Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT), pour les agissements du harcèlement psychologique et différentes échelles concernant la santé mentale.

L'étude 1 (E1) est composée d'un groupe de professionnelles dans le secteur de la santé (psychologues, ergothérapeutes, diététiciennes, travailleuses sociales, etc.). La deuxième étude (E2) est formée d'un groupe d'ingénieurs. La troisième étude (E3) regroupe des travailleuses et travailleurs dans le secteur de l'éducation (enseignantes, professionnelles, etc.). L'étude 4 (E4) est constituée des travailleuses et travailleurs cols bleus. Finalement, l'étude 5 (E5) réunit un groupe de techniciennes et techniciens.

Dans le tableau 1, nous présentons la composition de l'échantillonnage pour chaque étude. Les taux de réponse varient entre 15 % et 33 %. Nous les jugeons satisfaisants compte tenu du fait que le questionnaire était assez long (entre 32 et 40 pages) et que nous n'avons utilisé aucune forme de récompense monétaire pour que les personnes répondent au questionnaire. De plus, compte tenu de notre sujet de recherche, nous avons procédé à l'envoi d'une seule lettre de rappel, pour minimiser un sentiment possible de harcèlement par rapport à la recherche. Finalement, les références sur la méthodologie des enquêtes postales nous indiquent qu'on doit attendre un taux de réponse qui varie entre 10 et 50 % (Neuman, 2000; De Vaus, 1999).

Concernant le genre, on observe que les populations des E1 et E3 sont traditionnellement féminines et les trois autres études comportent une population traditionnellement masculine, ce que reflète bien le profil de la population générale de chacune des études. Pour les études E2, E3 et E4, l'âge est bien distribué, tandis que dans l'étude E1, la population est plus jeune, en contraste avec l'étude E5 où la population est plus âgée.

TABLEAU 1  
Composition de l'échantillonnage

	Études				
	E1	E2	E3	E4	E5
Nombre de participants (n)	613	469	574	960	500
Taux de réponse (%)	32	32	33	15	20
Femmes (%)	81	18	71	26	8
Hommes (%)	19	82	29	74	92
Moyenne d'âge (ans)	40	44	43	44	45
Groupes d'âge (ans)					
20-34	34,8	16,5	24,5	11,8	9,9
35-44	25,5	32,7	26,6	40,0	31,7
45-54	33,0	38,0	38,6	38,7	52,0
55 et plus	6,7	12,8	10,3	9,5	6,4

## RÉSULTATS

Nous avons pu établir quatre groupes de travailleurs et travailleuses: (a) ceux qui n'ont jamais vécu de harcèlement psychologique (JH); (b) ceux qui vivent présentement du harcèlement psychologique (VH); (c) ceux qui ont vécu du harcèlement psychologique au travail depuis les 12 derniers mois (DH); et (d) ceux qui sont témoins de harcèlement psychologique (TH). Le tableau 2 nous

indique la distribution dichotomisée des travailleuses et travailleurs ayant vécu du harcèlement dans les douze derniers mois (b et c) et ceux qui n'ont jamais vécu du harcèlement (a).

TABLEAU 2

## Distribution dichotomisée des travailleurs ayant vécu du harcèlement

Harcèlement	Études				
	E1	E2	E3	E4	E5
Harcelé(e)s - DH (%)	31,9	24,1	30,8	63,3	30,2
Jamais harcelé(e)s - JH (%)	68,1	75,9	69,2	36,7	69,8

Nous constatons qu'en général, le pourcentage des personnes qui vivaient le harcèlement psychologique associé à celles qui l'ont vécu dans les douze derniers mois se situe entre 24 % et 32 %. Le taux extrêmement élevé de l'étude E4 doit être compris en considérant les particularités de l'organisation étudiée qui utilise un modèle de gestion axé sur la confrontation et l'humiliation de ses employés.

