



Organisation
internationale
du Travail

Bureau de Paris

Projet COMPAVHT

**PERMETTRE AUX PARTENAIRES SOCIAUX DE MIEUX S'EMPARER
DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL :
ÉTUDE COMPARÉE FRANCE, BELGIQUE, QUÉBEC**

Loïc LEROUGE

Directeur de recherche au CNRS
Porteur de la Chaire internationale d'études comparées de la santé au travail (CIECST)
COMPTRASEC UMR 5114
CNRS-Université de Bordeaux

Céline TEYSSIER

Docteure en droit social
Ingénieure d'études
COMPTRASEC UMR 5114
CNRS-Université de Bordeaux

Liste des abréviations :

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

CDPDJ : Charte des droits et libertés de la personne.

CESE : Conseil économique, social et environnemental.

CESI : Service externe de prévention et de protection au travail.

CIECST : Chaire internationale d'études comparées de la santé au travail.

CITI : Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique » des Nations unies.

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres.

CGT : Confédération Générale du Travail.

COHEZIO : Service externe de prévention et de protection au travail.

CPME : Confédération des petites et moyennes entreprises.

CSC : Confédération des Syndicats Chrétiens.

CSN : Confédération des syndicats nationaux.

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

DGT : Direction générale du travail.

EQCOTESST : Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé-sécurité au travail.

FGTB : Fédération Générale du Travail de Belgique.

FO : Force ouvrière.

IRSST : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

LATMP : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

LNT : Loi sur les normes du travail.

MEDEF : Mouvement des entreprises de France.

Métallos : Syndicat des métallos.

NACE : Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne

NAF : Nomenclature d'activités française.

OIT : Organisation internationale du travail.

PSTE : Protection Sociale Travail Emploi.

QVCT : Qualité de vie et des conditions de travail.

RPS : Risques psychosociaux.

SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

SUMER : Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels.

TPE : Très petites entreprises.

UNMS : Union Nationale des Médecins Salariés et membres des professions médicales.

SOMMAIRE

Introduction	9
1. CONTEXTE DE LA RECHERCHE	13
2. METHODOLOGIE.....	15
3. DEFINITION JURIDIQUE DES TERMES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE..	27
4. ÉTAT DU DROIT.....	33
5. REVUE DE LITTERATURE SCIENTIFIQUE.....	44
6. ÉTUDE DES ACCORDS COLLECTIFS.....	59
7. DEFINITIONS DE BONNES PRATIQUES.....	69
ANNEXE 2 - LISTE DE MOT-CLE RETENUS POUR L'ETUDE DES ACCORDS COLLECTIFS	75
BIBLIOGRAPHIE	77
SITOGRAPHIE.....	87
1. France	87
2. Belgique	87
3. Canada / Québec.....	87
4. Union européenne	87
REMERCIEMENTS AUX INTERVENANTS DU COLLOQUE CONCLUSIF	89
TABLE DES MATIERES	91

Liste des figures :

Figure 1 : lignes directrices PRISMA	p. 16
Figure 2 : périmètre de la sélection des références de la documentation scientifique	p. 17
Figure 3 : identification des bases de données	p. 17
Figure 4 : classement des textes identifiés	p. 19
Figure 5 : périmètre de la sélection des références des accords collectifs	p. 22
Figure 6 : bases de données accords collectifs	p. 23
Figure 7 : types de conventions collectives éligibles pour la recherche	p. 23
Figure 8 : types de conventions collectives sélectionnées pour la France	p. 24
Figure 9 : types de conventions collectives sélectionnées pour le Québec	p. 24
Figure 10 : identification des items	p. 26

Introduction

Cette étude comparative analyse la question de la violence et du harcèlement au travail en Belgique, France et Québec au regard de la Convention 190 de l'OIT. Ces pays et province ont été choisis en regard de l'importance qu'ils confèrent à la ratification de la Convention visant à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, mais aussi au rôle des partenaires sociaux, de leur culture et de leurs pratiques qui diffèrent en la matière. L'objectif de ce travail est de réaliser une revue de littérature scientifique sur le sujet pour le saisir de manière pluridisciplinaire, puis d'examiner le droit positif en vigueur et sa traduction dans les accords collectifs. Il s'agit de déterminer dans quelle mesure les partenaires sociaux se sont saisis de cette question afin d'identifier les bonnes pratiques concernant la violence et le harcèlement dans le milieu de travail. Les travaux ont été finalisés par l'organisation d'un colloque à l'école des Mines Paris Tech, le 6 juillet 2023 avec le soutien du Bureau de Paris de l'OIT, de l'Association française de droit du travail et de la sécurité sociale (AFDT) et du Centre de gestion scientifique (CGS). Les apports des intervenants représentant les mandants de l'OIT ont été intégrés dans le présent rapport¹.

Concrètement, quatre objectifs ont ainsi été identifiés :

1. Synthétiser les travaux scientifiques pertinents sur les pratiques des partenaires sociaux en matière de violence et de harcèlement au travail.
2. Identifier les facteurs de risques de violences et de harcèlements au travail.
3. Analyser les réponses et les stratégies des entreprises et des partenaires sociaux en matière de violence et de harcèlement au travail.
4. Objectif final de définir des bonnes pratiques permettant aux partenaires sociaux de s'emparer du sujet de la violence et du harcèlement au travail au sens de la Convention 190.

Le choix de la comparaison entre trois systèmes francophones avait pour but de permettre une meilleure compréhension de nos propres systèmes tout en élargissant les points de vue, mais aussi de repérer et de mieux saisir les bonnes pratiques. DI MARTINO, HOEL et COOPER estiment pour l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) que les bonnes pratiques sont celles visant « à fournir les informations pertinentes sur les moyens de réduire les risques encourus par les travailleurs au niveau de l'entreprise aux personnes ayant des responsabilités dans le domaine de la sécurité et de la santé »². À ce titre, ils précisent qu'il s'agit notamment de procurer « des documents de référence fournis par les autorités, les organisations et les instituts techniques, des études de cas illustrant une réelle intervention sur le lieu de travail, des listes de contrôles, informations sur les produits et normes »³. Ils ajoutent que l'appréciation des critères de qualité inclue « la crédibilité de la source et du contenu, l'actualité, la pertinence et la justesse de l'information »⁴.

La Convention 190 définit la violence et le harcèlement au travail comme : l'« ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et

¹ La liste des intervenants et leur qualité est disponible page 89.

² V. DI MARTINO, H. HOEL, C. L. COOPER, *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003, p. 73.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». Elle introduit donc la notion de « harcèlement fondé sur le genre qui est défini comme la violence et le harcèlement « visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel ».

La Convention 190 est fondée sur plusieurs principes notamment la violence et le harcèlement dans le monde du travail qui peuvent constituer une violation des droits humains, mettant en péril l'égalité des chances et sont incompatibles avec la notion de travail décent⁵. Suivant cette ligne, il s'agit aussi de reconnaître l'importance de la promotion d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement. En effet, selon le préambule de la Convention, la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité. La violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne. Ils nuisent également à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail.

Or tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre. Le rôle des partenaires sociaux est donc essentiel dans cette perspective. L'article 5 rappelle les principes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, notamment la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation qui, désormais depuis l'amendement de 2022, se conjugue avec le droit à un milieu de travail sûr et salubre. L'article 12 s'inscrit dans cette ligne en énonçant que les dispositions de la convention « doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire ».

La Recommandation n° 206 conforte cette approche en s'appuyant sur la Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. Cela permet à la recommandation de poursuivre au sein de la partie consacrée aux principes fondamentaux en insistant sur la nécessité pour les Membres de l'OIT de prendre des mesures appropriées pour : « a) promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail ; b) soutenir cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et le contenu des conventions collectives ».

⁵ Selon l'OIT, le travail décent « résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour tous, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes », <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>.

Enfin, la Convention 190 rappelle que d'autres instruments internationaux sont aussi à mobiliser et se combinent avec elle tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

En respectant un processus progressif, le présent rapport a pour but d'exposer le contexte de la recherche (1), la méthodologie et les hypothèses de travail envisagées (2), la genèse et la définition des termes de la recherche (3). Cette première partie introduit ensuite l'état du droit (4) suivi d'une revue de littérature scientifique informative sur le sujet de la violence et du harcèlement au travail produite en France, en Belgique et au Québec (5). Le rapport se termine alors sur l'étude des accords collectifs dans chacun de ces pays et province (6) des définitions de bonnes pratiques (7).

1. Contexte de la recherche

Dans l'espace francophone et international étudié, et préalablement aux travaux préparatoires de la Convention 190, un certain nombre de travaux prégnants ont été réalisés. Ces travaux répertoriés ici permettent de situer le contexte scientifique et institutionnel dans lequel s'inscrit les développements du présent rapport et comment il vient le compléter

La violence et le harcèlement au travail ont en effet donné lieu à de nombreux rapports et enquêtes tant sur le plan international que sur le plan régional ou national. En 2003, le Bureau international du travail (BIT) publie un recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et de mesures visant à combattre ce phénomène⁶. Les rapports de l'OIT⁷ et d'EUROFOUND⁸ font régulièrement état de ce sujet. Toutefois, le rapport qui marque un tournant est le rapport « Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail » examiné par la Conférence internationale du travail dans le cadre de l'adoption du document C190, qui contient les réponses au questionnaire envoyé aux États membres sur l'état de leur législation et de leurs pratiques nationales⁹.

