



الجمهورية اللبنانية  
مجلس النواب  
المديرية العامة للدراسات والمعلومات  
مصلحة الأبحاث والدراسات

العنف المعنوي في العمل  
(Le harcèlement moral au travail)

أولاً: المقدمة

يدخل العنف المعنوي ضمن منظومة العنف في العمل، وهو يعد من الجرائم الحديثة في القوانين الجنائية الغربية، التي لم يتم تقنينها بعد في الدول العربية، أو على الأقل، ليس تحت هذه التسمية ولا بشمولية القوانين الغربية.

أدى تحول أسواق العمل إلى أسواق تنافسية ما بعد العام ١٩٨٠، إلى ظهور ديناميات إدارية جديدة زادت في تقاوم بعض المشاكل المهنية، كالعنف المعنوي، الذي طالما كان موجوداً، إنما بشكل خفيف أو غير معلن. غير أن تطور ظروف العمل، والإعتراف الدولي بحقوق الإنسان، سمحا بإيصال إعتراضات العاملين وممثليهم حول سوء الظروف النفسية والمعنوية في بعض ميادين العمل، بالإضافة إلى ظهور جهات رقابية تعنى بصحة العامل في مواجهة هذه المخاطر.<sup>1</sup> فأزيج ستار الصمت عن مثل هذه الممارسات، وتم تمييزها عن باقي المشاكل التي قد تصادف العامل خلال مسيرته المهنية.

وقد واكبت الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي هذه التطورات منذ العام ٢٠٠٠، وشجعتا الدول الأعضاء على تطوير تشريعاتها، حمايةً لحقوق العاملين بشكل خاص وحقوق الإنسان بشكل عام، عبر تجريم العنف النفسي سواء في العمل أم في الحياة الخاصة.

<sup>1</sup> Nicolas Hatzfeld, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et Emploi* [En ligne], 129 | janvier-mars 2012, mis en ligne le 31 octobre 2012, consulté le 30 juillet 2018. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/5490> ; DOI : 10.4000/travailemloi.5490

غير أن الدول العربية، وإن واكبت هذا التطور في مجالات عديدة من التشريع في مجال حقوق الإنسان، غير أن ما يختص بالعنف بقي غائباً، فعدد من قوانين هذه الدول قد تضع الدولة أمام مسؤولية حماية الموظف من التعرض للتهديد والإهانة أو الشتم والقذف والإعتداء، كما ورد في قانون الوظيفة العامة في المغرب<sup>٢</sup> والجزائر<sup>٣</sup>.

وبعضها الآخر قد يحمي العامل الذي يجبر على الاستقالة عند تعرضه لمثل هذه الظروف، بأن يتم اعتباره كمن تعرض لصرف تعسفي، مع ما يوجب ذلك من حقوق قانونية أو مدنية، كما جاء في قانوني العمل المغربي<sup>٤</sup> والكويتي<sup>٥</sup>.

ومثل هذه القوانين قد تذكر حق العامل في العمل ضمن ظروف تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية كما في قانون العمل المغربي<sup>٦</sup>. غير أن قوانين الدول العربية لا تحدد أحكاماً شاملة لجريمة العنف المعنوي، سواء حصلت في مكان العمل أم في الحياة الخاصة.

أما في لبنان، فقد ظهر لأول مرة ما يشبه مصطلح العنف النفسي، في قانون «معاقبة التعذيب»<sup>٧</sup> الذي أقره مجلس النواب في العام ٢٠١٧، والذي يمنع أنواع التعذيب التي قد ينتج عنها «ألم شديد أو عذاب شديد، جسدياً كان أم عقلياً» كالتخويف والتمييز. غير أن هذا القانون لا تطبق أحكامه إلا على الموظفين العسكريين إذا مارسوا التعذيب أثناء الاستقصاء والتحقيق الأولي والتحقيق القضائي والمحاكمات وتنفيذ العقوبات.

أما في نظام الموظفين اللبناني، فتنحصر حقوق الموظف بالأمور المادية مثل الراتب والإجازة والمساعدات المرضية والتعويضات<sup>٨</sup>، ولا ذكر للحقوق المعنوية كعدم المساس بكرامة الإنسان، وتأمين محيط عمل صحي بأبعاد معنوية ونفسية سليمة، علماً أن المادة ١٤ من نظام الموظفين تعرض واجبات الموظف المعنوية والأخلاقية دون حقوقه.

أما في قانون العمل في لبنان، فالمادتان ٦١ و ٦٢ المتعلقتين بتدابير الوقاية والحماية الصحية، إنما يعنى بهما الظروف الجسدية للعامل.

<sup>٢</sup> القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المغرب، رقم 1.58.008، تاريخ ١٩٥٨/٢/٢٤، الفصل ١٩  
<sup>٣</sup> القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، رقم ٠٦-٠٣، 15 يوليو سنة ٢٠٠٦، المادتين ٣٠ و ٣٧، ومدونة الشغل المغربية، المادة ٤٠

<sup>٤</sup> مدونة الشغل المغربية، المادة ٤٠

<sup>٥</sup> القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل بالقطاع الأهلي، المادة ٤٨

<sup>٦</sup> مدونة الشغل المغربية، المادة ٢٤

<sup>٧</sup> قانون معاقبة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، رقم ٦٥، صادر بتاريخ ٢٠/١٠/٢٠١٧.

<sup>٨</sup> نظام الموظفين، مرسوم اشتراعي رقم ١١٢ الصادر في ١٢/٦/١٩٥٩

وتدرس حالياً لجان مجلس النواب «مشروع قانون التحرش الجنسي» و«اقتراح قانون تجريم التحرش الجنسي والإساءة العنصرية»، بهدف الوصول إلى قانون يجرّم التحرش الجنسي. ومثل هذه القوانين، غالباً ما تترافق في الغرب مع قانون يمنع أيضاً العنف المعنوي. لكن هذه الخطوة لم يتمّ اعتمادها بعد من قبل مجلس النواب اللبناني.

## ثانياً: اختيار المصطلح

لا تزال اللغة العربية تفتقر لتعبير دقيق وموحد يدل على العنف المعنوي أو السلوك المرتبط به، وذلك نظراً لحدائثة هذا المفهوم الذي تمت دراسته وتحديده في الغرب، ونظراً لكون المجتمعات الغربية نفسها تستعمل عدة مصطلحات للتعبير عن هذه الظاهرة.