TABLEAU 3

## Harcèlement dans les groupes d'âge

Groupes d'âge	Études				
	E1	E2	E3	E4	E5
20-34 ans	33,6	12,7	28,8	13,6	9,1
35-44 ans	23,4	42,4	21,2	41,0	40,0
45-54 ans	36,0	29,1	39,7	37,3	45,7
55 ans et plus	7,0	15,8	10,3	8,1	5,2

Nous n'avons pas pu trouver de différences significatives intragroupes, sauf pour l'étude E4 (ANOVA  $F(3,639) = 5,85$ ,  $p < 0,001$ ). Autrement dit, dans les études E1, E2, E3 et E5, il n'y a pas de différences selon l'âge, tandis que dans l'étude E4, on observe que les deux groupes qui composent les 20-44 ans sont plus harcelés que les deux autres groupes qui forment les 45 ans et plus.

Ensuite, nous avons essayé de vérifier si les agissements qui composent le harcèlement psychologique peuvent être différents selon l'âge de la victime. Le tableau 4 présente les dix agissements les plus fréquents dans chacune des cinq études.

TABLEAU 4

## Les dix agissements les plus présents dans les cinq études (%)

Agissements	Études				
	E1	E2	E3	E4	E5
Un supérieur a limité vos possibilités d'expression	18,1	15,4	15,9	26,8	29,5
Regards négatifs ou gestes qui ont un sens négatif	18,0	10,3	20,5	25,0	22,3
Insinuations sans rien dire directement	17,6	11,2	23,5	29,0	28,7
Des gens parlent dans votre dos	15,0	12,6	18,6	39,1	38,1
Des gens remettent en question votre jugement	14,9	13,4	14,0	18,8	28,9
D'autres personnes limitent vos possibilités d'expression	14,1	11,3	15,2	23,0	28,4
Des gens évaluent votre performance sur de fausses prémisses	12,7	9,1	6,9	14,4	22,7
Des attaques constantes par rapport à votre travail	11,9	9,7	11,1	21,2	20,9
Des gens criaient après vous	11,9	5,4	12,4	18,8	15,2
Des gens partent des rumeurs à votre propos	7,8	7,4	9,4	25,3	23,2

Il est important d'insister sur le fait que si on prend chacun des agissements, d'une manière isolée, un par un, ils peuvent sembler effectivement anodins, inoffensifs même. Cependant, ce faisant, on banalise ce type de violence, car si chacun des agissements séparés peut sembler quelque chose de banal, qui arrive à tout le monde, dans le harcèlement psychologique tous ces agissements ne se produisent pas seuls. Dans la dynamique du harcèlement, ce n'est pas seulement un agissement, ce sont plusieurs agissements, et quand ils sont ensemble, ils ont une synergie et un effet cumulatif qui vont finir par produire un traumatisme pour la personne cible. Si on les analyse individuellement ici, c'est seulement pour vérifier si les rapports sociaux de l'âge peuvent avoir un effet et promouvoir une dynamique particulière en employant davantage certains agissements.

Sauf pour l'étude E1 où il n'y a pas de différences, dans les autres études, en utilisant des analyses de variance, nous trouvons des agissements qui sont à la fois plus présents parmi les personnes harcelées plus jeunes et à la fois plus présents parmi les personnes harcelées plus âgées. Le tableau 5 nous présente

ces agissements et les groupes d'âge auxquels ils sont associés. Nous pouvons remarquer que parmi les agissements influencés par les rapports sociaux de l'âge, il y en a au moins quatre qui se trouvent parmi les plus présents, présentés dans le tableau 4.

En effet, chaque étude semble avoir une dynamique particulière. En utilisant le test de Scheffé pour effectuer des comparaisons multiples, nous avons une analyse plus détaillée de ces différences. Par exemple, dans les études E2, E4 et E5, nous trouvons des agissements à la fois plus présents dans le groupe des plus jeunes, à la fois dans le groupe des plus âgés. Dans l'étude E4, nous avons des agissements plus présents simultanément chez les groupes des plus jeunes (20-34) et des plus âgés (55 ans et plus).