En Belgique. Une enquête a été réalisée entre 2016 et 2018¹⁰ par le groupe IDEWE, qui est un service externe pour la prévention et la protection au travail. Les violences au travail, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ont également fait l'objet de projets de recherche réalisés à la demande de la Direction générale Humanisation du travail du Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale. Les résultats sont accessibles sur le site du Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail du SPF (BeSWIC)¹¹.

En France. L'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER) réalisée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) étudie l'évolution de l'exposition aux risques professionnels depuis 20 ans¹². Elle mesure notamment l'exposition aux comportements hostiles sans toutefois référer précisément au harcèlement et à la violence. La DARES publie des synthèses plus fines en la matière des résultats de l'enquêtes SUMER dans les « DARES analyses », les rapports d'études ou les chiffres clés : « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le

⁶ Bureau international du travail, *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, MEVSWS/2003/11, Genève OIT, 2003, 20 p.

⁷ D. CHAPPELL, V. DI MARTINO, *Violence at work*, 3^e ed., Genève, OIT, 2006, 360 p. ; K. LIPPEL, *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Genève, OIT, 2016, 83 p. ; M. AZZI, *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*, Genève, OIT, 2020, 107 p. ; BIT-Fondation Lloyd's Register-Gallup, *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : première enquête mondiale*, Genève, 2022, 54 p.

⁸ Notamment les enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) disponibles sur <https://www.eurofound.europa.eu/publications/series/european-working-conditions-surveys>

⁹ BIT, *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, rapport ILC.107/V/2, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

¹⁰ Les publications issues des recherches en matière de violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail sont disponibles à l'adresse : <https://www.beswic.be/fr/themes/risques-psychosociaux-rps/violence-harcelement-moral-harcelement-sexuel-au-travail>

¹¹ Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Évaluation de la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*, Rapport de recherche, ISW Limits Spin-off Leuven University, 2011, 78 p. ; *Violences, harcèlement moral ou sexuel au travail : facteurs de risque organisationnels*, Université catholique de Louvain, 2006, p. 47 p. ; *Violence au travail, harcèlement moral et sexuel*, Université catholique de Louvain, 2003, 48 p.

¹² Enquête SUMER 4^e ed., 2016-2017, disponible à l'adresse <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/la-surveillance-medicale-des-expositions-des-salaries-aux-risques-professionnels-2>

plus fréquent ? »¹³ ; « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux »¹⁴ ; « Quels risques psychosociaux chez les salariés de l'aide à domicile ? »¹⁵ ; « Santé et travail dans les TPE : le travail avant tout ? L'exemple du bâtiment, de la coiffure et de la restauration »¹⁶ ; « Chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail »¹⁷ ; « Bilan de l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels 2010. Bilan de l'enquête Sumer 2010 »¹⁸. Des analyses secondaires d'enquêtes sont aussi publiées : « Relations au travail et travail relationnel : situation des travailleurs peu et non qualifiés »¹⁹.

La question de la violence et du harcèlement au travail ne fait pas directement l'objet d'un travail d'analyse par la DARES. Par ailleurs, les travaux relatifs à l'expositions aux risques professionnels ou à leur prévention ne considèrent pas ce sujet. La violence et le harcèlement au travail est noyé dans les risques psychosociaux. Il existe cependant d'autres enquêtes réalisées par d'autres organismes, consacrées aux violences faites aux femmes²⁰, mais elles portent sur un champ plus large que celui du travail.

Au Québec. En 2011, la grande enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé-sécurité au travail (EQCOTESST)²¹ consacre un chapitre entier à l'étude de la violence au travail²². Sous ce terme générique, les auteurs étudient de façon distincte le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et la violence physique. Dans ce cadre, est souligné que la violence et le harcèlement au travail « *peuvent être considérés soit comme des variables indépendantes, soit comme une conséquence des conditions de travail, c'est-à-dire des variables dépendantes* »²³. En matière de prévalence, les auteurs notent que « *les travailleuses sont, en proportion, plus nombreuses à faire l'objet de harcèlement psychologique ou sexuel* »²⁴. En revanche, cette différence ne se retrouve pas en ce qui concerne la violence

¹³ DARES Analyses, sept. 2016, n° 46, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2016-046.pdf> ;

¹⁴ DARES Analyses, déc. 2017, n° 82, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-082.pdf>

¹⁵ DARES Analyses, oct. 2021, n° 51, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/76b23671ad6c0b7ca24b84b038d8a93a/Dares-Analyses_RPS%20chez%20les%20aides%20a%20domicile.pdf

¹⁶ DARES, Rapport d'études, août 2022 n° 30, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/ac4bd50b115a826a790fdb17e4e6c04b/Dares_Documents_%C3%A9tudes_San%20t%20et%20travail%20dans%20les%20TPE%20-%20Le%20travail%20avant%20tout_batiment_coiffure_restautation.pdf

¹⁷ DARES ; Chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail, août 2021, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/bd5db852ae719a89f36f7a92a17fa7e8/Synth%C3%A8se%20Stat%27%20n%C2%B037%20-%20Chiffres%20cl%C3%A9s_%20CT_sant%C3%A9.pdf

¹⁸ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/bilan-enquete-sumer2010.doc-2.pdf>

¹⁹ Post-enquêtes et exploitations secondaires des enquêtes CT-RPS et Sumer, « Relations au travail et travail relationnel : situation des travailleurs peu et non qualifiés », https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/8bf6911085c9e409cad990fc54d701fb/Dares_Document_%C3%A9tudes_relati%20ons_travail_relationnel_travailleurs_peu_non_qualifi%C3%A9s.pdf, Responsable scientifique du projet : François-Xavier Devetter CLERSE – UMR 8019 Centre national de la recherche scientifique – Lille 1.

²⁰ Enquête *Les violences envers les femmes en France* (Enveff), La documentation Française, 2003, 348 p. ; E. BROWN, A. DEBAUCHE, Ch. HAMEL, M. MAZUY, *Violences et rapports de genre, enquête Violences et Rapports de Genre (Virage)*, coll. Grandes Enquêtes, Ined, 2021, 528 p.

²¹ Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), <https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/publication/i/100592/n/enquete-quebecoise-conditions-travail-emploi-sst-ecqotesst-r-691>

²² Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail* (EQCOTESST), 2011, Ch. 5, pp. 325-399, <https://www.inspq.qc.ca/surveillance-en-sante-au-travail/ecqotesst>

²³ *Ibid.*, p. 2.

²⁴ *Ibid.*, p. 368.

physique. Dans une approche sectorielle, ils soulignent que « *c'est dans le secteur des soins de santé et des services sociaux* » que la prévalence aux trois formes de violence est la plus élevée²⁵. Concernant spécifiquement le harcèlement psychologique, la prévalence est plus élevée dans les secteurs économiques du « transport et de l'entreposage et des services de gestion des déchets » tandis que pour le harcèlement sexuel, les secteurs de « l'hébergement, de la restauration, des services personnels et aux organisations, et des arts et spectacles » sont les plus concernés²⁶.

En 2020, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a adopté le deuxième Plan stratégique 2020-2023 faisant de la prévention un axe d'intervention prioritaire²⁷. La CNESST l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié la promotion des droits et des obligations en matière de travail. Elle en assure le respect auprès des travailleuses et travailleurs et des employeurs québécois.

2. Méthodologie

Après avoir posé plusieurs hypothèses de recherche (2.1), la revue de littérature scientifique (2.2), l'analyse de l'état du droit (2.3) et l'étude des accords collectifs (2.4) ont fait l'objet de méthodologies distinctes.

2.1. Hypothèses de recherche

Afin de guider la démarche visant à réaliser une revue de littérature, trois hypothèses ont été formulées :

Hypothèse 1 : il est peu probable qu'une corrélation entre la production de littérature scientifique et les accords collectifs se fasse jour. En d'autres termes, existe-t-il des passerelles entre la production scientifique et le contenu des accords collectifs ? Peut-on affirmer que la production scientifique irrigue les accords collectifs ? *In fine*, est-il possible de parler de *continuum* ?

Hypothèse 2 : il est plus probable que le cadre juridique irrigue directement les accords collectifs. Il est alors probable qu'il en résulte une perte de connaissances entre la production de littérature scientifique et les accords collectifs.

Hypothèse 3 : il est probable que l'hétérogénéité des (bonnes) pratiques collectives sera corrélée avec le niveau hiérarchique des normes collectives. Autrement dit, il est probable que les pratiques seront moins harmonisées au niveau des accords d'entreprise qu'au niveau des branches professionnelles. À ce titre, il sera intéressant de vérifier s'il existe un affaiblissement de la norme ascendante (accord-cadre, loi, ANI) vers la norme descendante (branche professionnelle, entreprise). Ainsi, comment irriguer la pratique collective pour passer à l'étape des bonnes pratiques ? Quels sont les freins ? Quels sont les leviers ?