فالتعبير الشائع في الولايات المتحدة هو «employee abuse» أو «workplace harassment» وأيضاً «workplace terrorism»، كذلك «Mobbing». وهذا المصطلح الأخير يستعمل أيضاً في ألمانيا وإيطاليا والسويد. أما في المملكة المتحدة، فيستعمل مصطلح «workplace bullying» أو ببساطة «bullying». غير أن هذه الكلمة أصبحت ترمز أكثر إلى التتمّر المدرسي.<sup>9</sup> أما الثقافة الفرنسية، فاختارت مصطلح «harcèlement moral» الذي يرمز أكثر إلى الطابع النفسي أو المعنوي لهذا النوع من العنف.<sup>10</sup>

أما في اللغة العربية، فتستعمل المصطلحات التالية:

- «التحرش المعنوي»، وهو مصطلح يمثل ترجمة حرفية لا تفي المعنى المطلوب. إذ أن التحرش بالعربية يميل إلى تصوير سلوك جنسي، أكثر من معنوي، كما في استعمال مصطلح «التحرش الجنسي».
- «المضايقة» وهي صيغة تبدو مخففة لهذا الجرم.
- «الإضطهاد» أو «المحاصرة» أو «التخويف»<sup>11</sup>، وهي مصطلحات تشكل منحنى من سلوك عدائي أشمل وأكبر يدخل ضمن العنف المعنوي.
- «العنف المعنوي» وهو المصطلح الأشمل الذي سوف تستعمله هذه الدراسة لأنه أقرب ما يصف جريمة الـ «harcèlement moral»، كما هي معرفة في الثقافة الغربية.

<sup>9</sup> اضطهاد الطلاب لزميل لهم.

<sup>10</sup> F. LORHO & U. HILP, 2001, "Le harcèlement moral au travail", Parlement Européen, Direction générale des études, Série Affaires sociales, SOCI 108 FR, [http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108\\_fr.pdf](http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_fr.pdf) (consulté le 3/6/2018)

<sup>11</sup> د. تشابل وف. دي مارتينو، «العنف في مكان العمل»، مكتب العمل الدولي جنيف، ٢٠٠٢، ص. ٣٨.

## ثالثاً: تعريف العنف المعنوي

بحسب الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل، ليس هناك من إجماع دولي على اعتماد تعريف موحد للعنف المعنوي في مكان العمل.

وتقدم الوكالة التعريف التالي: هو سلوك متكرر وشاذ موجّه ضد عامل أو مجموعة من العاملين مولداً خطراً على الصحة والسلامة.

«On entend par harcèlement moral sur le lieu de travail un comportement répété et anormal dirigé contre un employé ou un groupe d'employés et générant un risque pour la santé et la sécurité».<sup>12</sup>

وتعرّف الأمم المتحدة العنف المعنوي بأي سلوك غير مناسب وغير مرغوب فيه، قد ينتج عنه أو ينظر إليه على أنه يسبب إساءة أو إذلالاً لشخص آخر.

«Harassment is any improper and unwelcome conduct that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation to another person».<sup>13</sup>

أما منظمة الصحة العالمية فتعرّف العنف المعنوي في العمل كنوع من إساءة استخدام السلطة، يظهر عبر سلوك معاكس للأخلاق المهنية، موجه ضد عامل، بهدف إذلاله.

«Le harcèlement moral est une forme d'abus de pouvoir exercé à l'encontre d'un employé qui s'exprime par un comportement contraire à l'éthique visant à l'humilier».<sup>14</sup>

أما بالنسبة للدكتور ماري-فرانس هيروغويان، التي تعتبر من أهم من درس ظاهرة العنف المعنوي في فرنسا، فإن التعريف الذي وضعته للعنف المعنوي هو أكثر ما يشرح هذه الظاهرة، التي ترتدي شكل سلوك عادي وشائع، إنما باطنها فعنيف جداً على الإنسان.

يُعرّف العنف المعنوي في العمل بأنه كلّ سلوك مسيء (إيماءة أو كلمة أو سلوك أو موقف أو ما إلى ذلك) قد يقوض، عن طريق التكرار أو المنهجية، كرامة الشخص أو سلامته النفسية أو الجسدية، معرضاً مستقبل الشخص المهني للخطر أو مؤدياً إلى تدهور مناخ العمل. إنه عنف

<sup>12</sup> Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail, « Harcèlement moral sur le lieu de travail », Facts 23. <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/23> (consulté le 5/6/2018)

<sup>13</sup> United Nations, Secretary-General's Bulletin, 2008, « Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority », ST/SGB/2008/5. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/238/36/PDF/N0823836.pdf?OpenElement> (consulted on 10/4/2018)

<sup>14</sup> Organisation Mondiale de la Santé, Salubrité du travail, Série protection de la santé des travailleurs, N° 4: « Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail ? » [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/harassment/fr/#](http://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/fr/#) (consulté le 6/5/2018)

خفيف، غير ملحوظ، ولكنه مدمر للغاية. والسلوك بحد ذاته ليس خطيراً، إنما الأثر التراكمي والمتكرر لهذه الصدمات المجهرية هو ما يشكل العدوان.

«Le harcèlement moral au travail se définit comme toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude...) qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique de la personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail. Il s'agit d'une violence à petite touche, qui ne se repère pas, mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des microtraumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression.»<sup>15</sup>

## رابعاً: الإطار الدولي العام

بعد تبني خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠ التي أطلقتها الأمم المتحدة في العام ٢٠١٥، أصبحت مكافحة العنف في العمل من إحدى أولويات المجتمع الدولي. وهو يدخل ضمن الهدف الخامس الذي يدعو إلى القضاء على جميع أشكال التمييز<sup>١٦</sup> والعنف ضد جميع النساء والفتيات<sup>١٧</sup> والقيام بإصلاحات «لتحويل المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية»<sup>١٨</sup>، وأيضاً ضمن الهدف الثامن، الذي يدعو إلى تأمين عمل لائق لجميع النساء والرجال<sup>١٩</sup> وحماية حقوق العمل وتأمين بيئة عمل سليمة وأمنة.<sup>٢٠</sup>

ويشكل «العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل» واحداً من البنود الثلاثة التي وردت على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، في دورته السابعة بعد المائة، الذي عقد خلال شهر حزيران ٢٠١٨.

<sup>15</sup> Hirigoyen M-F., «Le harcèlement moral au travail», sur le site : mariefrance-hirigoyen.com.

<http://www.mariefrance-hirigoyen.com/thematique/le-harcelement-moral-au-travail/> consulté le 31/7/2018

<sup>16</sup> الهدف ٥ : تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، الغاية ١ : القضاء على جميع أشكال التمييز ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان

<sup>17</sup> الهدف ٥ : تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، الغاية ٢ : القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال

<sup>18</sup> الهدف ٥ : تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، الغاية ٥ : القيام بإصلاحات لتحويل المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق الملكية والتصرف في الأراضي وغيرها من الممتلكات، وعلى الخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية

<sup>19</sup> الهدف ٨ : تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، الغاية ٥ : تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام ٢٠٣٠

<sup>20</sup> الهدف ٨ : تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، الغاية ٨ : حماية حقوق العمل وإيجاد بيئات عمل توفر السلامة والأمن لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.