TABLEAU 5  
Les agissements influencés par les rapports sociaux de l'âge

Agissements	Étude	ANOVA	Groupe d'âge plus présent
Un supérieur a limité vos possibilités d'expression	E2	F(3,99)=5,80***	45-55 et 55 ans et plus
D'autres personnes limitent vos possibilités d'expression	E2	F(3,99)=2,67*	20-34 ans
On ne vous donne plus de tâches	E2	F(3,65)=4,11**	45-55 et 55 ans et plus
Accomplir des tâches qui exigent moins de compétences que vous en avez	E2	F(3,78)=3,54*	55 ans et plus
Des gens se moquent de votre vie privée	E2	F(3,99)=3,14*	20-34 ans
	E5	F(3,130)=2,68*	20-34 ans
Des gens remettent en question votre jugement	E2	F(3,99)=4,35**	20-34 et 35-44 ans
Vous êtes traité-e comme si vous n'existiez pas	E3	F(3,148)=1,80**	55 ans et plus
	E4	F(3,382)=2,56*	55 ans et plus
Une personne criait après vous	E4	F(3,396)=2,95*	20-34 et 55 ans et plus
On vous attribue de tâches malsaines	E4	F(3,390)=7,79***	20-34 ans
On vous transfère constamment vers de nouvelles tâches	E4	F(3,390)=6,23***	20-34 ans
On vous donne des tâches insultantes, humiliantes	E4	F(3,390)=7,79***	20-34 et 55 ans et plus
Vous êtes forcé de faire des tâches qui sont une attaque à votre dignité	E5	F(3,181)=2,90*	55 ans et plus

\* p<0,05. \*\* p<0,01. \*\*\* p<0,001.

En ce qui concerne la fréquence du harcèlement psychologique, il n'y a aucune différence selon les rapports sociaux de l'âge. Par contre, les études E3 et E4 présentent des différences significatives associées à la durée du harcèlement et les groupes d'âge. Les études E1, E2 et E5 ne présentent pas de différences significatives associées à la durée du harcèlement et les groupes d'âge.

Pour l'étude 3 (ANOVA F(3,132)=6,54, p<0,001), en utilisant le test de Scheffé, des comparaisons multiples entre les quatre groupes d'âge, les différences de moyennes entre les groupes sont statistiquement significatives pour les quatre groupes et plus élevées pour le groupe de 45-54 ans, suivi du groupe de 55 ans et plus, suivi du groupe de 35-44 ans et finalement du groupe de 20-34 ans. Pour l'étude E4 (ANOVA F(3,362)=3,00, p<0,05), en utilisant le test de Scheffé, des comparaisons multiples entre les quatre groupes d'âge, les différences de moyennes entre les groupes sont statistiquement significatives pour trois groupes, en étant plus élevées pour le groupe de 55 ans et plus, suivi des groupes de 35-44 ans et de 45-55 ans, et finalement le groupe de 20-34 ans.

Finalement, l'âge des harceleurs et des victimes sont présentés dans le tableau 6. Les résultats pour l'étude E4 ne sont pas disponibles, car la question sur l'âge de la personne harceleeuse n'était pas disponible. Pour les quatre autres études, nous avons réalisé un test du chi-carré pour déterminer si l'âge de la personne responsable du harcèlement a été également distribué. Pour l'étude E1,  $\chi^2(6, N=214)=75,3, p>0,001$ ; pour l'étude E2,  $\chi^2(6, N=158)=64,4, p>0,001$ ; pour l'étude E4,  $\chi^2(6, N=573)=205,6, p>0,001$ ; et pour l'étude E5,  $\chi^2(6, N=175)=65,0, p>0,001$ . Cela nous indique que le harcèlement est davantage fait par une personne plus âgée que la victime.