²⁵ *Ibid.*

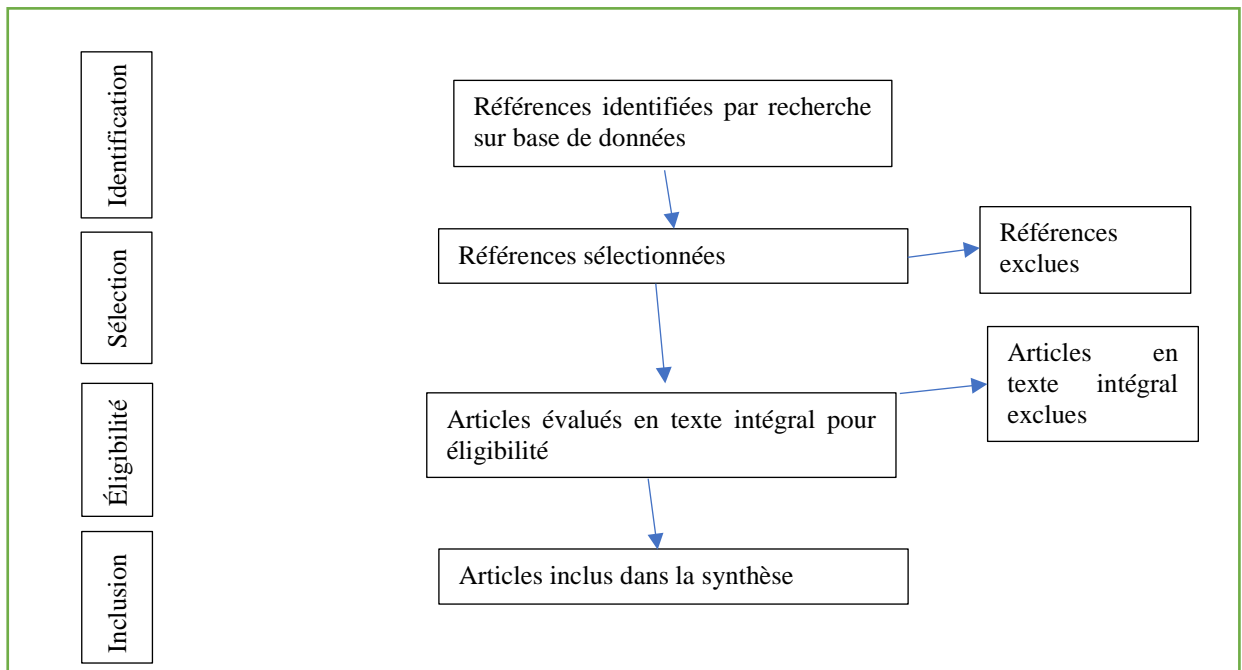
²⁶ *Ibid.*

²⁷ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, « Plan stratégique 2020-2023 », 2020, pp. 26-30 ; <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/plan-strategique-2020-2023>

2.2. Revue de littérature scientifique

La revue de littérature scientifique a fait l'objet d'une démarche méthodologique inspirée de la méthode *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*²⁸ (Figure 1). Autrement dit, il s'agit d'une grille de lecture pour l'écriture et la lecture des revues systématiques et des méta-analyses²⁹.

Figure 1 : lignes directrices PRISMA



L'objectif de cette revue de littérature scientifique est d'obtenir un aperçu des écrits produits par les auteurs belges, français et québécois dans le champ du harcèlement et de la violence au travail. L'objectif est de cerner l'état des connaissances sur le sujet, d'identifier les aspects investigués pour *in fine* repérer un éventuel *continuum* entre la production scientifique et le contenu des accords collectifs.

²⁸ <http://www.prisma-statement.org>

²⁹ Une traduction française a été réalisée par Gedda M. Traduction française des lignes directrices PRISMA pour l'écriture et la lecture des revues systématiques et des méta-analyses. *Kinesither Rev* 2015;15(157).

2.2.1. Définition des critères d'éligibilité pour identifier les références sur les bases de données

La première étape a consisté à circonscrire le périmètre de la sélection des références recherchées au prisme des limites liées à la recherche (Figure 2).

Figure 2 : périmètre de la sélection des références de la documentation scientifique

Périmètre	Critères d'éligibilité	Commentaires
Limite spatiale	Belgique, France, Québec	Zone territoriale correspondant au périmètre du projet de recherche
Limite d'étude	Études scientifiques ayant pour objet le harcèlement ou la violence au travail	Exclusion de la littérature grise ayant pour objet le harcèlement ou la violence au travail
Limite linguistique	Français	Langue officielle commune aux trois régions étudiées ; exclusion de l'anglais et du néerlandais et allemand
Limite temporelle	Années de publication retenues : de 2004 à nos jours	À partir de 2004 chacune des trois régions étudiées possède des dispositions légales en vigueur portant sur la violence et le harcèlement

2.2.2. Sélection des sources d'information

La seconde étape a consisté à identifier les bases de données pertinentes permettant d'accéder aux études écrites sur le sujet (Figure 3).

Figure 3 : identification des bases de données

Bases de données envisagées	Bases de données retenues	Commentaires
Cairn	Cairn	Portail de revues françaises en sciences humaines et sociales
Erudit	Erudit	Base documentaire proposant des publications scientifiques québécoise, canadiennes et françaises
OpenEdition	OpenEdition	Portail de ressources en sciences humaines et sociales
ORBI	ORBI	Outil de recherche accessible à partir de l'université de Liège
ScienceDirect	ScienceDirect	Plateforme permettant l'interrogation des revues de l'éditeur Elsevier
Find-eR		Catalogue de la bibliothèque de la Commission européenne
Wiley		Bouquet de revues multidisciplinaires publiées jusqu'en 2016

Une centaine d'articles scientifiques principalement en France et au Québec a été sélectionnée à partir des bases de données Cairn, OpenEdition et Erudit. Un nombre bien plus important d'articles a été répertorié mais avant d'être sélectionné dans l'échantillon, leur degré de pertinence (surtout avec OpenEdition) et leur nature scientifique (beaucoup de littérature « grise » sur Cairn) ont préalablement été évalués.

Il s'est avéré plus difficile d'identifier la littérature scientifique belge. L'utilisation de l'outil de recherche ORBI accessible à partir de l'Université de Liège a cependant été très utile pour accéder à une littérature scientifique belge, mais en nombre tout de même moindre par rapport à la France et le Québec dans le temps imparti pour la recherche

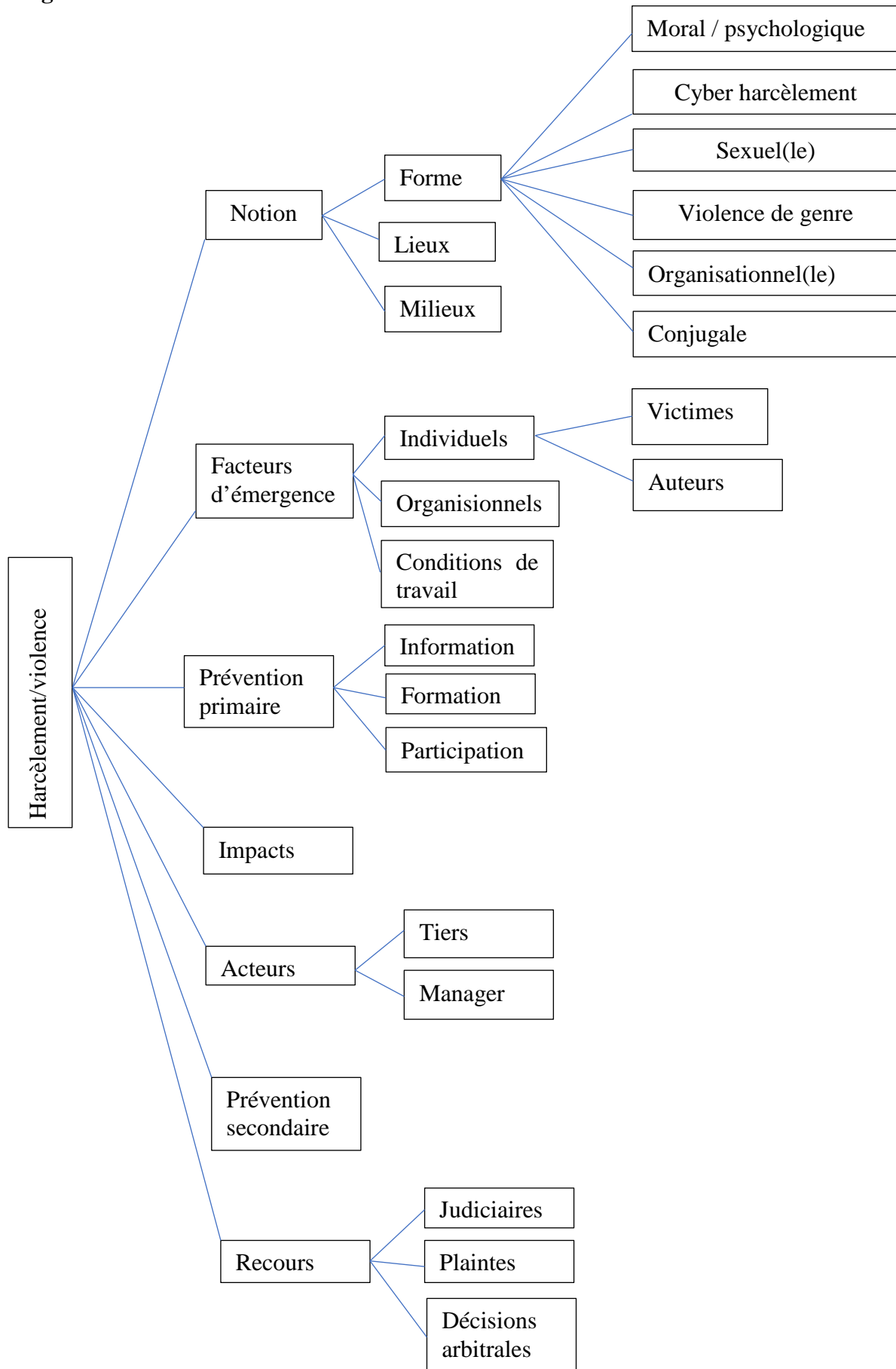
2.2.3. Références éligibles

L'identification des publications pertinentes dans les bases de données s'est réalisée à partir des mots-clés « harcèlement au travail » ou « violence au travail » soit dans le titre, soit dans le résumé, soit dans le texte intégral. Ce niveau de recherche s'est avéré suffisant pour identifier les publications pertinentes. Affiner davantage la recherche avec des mots-clés complémentaires tels que « genre », « psychologique », « moral », « sexuel » ne s'est pas révélé pertinent dans la mesure où les résultats obtenus réduisaient considérablement le champ des références éligibles.