ويرد في جدول أعمال المؤتمر أن العنف في مكان العمل قد يرتدي أشكالاً متعددة «بما فيه التحرش والتنمر والمضايقة النفسية والإتجار بالبشر والدعارة الجبرية والتعدي».<sup>٢١</sup>

وترى منظمة العمل الدولية أن المجتمع الدولي يسعى إلى معالجة بعض جوانب العنف في العمل كالتمييز والعمل الجبري وعمل الأطفال والحرية النقابية والعمال المهاجرون والعمال المنزليون ... إنما تبقى هناك ثغرات مهمة، كالعنف النفسي، لا بدّ من الإقرار بها ومواجهتها «سواء كقضية حقوق أو كقضية فعالية وربحية مكان العمل»، فالعنف في العمل ليس فقط انتهاكاً لحقوق العامل، بل يحمل أيضاً تكلفة مادية كبيرة تقع على عاتق العمال وأصحاب العمل والمجتمع ككل.

وتلعب منظمة العمل الدولية دوراً أساسياً في مكافحة العنف في العمل، إذ يطلب منها بانتظام «توفير المشورة والمساعدة في هذا الصدد، لا سيما فيما يتعلق بالتحرش الجنسي وسائر أنواع التحرش»، وذلك عبر النهوض بالدراسات والإقتراحات والسياسات الرامية إلى حظر مثل هذه السلوكيات، واستحداث آليات للشكاوى والرصد، ووضع اتفاقيات دولية ترمي إلى توفير تدابير حمائية فعالة.

ويدخل العنف المعنوي أيضاً ضمن منظومة «المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل» (Risques psychosociaux au travail-RPS)، وهو مصطلح حديث يشمل العنف في العمل سواء صدر من داخل أو خارج مكان العمل والضغط النفسي الناجم عن العمل.<sup>٢٢</sup> وقد ظهر هذا المصطلح في مؤتمرات منظمة الصحة العالمية منذ العام ١٩٩٨.<sup>٢٣</sup>

وأول ما ظهر مصطلح العنف المعنوي بشكل قانوني في توجيهات الإتحاد الأوروبي<sup>٢٤</sup> منذ العام ٢٠٠٠، كان تحت باب التمييز العنصري (Discrimination au travail)، لأن أساس إدانة هذه الظاهرة كان عدم المساواة، سواء في الجنس أو الدين أو العرق أو العمر أو الجنسية، وسائر أنواع التمييز. غير أن تطور علوم الإدارة وعلم النفس، سمح بالنظر إلى هذه الظاهرة تحت مظلة أوسع، فهي قد تكون أحياناً استراتيجية إدارية للمؤسسات، أو خللاً في الإدارة، أو

<sup>٢١</sup> مكتب العمل الدولي، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٣، جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي (٢٠١٧-٢٠١٨)، البند ١٦ من الملحق الثالث ص ١٥

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_348400.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_348400.pdf)  
<sup>٢٢</sup> Plan régional Santé Travail 2 : Guide RPS, Préfet de la Région Languedoc-Roussillon, « Les Risques Psychosociaux, Repérer et Agir », Octobre 2013.

<sup>٢٣</sup> T. Chakor. «Généalogie des risques psychosociaux au travail : un phénomène au coeur d'une tension politique», Économies et sociétés. Série KC, Études critiques en management, ISMEA, 2015. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01226286/document> consulté (12/3/2018)

<sup>٢٤</sup>Journal officiel des Communautés européennes, DIRECTIVE 2000/78/CE DU CONSEIL de l'UE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:fr:PDF>

حتى مرضاً نفسياً لدى بعد الأشخاص من أصحاب السلطة. وسوف تتطرق هذه الدراسة لأسباب العنف المعنوي في العمل في مقطع لاحق.

وقد حدد المرصد الأوروبي التابع للوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل المخاطر المهنية بـ ٢٠٤٢ خطراً. وأجرى، في العام ٢٠١٦، الدراسة الاستقصائية (ESENER-2)<sup>٢٦</sup>، في ٣٦ دولة أوروبية، شملت ٥٠ ألف شركة، ركزت على درس المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل وخاصة الضغط النفسي الناتج عن العمل والعنف والتحرش الجنسي، بهدف تطوير السياسات والخطط الوطنية للوقاية من هذه المخاطر.

ويخصّ العنف المعنوي في العمل النساء والرجال معاً، حتى ولو تمّ أحياناً التطرق لهذا الموضوع ضمن حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، والسبب في ذلك أن معظم الدراسات تشير إلى أن مرتكبي العنف النفسي هم بنسب عالية من الذكور. ففي فرنسا مثلاً، أوردت دراسة أن مرتكبي جريمة العنف النفسي هم من الرجال بنسبة ٢٢.٤% مقابل ١٢.٩% من النساء<sup>٢٧</sup>، بينما أظهر الاستطلاع السادس (EWCS 2015) الذي أجرته المؤسسة الأوروبية لتحسين المعيشة وظروف العمل (Eurofound)، أن حوالي ١٦% من العمال الأوروبيين أبلغوا عن تعرّضهم لمعاملة سيئة في مكان عملهم خلال السنة التي سبقت الإستطلاع، ٥% منهم تعرضوا للعنف المعنوي. وتبين أن نسبة الضحايا من النساء هي أعلى بنقطة واحدة من نسبة الرجال<sup>٢٨</sup>. وقد يكون سبب تفاوت النسب بين الدراسات هو أنها تناولت عمالاً ينتمون إلى مهن مختلفة، بعضها أكثر عرضة لظهور العنف المعنوي حيث عدد النساء يفوق عدد الرجال، كقطاع الصحة مثلاً، وذلك بحسب دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية في العام ١٩٩٨.

<sup>25</sup> EUROGIP, « Risques psychosociaux au travail: une problématique européenne », Janvier 2010, [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/EUROGIP\\_RPS\\_au\\_travail.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/EUROGIP_RPS_au_travail.pdf) (consulté le 4/3/2018)

<sup>26</sup> European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory, «Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2), Overview Report: Managing Safety and Health at Work », Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016

<sup>27</sup> De Gasparo C. « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique », *Cahiers du Genre*, 2003/2 (n° 35), p. 165-187. DOI : 10.3917/cdge.035.0165. URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2003-2-page-165.htm> Consulté le 21/5/2018

<sup>28</sup> Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf), p. 8 consulted on 21/5/2018

## خامساً: أنواع وأشكال المضايقات

بعد سلسلة من الأبحاث العلمية، وضع الدكتور لايمين تصنيفاً لخمسة وأربعين فعلاً يشكلون العنف المعنوي في العمل. وقد وضعها ضمن مجموعات خمس بحسب نتائجها على الضحية<sup>29</sup>:

١. منع الضحية من التواصل والتعبير عن نفسها.
٢. عزل الضحية.
٣. تشويه سمعة الضحية أمام زملائها في العمل.
٤. التشكيك في قدرات الضحية المهنية.
٥. إلحاق الضرر بصحة الضحية.