TABLEAU 6  
L'âge des victimes et des harceleurs au moment du harcèlement

Groupe de l'âge des victimes (ans)	Étude	L'âge du harceleur (%)			
		Plus jeune	Même âge	Plus âgé	Total
20-34		1,9	1,9	29,9	33,6
35-44		3,7	4,2	15,4	23,4
45-54	E1	10,7	14,5	10,7	36,0
55 ans et plus		3,7	3,3	0,0	7,0
Total		20,1	23,8	56,1	100,0
20-34		0,0	0,6	12,0	12,7
35-44		2,5	12,0	27,8	42,4
45-54	E2	10,8	10,1	8,2	29,1
55 ans et plus		10,8	2,5	2,5	15,8
Total		24,1	25,3	50,6	100,0

TABLEAU 6

## L'âge des victimes et des harceleurs au moment du harcèlement (suite)

Groupe de l'âge des victimes (ans)	Étude	L'âge du harceleur (%)			Total
		Plus jeune	Même âge	Plus âgé	
20-34		0,3	1,0	12,2	13,6
35-44		4,7	15,7	20,6	41,0
45-54	E4	13,6	15,0	8,7	37,3
55 ans et plus		6,5	1,4	0,2	8,1
Total		25,1	33,2	41,7	100,0
20-34		0,0	0,6	8,6	9,1
35-44		3,4	14,3	22,3	40,0
45-54	E5	21,1	14,9	9,7	45,7
55 ans et plus		4,6	0,6	0,0	5,2
Total		29,1	30,3	40,6	100,0

## DISCUSSION

L'âge semble jouer un rôle dans les dynamiques du harcèlement psychologique au travail. D'après nos résultats, nous ne pouvons pas identifier le groupe qui serait le plus harcelé. Cependant, à partir de nos résultats, nous pouvons remarquer que la dynamique du harcèlement peut être différente selon les groupes d'âge étudiés, c'est-à-dire que, lorsque l'on est jeune ou plus âgé, les agissements composant le harcèlement ne sont pas nécessairement les mêmes.

Nous observons que les dix agissements les plus présents dans les cinq études se regroupent davantage dans les groupes (1) visant à empêcher la victime de s'exprimer (40 %), ensuite dans le groupe (3) visant à déconsidérer la victime auprès d'autrui (40 %) et finalement le groupe (4) visant à discréditer le travail de la victime (20 %). En analysant les agissements influencés par les rapports sociaux de l'âge, les proportions sont presque inversées. Le groupe (4) visant à discréditer le travail de la victime (41,6 %), ensuite le groupe (1) visant à empêcher la victime de s'exprimer (25 %) et finalement le groupe (3) visant à déconsidérer la victime auprès d'autrui (16,7 %). Nous avons encore les groupes (2) isoler la victime et (5) compromettre la santé de la victime (8,3 %) avec chaque groupe. Cela nous indique que les rapports sociaux de l'âge ont une influence dans la constitution des agissements qui forment la dynamique du harcèlement psychologique.

Parmi les douze agissements influencés par les rapports sociaux de l'âge, on constate que quatre sont parmi les dix agissements les plus présents dans les cinq études, ce qui nous indique qu'ils ne sont pas périphériques dans la constitution de la dynamique du harcèlement psychologique.

Finalement, lorsqu'on analyse les groupes d'âge où les agissements sont les plus présents, nous avons les groupes 20-34 ans et 55 ans et plus concentrant 42,1 % des agissements chacun ; suivi des groupes 45-54 ans (10,5 %) et 35-44 ans (5,3 %). Toutefois, lorsque l'on regarde les agissements, pour ces deux groupes, ils sont différents, ce qui donne une « couleur » différente à la dynamique du harcèlement. Pour le groupe de 20-34 ans, on constate dans l'ordre d'importance : (3) déconsidérer la victime auprès d'autrui ; (4) discréditer la victime dans son travail et (1) empêcher la victime de s'exprimer ; et finalement (5) compromettre la santé de la victime. D'autre part, pour le groupe des 55 ans et plus, on constate aussi en ordre d'importance : (4) discréditer la victime dans son travail, suivi de (1) empêcher la victime de s'exprimer et (2) isoler la victime.