2.2.4. Références sélectionnées

La sélection finale des publications s'est déroulée à partir de deux niveaux de lecture. En premier lieu, les titres et les résumés ont permis une première sélection, puis, en second lieu, les mots-clés, lorsqu'ils sont mentionnés, ont été utilisés avant, enfin de lire intégralement les publications. Cette étape a permis un premier classement des textes en quatre catégories à partir des titres et résumés, puis un second classement plus précis a été effectué à partir de la lecture intégrale (Figure 4).

Figure 4 : Classement des textes identifiés



2.3. État du droit du harcèlement et de la violence au travail

En matière de violence et de harcèlement au travail, les sources se situent au plan international, européen et national. La source internationale commune à la Belgique, la France et la Québec est la Convention 190 de l'OIT. Les sources européennes communes uniquement à la Belgique et la France sont la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, l'accord-cadre sur le stress au travail du 16 juillet 2002 et l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Les sources de droit applicables au niveau national ont été inventoriées.

2.3.1. Sources belges

Sources internes étatiques : la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail³⁰ est la clé de voûte du droit de la violence et du harcèlement au travail en Belgique. Elle a été codifiée le 28 avril 2017 au sein d'un Code sur bien-être au travail qui comprend tous les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 (excepté l'arrêté royal du 25 janvier 2001 relatif aux chantiers temporaires ou mobiles).

Sources internes conventionnelles : ces sources s'étagent sur trois niveaux :

- Niveau intersectoriel : les Conventions collectives du travail (CCT) sont conclues au sein du Conseil National du Travail par les partenaires sociaux et s'appliquent à toutes les branches d'activité.
- Au niveau des branches d'activité, les CCT sont conclues au sein des branches d'activités.
- Au niveau sectoriel, les CCT sont conclues au sein des (sous-)commissions paritaires. Des CCT d'entreprise peuvent être également conclues.

2.3.2. Sources françaises

Sources internes étatiques : le Code du travail est la source principale du droit de la violence et du harcèlement lié au travail. Les titres mobilisés portent sur les discriminations, les harcèlements, la santé et la sécurité au travail (particulièrement l'obligation de sécurité et les principes généraux de prévention, document unique d'évaluation des risques professionnels), mais aussi le règlement intérieur, le Conseil social et économique (CES), le droit d'alerte des représentants des salariés, l'exécution de bonne foi du contrat de travail, l'alerte du médecin du travail.

Sources internes conventionnelles : les sources conventionnelles résultent de la négociation collective qui a pris une place très importante en France au fil des réformes, avec comme point d'orgue les ordonnances du 22 septembre 2017 portant réforme du droit du travail. Au sein du

³⁰ Moniteur belge du 18 septembre 1996.

Code du travail, celle-ci occupe l'intégralité du Livre II des relations collectives de travail et forme un ensemble complexe qui s'étage sur trois niveaux :

- Le premier niveau se situe sur un plan national et interprofessionnel. Il donne lieu à la signature d'accords nationaux interprofessionnels (ANI) qui couvrent des aspects très variés du droit du travail et donner lieu à l'adoption d'une loi. On y retrouve l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ainsi que l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.
- Le deuxième niveau de la négociation collective concerne les branches professionnelles et donne lieu à la conclusion de conventions collectives ou accords de branche.
- Le troisième niveau vise celui des entreprises.

En vertu de l'article L. 2242-1 du Code du travail, « *Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans : (...) 2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail [QVCT] ».*

L'article L. 2242-17 du Code du travail décrit le contenu de la négociation sur la QVCT. Entrent dans le champ de la violence et du harcèlement au travail l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, es mesures permettant de lutter contre toute discrimination, les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, ... L'article L. 2242-19-1 ajoute que la négociation QVCT « *peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels »*, mais ce n'est pas une obligation.

2.3.3. Sources québécoises

Sources internes étatique : en matière de législation sur le travail, le Canada, qui est organisé selon un système fédéral, dispose d'un code canadien du travail (LRC (1985), ch. L-2) au niveau fédéral auquel s'ajoute des lois et règlements par Province.

Pour la province du Québec, la loi sur les normes du travail (LNT) prévoit les règles minimales applicables à la majorité des salariés au Québec et couvre le harcèlement au travail psychologique et sexuel. Elle possède également une section consacrée aux absences pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel. La violence au travail ou lié au travail est aussi directement visé par la loi sur la santé et la sécurité au travail (LSS) récemment réformée par le projet de loi n° 59.

En outre, le droit québécois du harcèlement est fortement imprégné du droit de la discrimination. Par exemple, la Charte des droits et libertés de la personne (CDPDJ), qui est une loi fondamentale que toutes les autres lois québécoises doivent respecter dans la plupart des cas, interdit qu'une personne soit victime de harcèlement basé sur un motif de discrimination (âge, état civil, langue, religion, condition sociale, grossesse, orientation sexuelle, sexe, convictions politiques, handicap, race ou couleur, origine ethnique ou nationale, identité ou expression du genre). En outre, l'article 81-18 de la LNT précise que les gestes à caractère sexuel peuvent être considérés comme faisant partie des conduites vexatoires incluses dans la définition du harcèlement psychologique.

Source interne jurisprudentielle : le système québécois se situe à la croisée entre la tradition civiliste telle qu'on la connaît en Belgique et en France et de la *Common Law*. La jurisprudence est donc aussi une source de droit, elle peut établir, modifier, préciser ou illustrer le droit applicable.

Sources internes conventionnelles : la négociation collective permettant la conclusion d'une convention collective se structure au niveau de l'entreprise entre les parties patronale et syndicale. Les dispositions portant sur le harcèlement psychologique prévues à la LNT « *sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective* »³¹. Il en est de même pour « *tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique* »³².

2.4. Étude des accords collectifs

L'objectif de cette étude est de réaliser un aperçu du contenu des accords collectifs dans le champ du harcèlement et de la violence au travail afin de cerner l'état des dispositions sur le sujet, pour *in fine* repérer les bonnes pratiques en matière de lutte contre ces pratiques.

2.4.1. Définition des critères d'éligibilité pour identifier les références sur les bases de données

La première étape a consisté à circonscrire le périmètre de la sélection des références des accords collectifs (Figure 5).

Figure 5 : périmètre de la sélection des références des accords collectifs

Périmètre	Critères d'éligibilité	Commentaires
Limite spatiale	Belgique, France, Québec	Zone territoriale correspondant au périmètre du projet de recherche
Limite d'étude	Dispositions ayant pour objet le harcèlement ou la violence au travail	
Limite linguistique	Français	Langue officielle commune aux trois régions étudiées ; exclusion de l'anglais et du néerlandais et allemand
Limite temporelle pour la France et la Belgique	Années de publication retenues : de 2004 à nos jours	À partir de 2004 chacune des trois régions étudiées contient des dispositions légales relatives au harcèlement
Limite temporelle pour le Québec	2023 à 2029	Fourchette correspondant aux accords en vigueur

Nota bene : Au Québec, les conventions collectives sont conclues pour une durée déterminée. À la date d'expiration, elles peuvent continuer à lier les parties jusqu'à signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que l'une des parties utilise son droit de lock-out ou de grève. La limite temporelle (2023-2029) a été choisie pour tenir compte de cette particularité.

³¹ Art. 81.20, al. 1^{er}, LNT.

³² Art. 81.20, al. 3 LNT.

2.4.2. Sélection des sources d'information

La seconde étape a consisté à sélectionner les bases de données permettant d'accéder aux accords relatifs au sujet.

Figure 6 : bases de données accords collectifs

Bases de données retenues	Commentaires
Emploi Belgique	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour la Belgique
Légifrance	Service public de la diffusion du droit en ligne pour la France
Corail	Service du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Tribunal administratif du travail pour le Québec

2.4.3. Références de conventions collectives éligibles

Figure 7 : types de conventions collectives éligibles pour la recherche

Pays	Types d'accord	Sélection par mots clés	Sélection par champ	Sélection par secteur géographique
Belgique	CCT sectoriels	« harcèlement » ou « violence »		
France	Accords de branche et conventions collectives	« harcèlement » ou « violence » ; « harcèlement ET violence »	Dans tous les champs	
	Accords d'entreprise	« harcèlement » ou « violence »	Dans le titre	
Québec	Convention collectives	« harcèlement » ou « violence »		Québec Centre, Montréal, Québec Nord