أما وزارة العمل الفرنسية، فحدّدت المضايقات التي تدخل في إطار العنف المعنوي في العمل<sup>30</sup> بالأفعال التالية:

- الإلتقاد المستمر، السخرية المتكررة.
- التتمّر والإذلال.
- الإفتراء والشتائم والتهديدات.
- الإقصاء، وظروف العمل المهينة.
- رفض التواصل المطلق مع الشخص المستهدف.
- عدم وجود مقصود لتعليمات طريقة العمل أو إعطاء تعليمات متناقضة.
- عدم توكيل الشخص المستهدف بأي عمل أو توكيله بعدد مفرط من المهام.
- توكيل الشخص المستهدف بمهام لا معنى لها أو لا علاقة لها بالمنصب.

وهناك أربعة أشكال من العنف المعنوي في أماكن العمل، وهي تصنف بحسب مركز المعتدي<sup>31</sup>.

<sup>29</sup> Soares A., « Quand le travail devint indécent, le Harcèlement psychologique au travail », Performances no.3, 2001. [http://www.angelosoares.ca/articles/asc/Quand\\_le\\_travail\\_devient\\_indecent.pdf](http://www.angelosoares.ca/articles/asc/Quand_le_travail_devient_indecent.pdf) (consulté le 21/3/2018)

<sup>30</sup> Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, « le Harcèlement moral », Juillet 2010, [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Harcèlement\\_moral\\_dgt\\_07-2010.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Harcèlement_moral_dgt_07-2010.pdf) (28/2/2018)

<sup>31</sup> Garcia A. & al. , « Violences au travail, Harcèlement moral et sexuel », Synthèse de la recherche sur les caractéristiques et les conséquences pour les travailleurs féminins et masculins, Université Catholique de Louvain, Edition SPF Emploi, Travail et concertation sociale, 2003.



النسبة	المعتدي هو:	شكل العنف المعنوي
٤٨%	المسؤول في الهرمية التنظيمية تجاه المرؤوس	تحرش عامودي تنازلي
٧%	المرؤوس تجاه المسؤول الأعلى منه في الهرمية	تحرش عامودي تصاعدي
٢٩%	زميل له نفس المستوى في الهرمية	تحرش أفقي
١٦%	عميل من خارج المؤسسة	تحرش جانبي

ويمكن أن يتم التحرش من قبل مجموعة من الأشخاص ضد فرد أو أكثر.

### سادسا: أسباب العنف المعنوي في العمل

بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، إن العنف المعنوي في العمل يرتبط بشكل مباشر بدنامية تنظيم العمل. وتحدد المنظمة عدة عوامل قد ترفع من احتمال ظهور العنف المعنوي، كالتغيير وإعادة التنظيم، ونقص الموظفين، والإفراط في العمل، وسياسات التوظيف غير المناسبة، وعدم التواصل، وسوء الإدارة، وعدم خلق جو من الأمان للعامل، والصمت أزاء العنف إذا ما وجد أو ردة الفعل غير المناسبة تجاه مرتكب العنف.<sup>٣٢</sup>

ويذكر التقرير التحضيري للمؤتمر الدولي للعمل ٢٠١٨، أن الاختلال في ميزان القوى هو المسبب الرئيسي للعنف المعنوي في العمل<sup>٣٣</sup> وأن ما يغذيه هي فوارق الجنس والعرق والطبقة الاجتماعية ...

وهناك عدة نظريات تشرح سلوك العنف النفسي في العمل، وهي تجمع أنه ليس نتيجة عامل واحد، بل يولد نتيجة اجتماع عدة عوامل.

كما يعتبر الدكتور لايمان أن من أسباب العنف المعنوي هو قيام نزاع في مكان العمل، وتلكؤ الإدارة عن إيجاد حل له، مما قد يدفع العاملين إلى تصريف غضبهم على واحد منهم فيصبح كبش فداء.

<sup>32</sup> Baker J., «La violence au travail», Education ouvrière 2003/2004, no. 133, Organisation Internationale du Travail, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_112473.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_112473.pdf) p. 8, consulté le 27/6/2018

<sup>33</sup>Bureau International du travail, «Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail », Rapport V (I), Conférence internationale du Travail, 107<sup>e</sup> session, 2018. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_553578.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf) p.27 consulté le 26/6/2018

وتعتبر الباحثة د. ماري- فرانس هيروغويان أن العنف المعنوي هو «من عوارض المجتمع الحديث». وقد تجتمع عدة عوامل، إدارية، إجتماعية ونفسية، لتولّد العنف المعنوي في العمل.<sup>34</sup>

وتعتبر هذه الباحثة أن أساليب الإدارة الحديثة أضاعت البعد الإنساني في العمل، إذ فرض واقع الأسواق التنافسية أن تكون أولويات المؤسسات مركزة على تحقيق الأهداف والربح، مما خلق جواً ضاغطاً في العمل، تمثل في بذل الجهد المتواصل لتلبية متطلبات العمل، إضافة إلى مواكبة التغييرات التقنية السريعة التطور عبر التأقلم المستمر على المتغيرات. وفي ظل هذه الأجواء الضاغطة، فإن صادف وجود أسلوب إداري دكتاتوري أو على العكس، متراخ، أو أسلوب إداري متضارب يعلن عكس ما يطبق في الواقع، فإن هذه الأساليب في إدارة المؤسسات تمهد الطريق أمام العنف المعنوي وتتغاضى عنه عندما يحصل.

ومما يساعد أيضاً في ظهور العنف المعنوي في العمل هو التحولات الإجتماعية التي طرأت على المجتمع الحديث. فالعولمة وتقنيات التواصل الإجتماعي وسرعة التغيير، أدت إلى انتفاء القيم الإجتماعية التي لطالما حددت قيمة الإنسان في المجتمع، وظهر مجتمع نرجسي يقيّم الإنسان بحسب أدائه ونجاحه ومظهره وثروته، مما دفع الأفراد إلى اختيار طريق النجاح السريع عبر «الشطارة» وليس بالجهد الشخصي. وأصبح «الآخر» مصدر تهديد للكيان، مما ضرب العلاقات الإجتماعية، وتحول الفرد إلى نواة بحد ذاته بعد أن كان عضواً في المجتمع. وفي ظل التنافس والسباق إلى النجاح، يكبر خطر وجود أشخاص قد يدوسون على الآخرين من أجل تحقيق ذاتهم، وبالتالي قد يلجؤون إلى العنف المعنوي في العمل، للبقاء في الطليعة والتميّز.