Ainsi, on peut affirmer que la dynamique du harcèlement psychologique est teintée selon le groupe d'âge auquel appartient la victime. Si je suis plus jeune, on visera davantage à me discréditer sur le plan individuel. Si je suis plus âgé, probablement, on visera à discréditer mon travail ou à m'isoler ou placardiser pour utiliser l'expression de Lhuillier (2002).

À partir de nos résultats, nous ne pouvons pas dire que les jeunes subissent plus de harcèlement psychologique que les plus âgés ou vice versa. Cependant, il serait juste de dire qu'ils vivent une dynamique constituée d'agissements différents selon leurs âges, donc le harcèlement aura tendance à changer avec l'âge.

Concernant la durée du harcèlement, seulement deux études (E3 et E4) présentent des différences. Malgré les différences entre les résultats des études E3 et E4, nous pouvons dégager une tendance où le harcèlement dure moins pour les plus jeunes (groupe 20-34 ans) et une plus longue durée pour le groupe de 45 ans et plus. Ces deux tendances peuvent être bien expliquées par les arguments de Rayner et coll. (2002) touchant la mobilité professionnelle qui est plus facile pour les jeunes et plus réduite pour les plus âgés. En plus, il faut aussi considérer que ces différences peuvent être associées à l'ancienneté des travailleurs ou encore à un effet générationnel où les valeurs des plus jeunes sont ancrées dans le respect de soi et dans la quête de l'épanouissement au travail (voir Gauthier, 2004).

Finalement, la dynamique entre la personne qui harcèle et la victime est aussi traversée par les rapports sociaux de l'âge. Dans les quatre études, la plupart du temps on est harcelé par une personne plus âgée. Il faut faire attention, car cela ne signifie pas que les harceleurs sont concentrés dans les groupes d'âge les plus âgés. Cela signifie tout simplement que la personne qui harcèle est plus âgée que la victime.

## CONCLUSION

Parmi les cinq études présentées ici, il y a une différence selon les groupes d'âge seulement dans un cas et cela doit être relativisé, car le contexte organisationnel et sociétal peut avoir une influence dans la dynamique de ce groupe des travailleuses et travailleurs.

Par contre, les rapports sociaux de l'âge semblent jouer un rôle dans la constitution des agissements qui composent la dynamique du harcèlement psychologique au travail. De cette manière, le harcèlement prend un visage différent selon les étapes de la vie de l'individu.

L'âge joue aussi un rôle concernant la durée du harcèlement. Les travailleuses et les travailleurs plus âgés vivent le harcèlement plus longtemps. Le groupe des 20-34 ans est celui dont la durée est la plus courte.

Nous croyons que le variable « âge » possède un effet synergique et une interaction complexe avec d'autres variables tels que le genre, la culture organisationnelle, le statut social, le niveau de compétences, etc., qui ensemble peuvent avoir un effet important dans les dynamiques du harcèlement psychologique. De cette manière, chaque organisation aura en place une dynamique associée au harcèlement psychologique où l'âge est un ingrédient important, mais non déterminant du harcèlement psychologique.

Notre recherche possède aussi des limites. Une limite importante est que dans les études présentées, nos répondants étaient tous au travail (les personnes en congés étaient exclues des échantillonnages). De cette manière, nous constatons que nos résultats peuvent sous-estimer une partie importante des personnes âgées qui sont parties en préretraite pour échapper au harcèlement psychologique au travail tel que nous l'indique le passage suivant:

Dans le passé, j'avais eu des patrons durs, mais je pouvais m'expliquer avec eux. Lui (M. Y), il m'a écaeurée en maudit. Jamais dans ma vie professionnelle, je me suis sentie aussi mal, aussi inconfortable, aussi fragile. Je ne voulais pas voir que je subissais du harcèlement. J'ai dû quitter mon travail pour protéger ma santé (travailleuse victime de harcèlement psychologique).