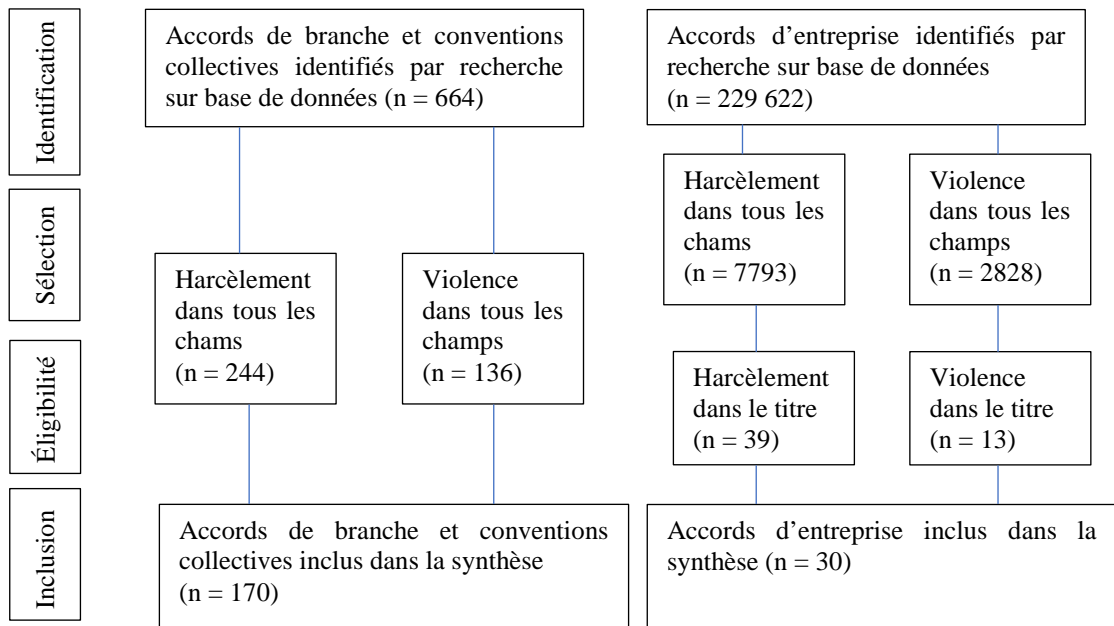
2.4.4. Références des conventions collectives sélectionnées

2.4.4.1. En Belgique

Très peu de CCT sectorielles abordent la problématique de la violence et du harcèlement (28). À ce jour, selon la division des normes en matière de bien-être au travail au Service public fédéral, il n'existe pas véritablement d'explication à ce constat. Dans certains secteurs d'activités, les partenaires sociaux ont conclu des chartes et des plans d'action relatifs aux comportements inappropriés. L'hypothèse émise pour expliquer ce résultat se fonde sur l'existence de dispositions légales dont le niveau de précisions particulièrement élevé laisserait peu de place au dialogue social.

2.4.4.2. En France

Figure 8 : types de conventions collectives sélectionnées pour la France

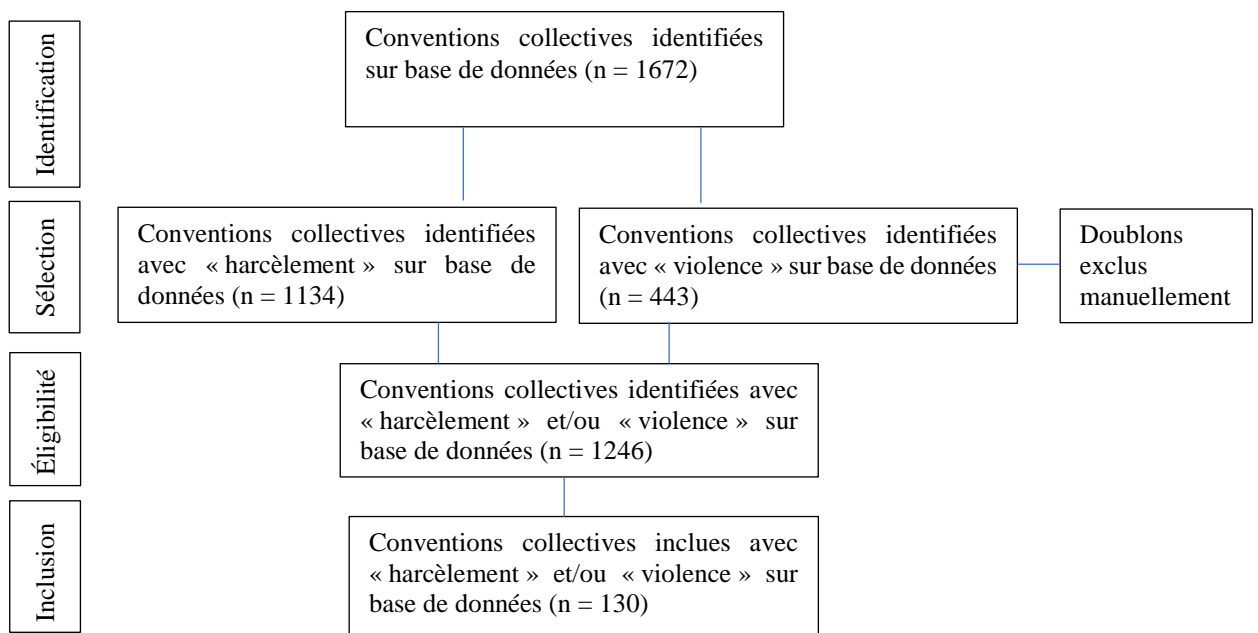


Concernant les accords de branche et conventions collectives, l'inclusion dans la sélection a suivi la technique d'échantillonnage statistique aléatoire simple consistant à sélectionner par tirage aléatoire l'échantillon dans le nombre d'accords éligibles. La taille a été calculée pour un niveau de confiance de 95% et une marge d'erreur de 5%.

2.4.4.3. Au Québec

Les conventions collectives sont répertoriées sur www.corail.gouv.qc.ca.

Figure 9 : types de conventions collectives sélectionnées pour le Québec



2.4.5. Mode de recueil des données

Le mode de recueil des données choisi pour la présente recherche a écarté l'approche lexicologique. Dans un premier temps, la lecture de la Convention n°190 a servi de point de départ pour construire une liste de mots-clés permettant d'identifier les bonnes pratiques au sein des accords collectifs (Annexe 1). À partir de ces mots clés, il a d'abord été envisagé d'utiliser un logiciel de lexicologie (Nvivo) afin de faire une analyse quantitative des occurrences. Après les premiers tests, cette méthode s'est avérée insatisfaisante donnant des résultats incertains concernant les accords collectifs. L'abandon de l'approche automatisée avec le logiciel Nvivo a donné lieu, dans un second temps, à la construction d'une grille d'analyse au format Excel.

La grille d'analyse retenue a respecté le processus suivant :

- les accords ont été classés en fonction du secteur d'activité et de leur date de conclusion. **Au niveau international**, la « Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique » des Nations unies (CITI) est la nomenclature en vigueur. **En France**, la classification des entreprises en fonction des secteurs d'activité s'opère à partir de la « Nomenclature d'activités française » (NAF). Il s'agit de la version nationale de la « Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne » (NACE) élaborée en 1970 et qui s'impose à tous les États membres. La NAF correspond donc parfaitement à la NACE Rév. 2 actuellement en vigueur. Par souci de comparabilité internationale, la CITI et la NACE ont été révisée. Ainsi, la NACE Rév. 2 tient compte de la quatrième révision de la CITI. Des tables de correspondance existent afin de favoriser l'analyse statistique. **La Belgique** utilise, pour sa part, la version belge de la nomenclature européenne, la NACE-BEL 2008. **Le Québec** recourt au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) révisé pour la dernière version en 2022 (SCIAN Canada 2022 version 1.0). Lors de la révision 2017 version 2.0, des « efforts [ont été] déployés en vue d'assurer la cohérence entre le SCIAN et la CITI »³³. Une table de concordance entre le SCIAN 2017 version 3.0 et la CITI rev.4 est publiée sur le site Statistique Canada³⁴.

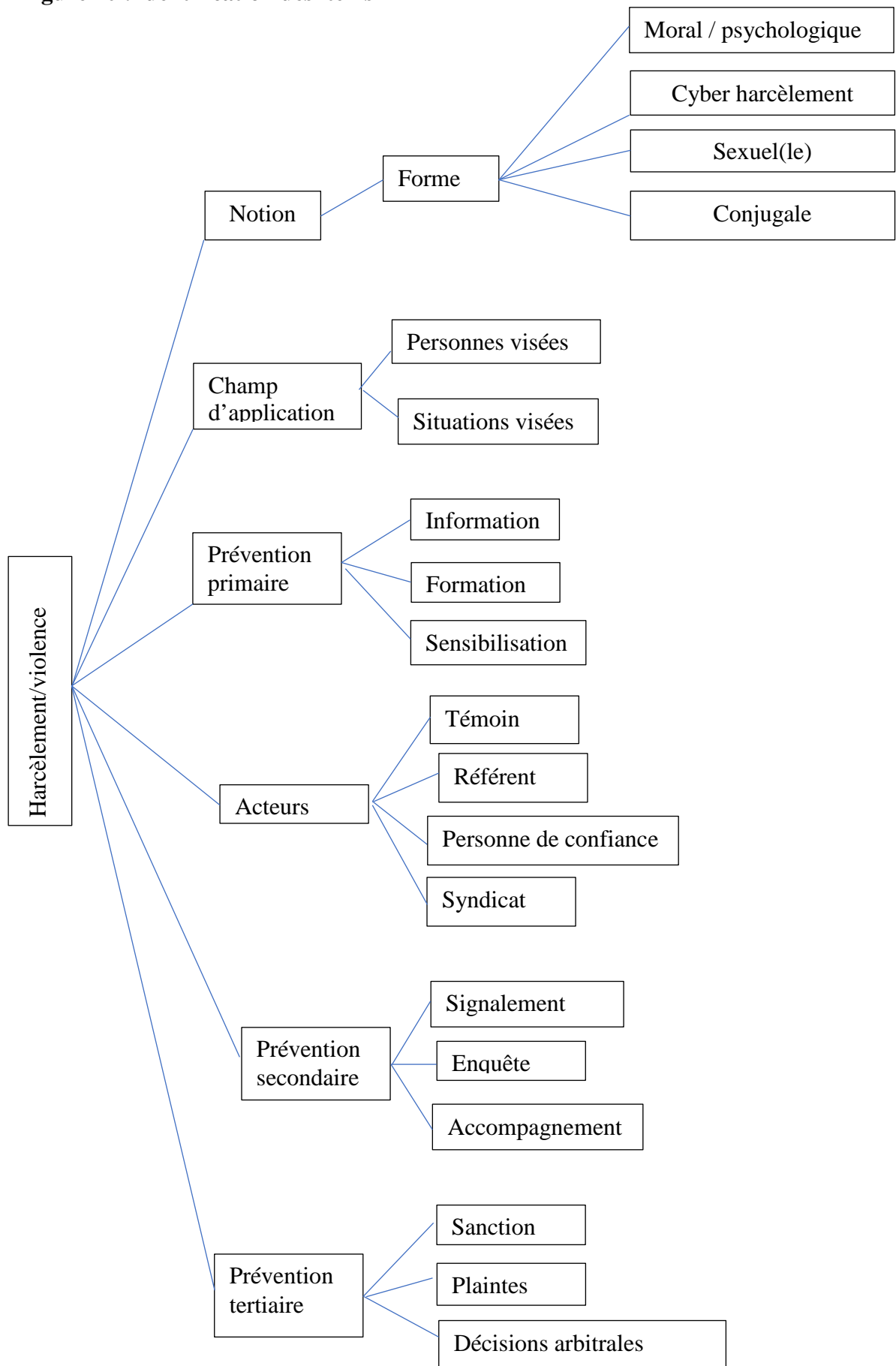
Dans une approche comparative entre la France, la Belgique et le Québec, retenir la CITI apparaît comme un choix pertinent.