هذه المعطيات الإدارية والإجتماعية دعمت ولادة نوع من الشخصيات النرجسية، دون أن تنفي المسؤولية الفردية في انتهاج أي سلوك منحرف في التعامل مع الآخرين. ومثل هذه الشخصيات النرجسية تبحث دوماً عما يؤكد لها قيمتها المعنوية، وعما يعزز إحساسها بأنها تسيطر على حياتها، وهي في سعي مستمر عن هوية فردية واجتماعية. وهي تتميز بالخصائص التالية :

<sup>34</sup> Hirigoyen M-F, «Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne» Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique, Volume 174, issue 7, Elsevier 2016, p. 575-579. [https://ac-els-cdn-com.ezproxy.aub.edu.lb/S0003448716300385/1-s2.0-S0003448716300385-main.pdf?\\_tid=8139cebd-67fa-4026-9e9d-28813e43157f&acdnat=1528100300\\_f0808baaf1c8915d292da134fcfff8f2](https://ac-els-cdn-com.ezproxy.aub.edu.lb/S0003448716300385/1-s2.0-S0003448716300385-main.pdf?_tid=8139cebd-67fa-4026-9e9d-28813e43157f&acdnat=1528100300_f0808baaf1c8915d292da134fcfff8f2) consulté le 4/6/2018

- الهشاشة النرجسية التي تترافق مع خوف شديد من الفشل وعدم تحمل أي نوع من الهيمنة.
- صعوبة قصوى في المراجعة الذاتية ولوم الآخرين أمام كل مشكلة.
- التركيز المطلق على تحسين الأداء والإمتثال لمقاييس النجاح التي يفرضها النظام المهني.
- الإنصياع لكل متطلبات العمل مهما كانت درجة صعوبتها، بهدف تحقيق النجاح.

### سابعاً: عواقب العنف النفسي

يعتبر الدكتور لايمان أن الأفعال والأقوال التي تشكل العنف المعنوي، وإن بدت تافهة بذاتها، فإن اجتماعها وتكرارها يحملان أثراً مدمراً للشخص الذي يتعرض لها.<sup>35</sup> وهي تطل العامل الذي يتعرض لمثل هذه الممارسات، وأيضاً زملاءه في العمل وأفراد عائلته، والمؤسسة التي يعمل فيها.

#### ١. على صعيد الفرد الذي يتعرض للعنف النفسي

أظهرت دراسة أجرتها مؤسسة Eurofound في العام ٢٠١٣،<sup>36</sup> أن أثر العنف المعنوي على الصحة هو أسوأ من أثر العنف الجسدي، إذ يزيد العنف الجسدي ثلاث مرات من خطر الإصابة بالاكتئاب ومرتين من خطر الإجهاد، بينما يضاعف العنف المعنوي خطر الاكتئاب أربع مرات، وثلاث مرات خطر التعرض لاضطرابات النوم ومرتين خطر الإجهاد.

وقد أظهرت الدراسات السريرية التي أجراها الدكتور لايمان أن ١٠ إلى ١٥% من حالات الانتحار السنوية في السويد تنتشر بخلفية التعرض للعنف النفسي.<sup>37</sup>

وفي دراسة أجرتها عيادة العمل في جامعة ميلانو<sup>38</sup>، شملت ثلاثة آلاف ضحية للعنف النفسي في العمل، على فترة امتدت ما بين العامين ١٩٩٨ و ٢٠٠٢، تمّ عزل العوارض التي قد تصيب هؤلاء الأشخاص.

<sup>35</sup> Soares A., « Quand le travail devint indécent, le Harcèlement psychologique au travail », Performances no.3, 2001. [http://www.angelosoares.ca/articles/asc/Quand\\_le\\_travail\\_devient\\_indecent.pdf](http://www.angelosoares.ca/articles/asc/Quand_le_travail_devient_indecent.pdf) (consulté le 21/3/2018)

<sup>36</sup> Bureau International du travail, «Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail », Rapport V (I), Conférence internationale du Travail, p.331, 107<sup>e</sup> session, 2018 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_553578.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf) consulté le 27/6/2018

<sup>37</sup> Leymann H., «Mobbing and Psychological Terror at Workplaces», Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, Springer Publishing Company1990[http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf) consulted on 10/4/2018

فمن الناحية النفسية، تعاني غالبية الضحايا من الإكتئاب المرضي مع ظهور متفاوت لحالات من القلق (anxiété) تترافق مع نوبات من البكاء. وتتحوّل ردات فعل البعض إلى ردات فعل مبالغه وحساسة (hyper-réactivité)، ويتحوّل طبعهم إلى الغضب السريع وعدم التحمل. وتبقى الضحية في حالة من الإجتزاز الفكري المتواصل لكل هذه المشاكل، مع خوف مسبق من مواجهة الأحداث اليومية، إضافة إلى مشاكل في التركيز واضطراب في الذاكرة.

أما من الناحية الفيزيولوجية، فقد تعاني الضحايا من عوارض متعددة: الصداع، الدوخة، مشاكل الجهاز الهضمي، الأرق، الكوابيس، اكتساب أو فقدان الوزن، مشاكل في ضغط الدم، عدم انتظام دقات القلب، مشاكل جلدية، أوجاع في العضل، مشاكل العجز الجنسي، الربو، اضطرابات حركية.

وتختصر منظمة الصحة العالمية العوارض التي تصيب ضحايا العنف النفسي بالجدول التالي<sup>39</sup>:

الاضطرابات النفسية	الاضطرابات النفس - جسدية	الاضطرابات السلوكية
القلق	ارتفاع في ضغط الدم	عدوانية تجاه النفس او الآخرين
الخمول واللامبالاة	نوبات الربو	اضطرابات غذائية
سلوك التهرب	خفقان القلب	زيادة في استهلاك الكحول والأدوية
مشاكل التركيز	مرض القلب التاجي	زيادة في التدخين
إكتئاب المزاج	التهابات جلدية	العجز الجنسي
الشعور بالخوف	تساقط الشعر	العزلة الاجتماعية
تذكر الأحداث المهيئة	الصداع	
الحماس المفرط	أوجاع المفاصل والعضلات	
عدم الأمان	خسارة الوزن	
الأرق	الصداع النصفي	
الأفكار المزعجة	ألم المعدة	
الإنفعال الزائد	قرحة المعدة	
نقص المبادرة	عدم انتظام دقات القلب	
الحزن العميق		
عدم الثبات في الرأي		
الكوابيس المتكررة		

<sup>38</sup> Cassito M-G, «Le harcèlement moral : conséquences sur la santé et personnalités des victimes», Stress & Trauma 2004, 4(3) : 173-180

<sup>39</sup> Cassitto M.-G. et al.« Qu'est ce que le harcèlement moral sur le lieu du travail», Série protection de la santé des travailleurs no.4, OMS 2004. [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4f.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4f.pdf) consulte le 31/5/20181

وقد تصيب كل تلك العوارض زملاء الضحية أيضا، الذين يشاهدون ما يتعرض له زميلهم، ويعيشون معه أجواء العجز والخوف والصمت، ويعانون هم أيضا كشهود، من ضغوط ما بعد الصدمة.