Ainsi, comme notre échantillonnage a été centré sur les personnes au travail, nous sous-estimons le nombre des travailleuses et travailleurs plus âgés qui ont vécu une situation de harcèlement psychologique et qui à ce moment ont pris une retraite anticipée.

Il faut considérer qu'il y a des limites quant à la généralisation des résultats obtenus. Nous ne pouvons pas généraliser ces résultats à l'ensemble de la population québécoise. Nous avons ici cinq groupes qui ne sont pas représentatifs de la population québécoise en général. Présentement, d'autres projets de recherche sont en cours pour obtenir un portrait plus étendu du harcèlement psychologique. Nous poursuivrons nos analyses et allons essayer de raffiner les analyses présentées ici dans l'avenir.

## BIBLIOGRAPHIE

- BRODSKY, C.M. (1976). *The Harassed Worker*, Lexington, Lexington Books.
- CRU, D. (2001). « Le mal-être au travail, comment intervenir ? », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 5, p. 57-73.
- DEJOURS, C. (1993). *Travail: usure mentale*, Paris, Bayard Éditions.
- DEJOURS, C. (1998). *Souffrance en France*, Paris, Seuil.
- DEJOURS, C. (2001). « Désolation et harcèlement moral », *Le Monde*, 10 avril, p. 10.
- DE VAUS, D.A. (1999). *Surveys in Social Research*, 4<sup>e</sup> éd., Londres, UCL Press.
- DIMARTINO, V., H. HOEL et C. COOPER (2003). *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- DOYLE, E. (2001). *Dignity at Work: The Challenge of Workplace Bullying*, Dublin, Stationery Office.
- EINARSEN, S. et B.I. RAKNES (1997). « Harassment in the Workplace and the Victimization of Men », *Violence and Victims*, vol. 12, n° 3, p. 247-263.
- EINARSEN, S. et A. SKOGSTAD (1996). « Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n° 2, p. 185-201.
- GAUTHIER, M. (2004). *La relève et le choc des valeurs*, Communication au congrès de la Fédération des commissions scolaires, 14 mai.
- HANSEN, A.M., A. HOGH, R. PERSSON, B. KARLSON, A.H. GARDE et P. ORBAEK (2006). « Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response », *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 60, p. 63-72.
- HUEZ, D. (1998). « Organisation du travail et précarisation de la santé », dans Association Santé et médecine du travail (dir.), *Des médecins du travail prennent la parole - Un métier en débat*, Paris, Syros, p. 58-67.
- LE GOFF, J.P. (2000). *Les illusions du management: pour le retour du bon sens*, Paris, La Découverte.
- LEYMANN, H. (1996). *Mobbing: La persécution au travail*, Paris, Seuil.
- LHUILIER, D. (2002). *Placardisés: Des exclus dans l'entreprise*, Paris, Seuil.
- NEUMAN, W.L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, 4<sup>e</sup> éd., Boston, Allyn and Bacon.
- QUINE, L. (2001). « Workplace Bullying in Nurses », *Journal of Health Psychology*, vol. 6, n° 1, p. 73-84.
- RAVISY, P. (2000). *Le harcèlement moral au travail*, Paris, Éditions Dalloz.
- RAYNER, C. (1997). « Incidence of Workplace Bullying », *Journal of Community & Applied social psychology*, vol. 7, n° 3, p. 199-208.
- RAYNER, C., H. HOEL et C. COOPER (2002). *Workplace Bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?*, Londres, Taylor & Francis.
- VARTIA, M. (1996). « The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n° 2, p. 203-214.

ZABALA, I.P. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander, Editorial Sal Terrae.

ZAPF, D., C. KNORZ et M. KULLA (1996). « On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n° 2, p. 215-237.