- à partir d'un nombre plus restreint de mots-clés, toujours en s'appuyant sur l'architecture de la Convention 190 (Annexe 2), les items suivants ont été identifiés : 1/ notion au regard des objectifs ; 2/ champ d'application ; 3/ acteurs ; 4/ prévention primaire ; 5/ prévention secondaire et tertiaire. Chacun de ces items fait l'objet de sous-items également déterminés à partir de la Convention.

³³ SCIAN 2017 version 2.0, Statistique Canada, n° 12-501-X, p. 17.

³⁴ Disponible sur <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/scian/2017/v3/concordance-rev4>

Figure 10 : identification des items



3. Définition juridique des termes de harcèlement et de violence

Les travaux en sciences sociales ont mis en lumière le harcèlement (3.1) et la violence (3.2) au travail permettant ainsi au législateur d'inscrire ces conduites dans le champ de la santé au travail. Ce phénomène côtoie d'autres notions telles que la discrimination, le stress, la qualité de vie avec lesquelles il existe des liens de proximité (3.3).

3.1. Harcèlement

3.1.1. Harcèlement moral / psychologique

Le harcèlement moral n'est pas un phénomène nouveau. Le concept était bien connu dans les pays anglo-saxons et nordiques sous l'expression « *mobbing* », dont le verbe « *to mob* » signifie « assaillir », qui a été conceptualisé par une première étude d'envergure est menée en 1993 en Suède par le psychosociologue allemand Heinz LEYMANN. L'ouvrage tiré de cette étude, intitulé « *Mobbing. La persécution au travail* », fut publié en France en 1996³⁵. Selon lui, le « *mobbing* » une notion de « psychoterreur au travail » et « définit l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible) »³⁶.

Toutefois, les termes *bullying* et *harassment* sont privilégiés par l'*International Association on Work Bullying and Harassment* (IAWBH) créée au Canada en 2008 et qui regroupe deux cents membres venant de trente pays³⁷. Influencés par Leymann, les pays scandinaves et l'Allemagne continuent d'employer le terme *mobbing*³⁸.

En France, le terme « harcèlement » au travail est associé au terme « moral » à partir de la parution en 1998 de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*³⁹. L'auteur explique ce choix par la volonté de prendre position. De son point de vue, « *il n'est pas possible d'étudier ce phénomène sans prendre en compte la perspective éthique, ou morale, de cette agression, car ce qui domine du côté des victimes de harcèlement moral, c'est le sentiment d'avoir été injustement maltraitées, méprisées, humiliées* »⁴⁰. À la suite de ces travaux, le législateur va se saisir de cette problématique, d'abord en France, puis en Belgique et enfin au Québec.

En France, faisant suite à deux propositions de loi en 1999⁴¹ et 2000⁴² et à un avis déterminant du Conseil économique, social et environnemental (CESE) en 2001⁴³, la définition du « harcèlement moral » est introduite dans le Code du travail, le code pénal et la loi sur le cadre général de la fonction publique par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation

³⁵ H. LEYMANN, *Mobbing, la persécution au travail*, Seuil, 1996, 231 p.

³⁶ *Ibid.* p. 27.

³⁷ <https://www.iawbh.org>.

³⁸ A. FIORENTINO, « Approche comparative de la jurisprudence relative au harcèlement moral au travail », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2018, pp. 6-21.

³⁹ M.-F. HIRIGOYEN, *Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Syros, 1998, La Découverte, 2003, 216 p.

⁴⁰ M.-F. HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral au travail*, Que sais-je ?, PUF, 2017, p. 9.

⁴¹ Par le Député Georges HAGE.

⁴² Par le Sénateur Roland MUZEAU.

⁴³ CESE, 2001, *Le harcèlement moral au travail*, avis adopté le 11 avril, rapporteur Michel DEBOUT, <https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2001/01041107.pdf>.

sociale⁴⁴. Selon l'article L. 1152-1 du Code du travail, l'article 222-33-2 du Code pénal et l'article L 133-2 du Code général de la fonction publique, le harcèlement moral correspond pour les salariés ou les agents de la fonction publique à des « *agissements répétés (...) qui ont 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* ». Depuis lors, en droit du travail, la Cour de cassation française n'a eu de cesse de préciser et de délimiter la portée du harcèlement moral au travail, mais aussi de faire le lien avec l'obligation de sécurité de l'employeur de l'article L. 4121-1 du Code du travail. Enfin, dans le cadre très particulier de l'affaire France Télécom⁴⁵, la jurisprudence pénale a défini la notion de « harcèlement moral institutionnel » comme « *Les décisions d'organisation prises dans le cadre professionnel peuvent, dans un contexte particulier, être source d'insécurité permanente pour tout le personnel et devenir alors harcelantes pour certains salariés. [...] Le harcèlement institutionnel a [...] pour spécificité d'être en cascade, avec un effet de ruissellement, indépendamment de l'absence de lien hiérarchique entre le prévenu et la victime* »⁴⁶. Toutefois, cet arrêt d'appel est frappé d'un pourvoi en cassation.

En Belgique, la définition du « harcèlement moral au travail » a été introduite dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail⁴⁷. Le harcèlement moral au travail est alors défini comme « *Les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Enfin, au Québec, la loi adoptée le 19 décembre 2002, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2004 introduit des dispositions relatives au « harcèlement psychologique » dans la Loi sur les normes du travail. Il s'agit d'« *Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié* ».⁴⁸

⁴⁴ JORF du 18 janvier 2002.

⁴⁵ Dans le cadre de sa réorganisation pour devenir plus compétitive à la suite de sa privatisation, les dirigeants de l'entreprise France Télécom ont conçu et mis en œuvre un plan de réorganisation pour se séparer de plusieurs milliers d'employés ayant favorisé au sein de l'entreprise une forme de harcèlement moral institutionnalisé qui a entraîné une vague de suicides.

⁴⁶ CA Paris,

⁴⁷ Moniteur belge, 22 juin 2002

⁴⁸ Art. 81.18, N-1.1.

3.1.2. Le harcèlement sexuel

En France, à la suite des loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel⁴⁹ et de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail⁵⁰, l'article 1153-1 du Code du travail définit le harcèlement sexuel au travail de la manière suivante :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

En Belgique, la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail⁵¹ définit le harcèlement sexuel au sein de la loi du 4 août 1996 comme « *tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »⁵².

Au Québec, la LNT interdit expressément le harcèlement psychologique en milieu de travail, dans lequel est compris le harcèlement sexuel. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement.

3.1.3. Le harcèlement discriminatoire

Depuis l'introduction de la notion de harcèlement moral au travail dans le Code du travail, en 2002, après plusieurs recours en manquement engagés par la Commission Européenne auprès de la Cour de justice des Communautés Européennes (CJCE) concernant plusieurs directives européennes qui n'avaient été que partiellement transposées en droit interne, notamment en matière de discrimination, la France a dû se mettre en conformité avec le droit

⁴⁹ JORF n° 182 du 7 août 2012.

⁵⁰ *Op. cit.*

⁵¹ *Op. cit.*

⁵² Art. 32ter, 3° loi du 4 août 1996.

communautaire. Pour répondre aux exigences des directives relatives à la lutte contre les discriminations et à l'égalité homme-femme (Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000, Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004, Directive 2006/54/ du 5 juillet 2006), la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations étend le champ de la notion de « discrimination » en retranscrivant le concept européen de cette notion. La discrimination inclut désormais le « harcèlement » (sexuel et moral) défini au sein de l'article L. 1132-1 du Code du travail comme *« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».*

En Belgique, la loi du 10 janvier 2007⁵³ a complété la définition du harcèlement moral au travail énoncée par la loi sur le bien-être au travail des motifs discriminatoire de harcèlement : *« Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre ».*

Au Québec, la CDPDJ interdit qu'une personne soit victime de harcèlement basé sur un motif de discrimination. Ainsi, selon l'article 10 de la Charte, *« toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

⁵³ Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Moniteur Belge*, 6 juin 2007.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. ». L'article 10.1 précise ensuite que « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10 ».