أما عائلة الضحية، فهي أيضا عرضة للمشاكل، وخاصة المادية منها، المتأتية عن مرض فرد معيل منها وكذلك ازدياد ملحوظ للمشاكل الزوجية.<sup>40</sup>

## ٢. كلفة العنف النفسي على المؤسسة والإقتصاد

جاءت معظم تقديرات كلفة العنف النفسي ضمن الكلفة الإجمالية لضغوط العمل والمخاطر النفسية والإجتماعية ككل، وقليلاً ما تمت دراسة تكلفة العنف النفسي في العمل بحدّ ذاته.

في العام ٢٠١٦، وبمناسبة اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل، نشرت منظمة العمل الدولية تقريراً حول الضغط النفسي والإجهاد الذي تسببه المخاطر النفسية والإجتماعية في العمل<sup>41</sup>، والتي من ضمنها العنف النفسي. وتناول التقرير الكلفة المباشرة وغير المباشرة لضغوطات العمل. وذكر التقرير أن زيادة ضغوط العمل تؤثر سلباً على الإستثمار الذاتي للعامل وتقلل لديه من شعور الرضا والحوافز، وتزيد من الغياب الوظيفي (Absentéisme)، ودوران العمالة (Rotation)، والنية بترك المؤسسة. ويقلل التعرض لمثل هذه الضغوط من الإنتاجية الفردية والجماعية ويزيد من الحضور غير المنتج (Présentéisme)، أي أن الموظف يأتي إلى عمله يومياً دون أن يمارس مهامه.

ومن حيث الخسائر المادية والإقتصادية، ذكر التقرير أن كلفة الإكتئاب المرضي الناتج عن العمل، على الصعيد الأوروبي، تقدّر بـ ٦١٧ مليار يورو، وتشمل الأعباء المادية التي تتحملها المؤسسات بسبب الغياب الوظيفي والحضور غير المنتج (٢٧٢ مليار يورو)، وانخفاض الإنتاجية (٢٤٢ مليار يورو) وقيمة استحقاقات وتعويض العجز الناتج عن العنف (٣٩ مليار يورو).

<sup>40</sup> Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, «Les multiples visages du harcèlement», Canada. <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique/les-multiples-visages-du-harcèlement/> consulté le 13/6/2018

<sup>41</sup> Organisation internationale du travail, «Stress au Travail : un défi collectif», Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail avril 2016, OIT 2016 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466548.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466548.pdf) (consulté le 14/6/2018)

وأجرت بعض الدول المتقدمة دراسات على الصعيد الوطني لتقدير الكلفة المادية للضغوطات في العمل.

ففي المملكة المتحدة، أظهرت تقديرات العامين ٢٠١٤/٢٠١٥ أن عدد أيام الغياب الناتجة عن مشاكل صحية متعلقة بالعمل هو ٩.٩ مليون يوماً، أي ما يوازي ٤٣% من إجمالي الغياب لأسباب صحية. وفي دراسة تمت في العام ٢٠٠٧، قُدرت قيمة كلفة الأمراض النفسية المتأتية عن العمل والتي تتحملها المؤسسات، بـ ٢٦ مليار جنيه استرليني في السنة.

ويظهر الجدول التالي الكلفة الإقتصادية للعنف النفسي في بعض الدول الأوروبية، بحسب تقرير منظمة العمل الدولية:

البلد	العام	كلفة المخاطر النفسية والإجتماعية وضغوط العمل
استراليا	٢٠٠٩/٢٠٠٨	٥.٣ مليار دولار استرالي (كلفة مباشرة وغير مباشرة)
كندا	٢٠١١	٢٠ مليار دولار (كلفة صحية)
فرنسا	٢٠٠٧	١.٩-٣ مليار يورو (كلفة مباشرة وغير مباشرة)
المانيا	٢٠٠٨	٢٩.٢ مليار يورو: - ٩.٩ كلفة مباشرة (كالوقاية) - ١٩.٣ كلفة غير مباشرة (كالموت المبكر)
اسبانيا	٢٠١٠	١٥٠-٣٧٢ مليون يورو (كلفة صحية) ١٩٠.٩٦ مليون يورو (كلفة الغياب عن العمل)
المملكة المتحدة	٢٠٠٧	٢٦ مليار جنيه استرليني (كلفة صحية)

وذكر تقرير للوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل، «حساب كلفة المخاطر النفسية والإجتماعية وضغوط العمل»<sup>٤٢</sup>، الصادر في العام ٢٠١٤، بعض الدراسات التي قُدرت كلفة العنف النفسي بشكل خاص.

فقد أظهرت دراسة جرت في اسبانيا، في العام ٢٠٠٢، عبر درس حالات العجز المؤقت، أن كلفة العنف النفسي تصل إلى ٥٢ مليون يورو سنوياً. وفي دراسة أخرى في اسبانيا أيضاً، في العام ٢٠٠٦، تمّ تقدير الكلفة الصحية للعنف النفسي، عبر دراسة كلفة معاينة الطبيب وكلفة الأدوية، بـ ٦٢ مليون يورو في السنة.

<sup>42</sup>Observatoire européen des risques, «Calcul des coûts du stress et des risques psychosociaux liés au travail – Analyse documentaire», Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail 2014

وقد قدرت دراسة في المملكة المتحدة في العام ٢٠٠٨، أن كلفة العنف النفسي تشكل ١٥% من كلفة المخاطر النفسية والجسدية وضغوط العمل. وتم تقدير كلفة العنف النفسي في العمل بـ ٦٨٢ مليون جنيه استرليني سنوياً، وكلفة الغياب عن الوظيفة بـ ١٩٩ مليون جنيه استرليني.

وقد قدر د. لايمان (١٩٩٠) أن كلفة العنف النفسي على المؤسسات في الولايات المتحدة الأميركية تتراوح بين ٣٠ و ١٠٠ ألف دولار أميركي لكل ضحية في السنة.<sup>٤٣</sup>

### ثامنا: التجربة الفرنسية

تمّ تجريم العنف المعنوي في فرنسا لأول مرة في العام ٢٠٠٢.<sup>٤٤</sup> وقد عدّل هذا القانون ثلاثة تشريعات هي: قانون العقوبات، قانون العمل، وقانون الوظيفة العامة.

ويعرّف القانون الفرنسي جريمة العنف النفسي بأنها «إزعاج الآخرين من خلال الألفاظ أو السلوك المتكرر الذي يهدف إلى التأثير سلباً على ظروف العمل أو يمسّ بحقوق العمال وكرامتهم أو يبدّل صحتهم البدنية أو العقلية أو يعرّض مستقبلهم المهني للخطر».

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.<sup>45</sup>

من أهم قضايا العنف النفسي التي لا تزال حالياً أمام القضاء الفرنسي، هي قضية فرانس-تيليكوم (France Télécom) التي أصبحت شركة أورانج (Orange). هذه المؤسسة متهمّة بارتكاب العنف المعنوي المؤسسي على العاملين فيها، بهدف دفع ٢٢٠٠٠ عامل، من حملة عقد العمل الدائم (CDI)، إلى الإستقالة<sup>٤٤</sup>، في محاولة للنهوض من أزمته المالية. فاتبعت الإدارة سياسة تهدف إلى زعزعة استقرار العاملين فيها وإلى خلق مناخ شديد التوتر عبر استعمال استراتيجيات إدارية متكررة كالدفع للإستقالة والنقل القسري والمهام المهينة والعزل. ونتيجة لهذه السياسة حصلت، ما بين العامين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، موجة مأساوية من الإنتحارات ومحاولات الإنتحار بين موظفي هذه الشركة، لفتت أنظار المجتمع الفرنسي والأوروبي إلى

<sup>43</sup> Heinz Leymann, 1990, « Mobbing and Psychological Terror at Workplaces », Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990, Springer Publishing Company, p. 120.

<http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990.pdf>

<sup>44</sup> LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

<sup>45</sup> Article 222-33-2 du Code penal français.

<sup>46</sup> BBC News, «France Telecom suicides: Prosecutor calls for bullying trial», July 2016  
<http://www.bbc.com/news/world-europe-36733572> consulté le 5/2018

خطورة العنف المعنوي. وفي ملف القضية ١٩ انتحارا، ١٢ محاولة انتحار و٨ حالات اكتئاب مرضي أدى إلى العجز الكامل عن العمل.<sup>٤٧</sup>

يوجب القانون الفرنسي أن تتوافر ثلاثة عناصر للنظر إلى العنف المعنوي كجرم جنائي:

- تكرار الفعل،
- تدهور ظروف العمل،
- إحتمال أن يؤدي تدهور ظروف العمل إلى إلحاق الضرر بالضحية على ثلاثة مستويات:

- إنتهاك الحقوق والكرامة.
- التبدل في الصحة البدنية أو العقلية.
- المستقبل المهني.

علما أن القانون الفرنسي لا يبحث عن النية الجرمية في العنف المعنوي، أي أنه يجرم هذا الفعل سواء كان مقصوداً أم غير مقصود.

وفي الصيغة النهائية لقانون العقوبات الفرنسي المعدل في العام ٢٠١٤، تحدّد عقوبة العنف المعنوي بحسب الجدول التالي:

حصول العنف المعنوي من قبل الزوج/الزوج السابق (الزوجة/الزوجة السابقة)	حصول العنف المعنوي في مكان العمل
العقوبة: ثلاث سنوات حبس وغرامة ٤٥٠٠٠ يورو	العقوبة: سنة حبس وغرامة ١٥٠٠٠ يورو
إذا تسبب العنف المعنوي بعجز كامل عن العمل لمدة تقل عن ثمانية أيام.	إذا تسبب العنف المعنوي بعجز كامل عن العمل لمدة تقل عن ثمانية أيام.
العقوبة: خمس سنوات حبس وغرامة ٧٥٠٠٠ يورو	العقوبة: سنتين حبس وغرامة ٣٠٠٠٠ يورو
إذا تسبب العنف المعنوي بعجز كامل عن العمل لمدة تزيد عن ثمانية أيام.	في إحدى الحالات التالية: <ul style="list-style-type: none"> <li>● عجز كامل عن مزاولة العمل لمدة تتخطى الثمانية أيام.</li> <li>● إذا كانت الضحية قاصراً في الخامسة عشرة من عمره.</li> <li>● إذا كانت الضحية شخصاً ذا وضع مستضعف بسبب العمر أو المرض أو الإعاقة الجسدية أو</li> </ul>

<sup>47</sup>Franceinfo, « France Télécom et son ancien patron Didier Lombard renvoyés devant le tribunal dans l'affaire des suicides », 2018, [https://www.francetvinfo.fr/economie/telecom/suicides-a-france-telecom/france-telecom-et-son-ancien-patron-didier-lombard-renvoyes-devant-le-tribunal-dans-l-affaire-des-suicides\\_2803935.html](https://www.francetvinfo.fr/economie/telecom/suicides-a-france-telecom/france-telecom-et-son-ancien-patron-didier-lombard-renvoyes-devant-le-tribunal-dans-l-affaire-des-suicides_2803935.html)



	النفسية أو الحمل. • إذا حصل فعل الإعتداء بواسطة إحدى وسائل التواصل الإجتماعي.
	العقوبة: ثلاث سنوات حبس وغرامة ٤٥٠٠٠ يورو إذا انطبقت على العنف المعنوي حالتين أو أكثر من الحالات الأربعة أعلاه.

## تاسعا: الخاتمة

أصعب ما في قضايا العنف النفسي في المحاكم هو إثبات الوقائع بطريقة ملموسة، فالضحية ملزمة بتقديم قرائن مادية تثبت تعرضها للعنف النفسي، كالرسائل المكتوبة عبر الإنترنت أو الهاتف، والشهود، والتقارير الطبية.<sup>٤٨</sup>

وتهتم الدول الغربية أولاً بالوقاية عبر التشريعات والتوعية، أكثر من إثبات الجرم.

وبحسب دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل، الذي نشرته منظمة العمل الدولية في العام ٢٠١٦<sup>٤٩</sup>، تقع مسؤولية تحقيق سلامة وصحة العاملين على:

- الحكومات إذ أنها مسؤولة عن وضع التشريعات وسنّ القوانين التي تؤمن مراقبة تنفيذ شروط السلامة والصحة المهنية.
- أصحاب العمل المسؤولين عن تنفيذ شروط السلامة المهنية، وتزويد العمال المعرضين للمخاطر المهنية بوسائل الوقاية المناسبة، وتحقيق بيئة اجتماعية وإنسانية سليمة.
- النقابات وممثلي العمال، إذ أن مسؤولية التوجيه والتوعية في مجال السلامة والصحة المهنية، تعتبر من ضمن مهامهم.