3.1.4. La violence et le harcèlement de genre

L'expression « violence et le harcèlement fondés sur le genre » a été introduite par la Convention 190. Au titre de l'article 1^{er} a), elle s'entend de « *la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel* ».

3.2. Violence

OIT. La violence au travail est définie comme « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail »⁵⁴.

En Belgique, la « violence au travail » est définie comme « chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail »⁵⁵.

En France. En 1999, le rapport Conseil économique et social (CSE)⁵⁶ intitulé *Travail, violences et environnement*, relève que le terme « violence » doit être cantonné aux « agressions qui “qui s'adressent indéniablement à un être humain” », tandis que les termes « destruction » ou « dégradation » doivent être utilisés quand des biens sont visés⁵⁷. Le rapport envisage principalement les violences physiques et s'il indique ne pas ignorer l'existence de nouvelles formes de violence⁵⁸, la dimension psychologique est principalement traitée sous l'angle des conséquences de la violence physique. De même, sans nier l'exposition à des violences internes à l'entreprise (durcissement des conditions de travail, pression à l'objectif de compétitivité), le rapport n'aborde que les situations de violences au travail liées à l'environnement (agressions extérieures, clients), indiquant que ce phénomène mériterait une étude particulière⁵⁹.

La violence n'est pas visée par le code du travail. En revanche, elle est prévue aux articles 222-7 et suivants, R.624-1 et R.625-1 du code pénal. La violence est une atteinte à **l'intégrité physique ou morale** de la personne. Elle ne suppose pas nécessairement de contact physique, elle « existe dès lors que l'agression crée chez la victime une émotion suffisamment forte, de nature à “l'impressionner vivement” et à causer “une atteinte à son intégrité physique ou psychique caractérisée par un choc émotif ou une perturbation psychologique”⁶⁰ »⁶¹.

⁵⁴ BIT, *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, op. cit., p. 4.

⁵⁵ Art. 32ter, 1^o loi du 4 août 1996.

⁵⁶ Aujourd'hui *Conseil économique, social et environnemental* (CESE).

⁵⁷ L. DEBOUT, *Travail, violences et environnement*, rapport du Conseil économique et social, 1999.

⁵⁸ « De nouvelles expressions de violence ont même pu être repérées, n'atteignant pas physiquement les personnes mais les soumettant à des traumatismes psychologiques répétés, sous forme de menaces, d'insultes, parfois d'humiliations, pour lesquels le concept “d'incivilité” a été retenu par certains sociologues [...]. », *ibid.*, p. II.7.

⁵⁹ *Ibid.*, p. I.4.

⁶⁰ Cass. crim. 3 mars 1992, n° 90-85.373, Bull crim, n° 95 ; crim 6 févr. 2002, n° 01-82.645, D 2002. Jur. 1510, note D. Mayer ; crim. 2 sept. 2005, n° 04-87.046, Bull crim. n° 212, D 2005. Somm. 2986, obs. G. Roujou de Boubée, T. Garé et C. Mascala ; RSC 2006. 69, obs. Y. Mayaud.

⁶¹ S. BRISSY, « Le droit et la violence au travail », *RDT*, 2010, p. 499.

Au Québec, la loi adoptée et entrée en vigueur le 12 juin 2018⁶² y introduit des dispositions relatives à la violence conjugale et la violence à caractère sexuel. Toutefois, elle n'en donne pas de définition.

3.3. Proximité notionnelle et dépassement

Les notions de violence et harcèlement au travail voisinent d'autres notions telles que la discrimination, le stress et la qualité de vie et des conditions de travail en France à travers notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La discrimination. Notamment l'étude du contentieux relative à la discrimination syndicale⁶³.

Les agissements sexistes. Le législateur français a par ailleurs introduit en 2015 la notion d'« agissement sexiste » défini par l'article L. 1141-2-2 du Code du travail comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est considérée comme un levier de QVCT car des écarts importants subsistent en matière de rémunération et de perspectives de carrière, de conditions de travail et de santé ou encore d'équilibre entre la vie professionnelle et hors travail⁶⁴.

Stress. À partir d'arrêts de la Cour de cassation, une étude analyse les relations entre le stress et le harcèlement moral⁶⁵. D'après les auteurs, le stress en entreprise n'est pas par principe une situation anormale, tandis que « le harcèlement porte intrinsèquement la marque de l'anormalité. Le critère d'anormalité en termes de durée ou d'intensité permettrait d'identifier « le passage d'une situation de stress à une situation de harcèlement moral » sans pour autant que ce seul critère soit suffisant. En effet, le corpus de jurisprudence étudié montre que le stress, même de haute intensité, ne se suffit pas pour caractériser une situation de harcèlement et qu'il doit être « corroboré par des éléments extrinsèques (attitude personnelle du supérieur hiérarchique ou des collègues, modifications organisationnelles) » pour être retenu par le juge.

Comportement Contre-productifs Motivés. Certains auteurs envisagent la violence et le harcèlement au travail dans un cadre plus élargi. L'étude des comportements hostiles en milieu de travail les amène à proposer de regrouper sous l'expression « comportement contre-productifs motivé » la violence, l'intimidation, le harcèlement et les incivilités au travail. Ils définissent cette appellation comme « le comportement allant intentionnellement contre les normes de l'organisation et ce faisant menacent le bien-être de l'organisation et/ou de ses parties prenantes (clients, collègues, supérieurs) »⁶⁶.

⁶² Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, Gazette officielle du Québec n° 31 du 1^{er} août 2018.

⁶³ F. GUIOMARD, I. MEFTAH, « Entre égalité de traitement et harcèlement, quel fondement juridique de la discrimination syndicale », *Travail et Emploi*, 2016, n° 145, pp. 59-85.

⁶⁴ V. par exemple ANACT, *La négociation collective égalité professionnelle et qualité de vie au travail*, 2022, 32 p., <https://www.anact.fr/la-negociation-collective-egalite-professionnelle-et-qualite-de-vie-au-travail-ep-qvt>

⁶⁵ G. DEHARO, S. POINT, « Analyse juridique de la relation entre stress et harcèlement, Le dilemme de l'œuf et de la poule », *Revue française de gestion*, 2017, n° 266, pp. 31-52.

⁶⁶ J. LE ROY, R. FINKELSTEIN, L. RUBENS, « Comment étudier les comportements hostiles au travail ? Conceptualisation et application dans un contexte français », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 2012, vol 3, pp. 393-416.

Incivilités, et incivilités numériques. Elles sont définies comme des « comportements déviants de faibles intensités, en violation des normes de respect mutuel propre au lieu de travail, avec une intention ambiguë de nuire à la cible »⁶⁷. Lorsqu'elles ont un caractère numérique, les incivilités renouvellent cette problématique soit en aggravant celles qui existent déjà, soit parce qu'elles en créent de nouvelles. Ce phénomène est mal connu des organisations qui, en l'absence d'outils spécifiques pour mieux les identifier, ont tendance à les banaliser⁶⁸.

4. État du droit

Les trois systèmes juridiques étudiés disposent chacun d'un cadre juridique spécifique en matière de violence et de harcèlement (4.1) se distinguant également par des caractéristiques propres quant au rôle dévolu au dialogue social (4.2).

4.1. Cadre juridique

4.1.1. En Belgique

Cadre juridique général de la santé au travail est prévu par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁶⁹.

Le champ d'application de la loi du 4 août 1996 s'applique « aux employeurs et aux travailleurs »⁷⁰ auxquels sont assimilés « a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne [, à l'exception des personnes qui fournissent des prestations au sens du chapitre 1^{er} et 2 du titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 26 de la loi précitée sont remplies, ou aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir une indemnité conformément à l'article 90 alinéa 1^{er}, 1 bis du Code des impôts sur le revenu 1992] [, à l'exception des personnes qui fournissent des prestations au sens de la loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 42 de la loi précitée sont remplies] ; b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectuée ou non dans l'établissement de formation ; c) les personnes liées par un contrat de d'apprentissage ; d) les stagiaires ; e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'études prévoit une forme de travail qui est effectuée dans l'établissement d'enseignement »⁷¹.

Cadre juridique de la violence et du harcèlement (moral ou sexuel) au travail.

La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail⁷² introduit dans la loi du 4 août 1996 les définitions du « harcèlement moral au travail », du « harcèlement sexuel » et des « violences ». Cette loi est **modifiée par la loi du 10 janvier 2007** modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le

⁶⁷ L. ANDERSSON, Ch. PEARSON, « Tit for Tat? The spiraling effect of incivility in the workplace », *The Academy of Management Review*, 1999, vol. 24, pp. 452-471.

⁶⁸ A. LABORDE, « Incivilités numériques au travail, banalisation de la violence et déficit d'identification et d'accompagnement ? », *Sciences de la Société*, 2020, n° 106.

⁶⁹ Moniteur belge du 18 septembre 1996.

⁷⁰ Art. 2, §1^{er} loi du 4 août 1996, op. cit.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² Moniteur belge du 22 juin 2002.

harcèlement moral ou sexuel au travail⁷³, par la **loi du 28 février 2014** complétant la loi du 4 août 1996 quant à la prévention des risques psychosociaux au travail, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail⁷⁴ et très récemment par la **loi du 7 avril 2023**⁷⁵.