تجدر الإشارة في النهاية إلى وجود بعد ثقافي اجتماعي قد يؤثر على ارتفاع أو انخفاض درجات العنف المعنوي في بعض المجتمعات وفي بعض القطاعات أكثر من غيرها، مما يفسر التفاوت في نتائج الدراسات بين بلد وآخر، أو قطاع وآخر. فعلى سبيل المثال، تظهر غالبية الدراسات أن نسبة العنف المعنوي في القطاع العام هي أعلى من القطاع الخاص. وقد يعود

<sup>48</sup> Entreprises & Carrières, «Prévention, preuve, sanctions... harcèlement moral, où en est-on ?», Social Pratique no.13, 2013

<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/64681/prevention-preuve-sanctions-harcèlement-moral-ou-en-est-on-.html>  
(consulté le 22/6/2018)

<sup>49</sup> منظمة العمل الدولية، « دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل »، ٢٠١٦.  
[http://www.ilo.org/addisababa/information-resources/publications/WCMS\\_574119/lang--ar/index.htm](http://www.ilo.org/addisababa/information-resources/publications/WCMS_574119/lang--ar/index.htm)

السبب إلى هرمية الإدارة، وصعوبة معاقبة مرتكب العنف النفسي بسبب الإجراءات الإدارية الروتينية البطيئة، أو حتى بسبب عدم وضوح مهام كل منصب، وصعوبة إحداث التغيير.<sup>50</sup>

ففي فرنسا مثلاً، يظهر استطلاع «SUMER 2009»<sup>51</sup> أن ٢٤% من موظفي القطاع العام، مقابل ٢٢% من موظفي القطاع الخاص، صرحوا بأنهم يتعرضون باستمرار لسلوك عدائي من قبل زملائهم أو رؤسائهم، أي أن النسب متقاربة جداً بين القطاعين. وتظهر دراسة «ظروف العمل ٢٠١٣» أن القطاعات الأكثر عرضة من غيرها لظهور العنف المعنوي والنفسي هي قطاعي الأمن والصحة.<sup>52</sup>

بينما تشير دراسة في بلجيكا جرت عام ٢٠١٦ إلى أن ضحايا العنف النفسي في العمل في القطاع العام هم ضعف ضحايا القطاع الخاص. وأن القطاعات المعنية أكثر من غيرها هي قطاع الإدارة ثم التعليم والمصارف والتأمين.

لا مؤشر في لبنان لقياس العنف المعنوي في العمل أو في الحياة الخاصة، وبالتالي لا وجود لقانون يحمي العامل من التعرض لمثل هذه الممارسات.

اعداد: رولى قطان

### لائحة المراجع:

#### • مراجع قانونية

- لبنان: - نظام الموظفين في لبنان، مرسوم اشتراعي رقم ١١٢ الصادر في ١٢/٦/١٩٥٩.
- قانون معاقبة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، رقم ٦٥، صادر بتاريخ ٢٠/١٠/٢٠١٧.
- المغرب: - القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المغرب، رقم 1.58.008، تاريخ ٢٤/٢/١٩٥٨ مدونة الشغل المغربية.
- الكويت: - القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل بالقطاع الأهلي.
- الجزائر: - القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، رقم ٠٦-٠٣، 15 تموز ٢٠٠٦.
- فرنسا: - Code pénal français
- LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

<sup>50</sup> Deveaud-Plédran M., «Le harcèlement dans les relations de travail», Centre d'études des relations du travail, Schulthess 2011, [https://www.unine.ch/files/live/sites/cert/files/ouvrages/Deveaud-Pledran\\_these.pdf](https://www.unine.ch/files/live/sites/cert/files/ouvrages/Deveaud-Pledran_these.pdf) consulté 26/7/2018

<sup>51</sup> DIRECCTE AUVERGNE-RHONES-ALPES, «SUMER», 2012, <http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/SUMER-7739> consulté le 3/7/2018

<sup>52</sup> MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, «Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique», 2017 [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/guide-prevention-situations-violences.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf) consulté le 22/7/2018

## **UNION EUROPEENNE**

### AGENCE EUROPEENNE POUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL

- « Harcèlement moral sur le lieu de travail », Facts 23
- «Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2), Overview Report: Managing Safety and Health at Work » 2016
- «Calcul des coûts du stress et des risques psychosociaux liés au travail – Analyse documentaire», 2014
- «Journal officiel des Communautés européennes, DIRECTIVE 2000/78/CE DU CONSEIL de l'UE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

### EUROFOUND

- Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)

### EUROGIP

- « Risques psychosociaux au travail: une problématique européenne », 2010

## **NATIONS UNIES**

- « Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority », Secretary-General's Bulletin, 2008

### ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

- «La violence au travail», 2003/2004
- «Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail », Rapport V (I), Conférence internationale du Travail, 2018

- « دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل », ٢٠١٦
- جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي (٢٠١٧-٢٠١٨)

### ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE (OMS)

- « Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu du travail » 2004.
- «Stress au Travail : un défi collectif», Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2016

## **MédiaS**

BBC News, «France Telecom suicides: Prosecutor calls for bullying trial», July 2016  
Franceinfo, « France Télécom et son ancien patron Didier Lombard renvoyés devant le tribunal dans l'affaire des suicides », 2018,

## **Administrations française et canadienne**

Dircccte Auvergne-Rhones-Alpes, «SUMER», 2012

Ministère De La Fonction Publique, «Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique», 2017

Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, « le Harcèlement moral »,  
Juillet 2010

Plan régional Santé Travail 2 : Guide RPS, Préfet de la Région Languedoc-Roussillon,  
« Les Risques Psychosociaux, Repérer et Agir », Octobre 2013

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, «Les  
multiples visages du harcèlement», Canada.

### **Références psychologiques et sociologiques spécialisées**

Cassito M-G, «Le harcèlement moral : conséquences sur la santé et personnalités des  
victimes», Stress & Trauma 2004

De Gasparo C. « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique », *Cahiers  
du Genre*, 2003/2 (n° 35),

Deveaud-Plédran M., «Le harcèlement dans les relations de travail», Centre d'études  
des relations du travail, Schulthess 2011

Entreprises & Carrières, «Prévention, preuve, sanctions... harcèlement moral, où en  
est-on ?», Social Pratique

Garcia A. & al. , «Violences au travail, Harcèlement moral et sexuel», Synthèse de la  
recherche sur les caractéristiques et les conséquences pour les travailleurs féminins  
et masculins, Université Catholique de Louvain, Edition SPF Emploi, Travail et  
consertation sociale, 2003.

Heinz Leymann, 1990, « Mobbing and Psychological Terror at Workplaces », *Violence  
and Victims*, Vol. 5, No. 2, 1990, Springer Publishing Company, p. 120.

Hirigoyen M-F, «Le harcèlement moral, un symptôme de la société moderne» *Annales  
Médico-psychologiques*, revue psychiatrique, Volume 174, issue 7, Elsevier 2016, p.  
575-579.

Hirigoyen M-F., «Le harcèlement moral au travail», sur le site : mariefrance-  
hirigoyen.com.

Leymann H., «Mobbing and Psychological Terror at Workplaces», *Violence and Victims*,  
Vol. 5, No. 2, Springer Publishing Company 1990

Nicolas Hatzfeld, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes  
aux débats récents ? », *Travail et Emploi* 129 | janvier-mars 2012

Soares A., « Quand le travail devint indécent, le Harcèlement psychologique au travail »,  
*Performances* no.3, 2001.

T. Chakor. «Généalogie des risques psychosociaux au travail : un phénomène  
au coeur d'une tension politique», *Économies et sociétés. Série KC, Études  
critiques en management*, ISMEA, 2015.