Le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 modifiée fixe le cadre juridique de la prévention des risques psychosociaux au travail dans lequel s'inscrit la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

Le titre 3 du livre 1^{er} du code du bien-être au travail est relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail. Il prévoit des dispositions visant à mettre en œuvre les dispositions prévues par la loi du 4 août 1996.

Les acteurs.

*L'employeur*⁷⁶. Il prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

*Comité pour la Prévention et la Protection au travail (comité)*⁷⁷. Institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Élu par les travailleurs lors des élections sociales, il a pour rôle de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁷⁸. Les dispositions des articles II.7 à II.7-13 du titre 7 du livre II du code du bien-être précisent les missions.

*Service interne de Prévention et de protection au travail*⁷⁹. Sa création est une obligation légale. Chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention et dans les entreprises de moins de vingt travailleurs cette fonction peut être exercée par l'employeur.

*Conseiller en prévention – aspect psychosociaux*⁸⁰. L'employeur décide si l'attribution des missions du conseiller en prévention seront exécutées au sein du service interne pour la prévention et la protection au travail (après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité ou le cas échéant après demande d'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance) ou auprès d'un service externe (dont la désignation sera obligatoire si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs).

*Personne de confiance*⁸¹. L'employeur désigne une (ou plusieurs) personne de confiance après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité ou le cas échéant après demande d'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance. Si l'employeur a fait appel uniquement à un conseiller en prévention d'un service externe, au moins une des personnes de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de

⁷³ Moniteur belge du 6 juin 2007.

⁷⁴ Moniteur belge du 28 avril 2014.

⁷⁵ Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables, Moniteur belge du 15 mai 2023.

⁷⁶ Art. 5 §1^{er} loi du 4 août 1996.

⁷⁷ Art. 48 s loi du 4 août 1996 ; titre 7, livre II, code du bien-être.

⁷⁸ Art. 65 loi du 4 août 1996.

⁷⁹ Art. 33 §1^{er} loi du 4 août 1996.

⁸⁰ Art. 32sexies §1^{er} loi du 4 août 1996.

⁸¹ Art. 32sexies §2 loi du 4 août 1996.

20 travailleurs. Elle intervient uniquement durant la phase d'intervention psychosociale informelle.

Prévention primaire.

*Mesures de prévention spécifiques*⁸². L'employeur détermine les mesures de prévention sur la base de l'analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées sont au minimum :

1° des mesures matérielles et organisationnelles ;

2° des procédures d'application quand les faits sont signalés et qui ont notamment trait à l'accueil et au conseil des personnes déclarant être l'objet de violence, ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance, l'intervention rapide et tout à fait impartial de la personne de confiance et du conseiller en prévention, la remise au travail des personnes victimes et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail [3°] ;

4° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

5° l'information et la formation des travailleurs ;

6° l'information du comité.

Documents règlementaires. Registre de faits de tiers est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspect psychosociaux. Il concerne les travailleurs qui entrent en contact avec d'autres personnes sur le lieu de travail et il contient les déclarations des travailleurs décrivant des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail⁸³.

Le dossier individuel est ouvert par le conseiller en prévention lors de la mise en œuvre d'une procédure informelle ou formelle⁸⁴.

Informations. L'employeur transmet au Comité les résultats de l'analyse des risques et les résultats de l'évaluation et demande l'avis au Comité sur les mesures de prévention collectives qui en découlent⁸⁵.

Lorsqu'un conseiller en prévention est saisi d'une demande d'intervention psychosociale ayant un caractère principalement individuel, il rédige un avis dont les mesures de prévention collectives, préconisées afin de prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail et visées à l'article I.3-25 du code du bien-être, sont transmises par l'employeur au moins une fois par an au Comité⁸⁶

La personne de confiance reçoit de la part de l'employeur toutes les informations pertinentes lui permettant d'accomplir efficacement ses missions⁸⁷.

Les travailleurs disposent des informations relatives aux résultats de l'analyse des risques et aux résultats de l'évaluation ainsi qu'aux mesures de prévention applicables⁸⁸.

⁸² Art. 32quater loi du 4 août 1996.

⁸³ Art. I.3-3 §1^{er} code du bien-être au travail.

⁸⁴ Art. I.3-31 code du bien-être au travail.

⁸⁵ Art. I.3-48 s code du bien-être au travail.

⁸⁶ Art. I.3-50 code du bien-être au travail.

⁸⁷ Art. I.3-57 code du bien-être au travail.

⁸⁸ Art. I.3-52 §1^{er} code du bien-être au travail.

Formations. Les membres du Comité, les travailleurs reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention⁸⁹.

La personne de confiance suit des formations afin de disposer des compétences en termes de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions⁹⁰. Elle bénéficie au moins une fois par an de supervisions.

Droit d'alerte. Le travailleur doit signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection⁹¹.

Prévention secondaire.

Recours internes.

Interventions psychosociales. L'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage (psychique ou physique) résultant de l'exposition à un risque psychosocial telles que définies à l'article 32/1 de la loi. Il s'agit, d'une part, de permettre au travailleur de demander une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention consistant à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation. D'autre part, les procédures mises en place par l'employeur permettent au travailleur de demander une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention consistant à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique.

Voir schéma des procédures.

*Soutien psychologique*⁹². L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées par l'article 2 §1^{er} de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès des services ou institutions spécialisés.

*Salariés protégés*⁹³. Sont concernés les travailleurs qui introduisent une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail, les travailleurs ayant déposé une plainte à l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail pour carence de l'employeur dans les mesures préventives, les travailleurs ayant déposé une plainte à la police, auprès du Ministère public ou du juge d'instruction pour carence de l'employeur dans les mesures préventives, les travailleurs qui intentent une action en justice pour faire valoir leur droit en matière de protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel, les travailleurs témoins directs dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle et ceux intervenus comme témoin de justice.

Dans le cadre de cette protection qui dure 12 mois à partir de la réception de la demande d'intervention formelle, de la plainte ou de la déposition du témoignage, l'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail, il ne peut pas non plus prendre des mesures défavorables aux travailleurs.

La loi du 7 avril 2023 modifie l'étendue de la protection contre les représailles en matière de discrimination et de violence, de harcèlement moral ou sexuel. À compter du 1^{er} juin 2023, date

⁸⁹ Art. I.3-52 §2 code du bien-être au travail.

⁹⁰ Art. I.3-58 code du bien-être au travail.

⁹¹ Art. 6 loi du 4 août 1996.

⁹² Art. 32quinquies loi du 4 août 1996.

⁹³ Art. 32tredecies §1^{er} loi du 4 août 1996.

d'entrée en vigueur de la loi, un travailleur dénonçant des comportements de violence ou de harcèlement moral lié à un critère de discrimination ou de faits de harcèlement sexuel bénéficie de la protection contre les représailles prévues par la loi tendant à lutter contre la discrimination⁹⁴. La personne protégée peut être le travailleur concerné par la situation, le travailleur qui l'alerte par un signalement ou une dénonciation, qui témoigne ou qui conseille, aide ou assiste le travailleur concerné.

Prévention tertiaire.

Recours externes.

Saisine de l'inspecteur du Contrôle du bien-être au travail. La saisine peut intervenir avant les procédures internes (formelle ou informelle) ou à la suite d'une procédure interne insatisfaisante.

La médiation. Prévues aux articles 1724 et 1737 du code judiciaire, la médiation est un processus volontaire entre les parties en présence d'un tiers indépendant, neutre et impartial visant par le rétablissement du dialogue à construire à accord.

La voie judiciaire. Des poursuites pénales sont envisageables en cas d'infraction à la législation sur le bien-être au travail ou à l'encontre de l'auteur de violence ou harcèlement. Les poursuites civiles sont également possibles en vue d'obtenir réparation du dommage subi. Les organisations représentatives des travailleurs peuvent ester en justice pour la défense des droits des personnes⁹⁵

4.1.2. En France

Cadre juridique de la santé au travail. Les dispositions relatives à la santé et sécurité au travail figurent en Partie législative du code du travail au sein de la quatrième partie. En la matière, plusieurs ANI ont été signés⁹⁶. L'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail et l'adoption de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail visant à transposer l'ANI⁹⁷ sont les plus récents textes en vigueur.

Cadre juridique de la violence et du harcèlement (moral ou sexuel) au travail.

Sources nationales étatiques. Dans ce domaine, ont été adoptées la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale⁹⁸ et la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel⁹⁹. L'article L.1151-1 du code du travail fixe le champ d'application du harcèlement visé dans le code du travail. Ces dispositions sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé. Des dispositions contenues dans le code de la fonction publique visent les personnels employés dans ce cadre.

⁹⁴ Loi anti-discrimination du 20 mai 2007, loi genre du 10 mai 2007, loi antiracisme du 30 juillet 1981.

⁹⁵ Art. 32duodecies loi du 4 août 1996.

⁹⁶ ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu par arrêté du 23 avril 2009, JOFR n° 105 du 6 mai 2009 ; ANI du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, étendu par arrêté du 15 avril 2014, JORF n° 95 du 23 avril 2014 ; ANI du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et aux conditions de travail, .

⁹⁷ « La présente proposition de loi vise à transposer les dispositions de l'accord nécessitant une modification de la loi », Ch. PARMENTIER-LECOQ, C. GRANDJEAN, Rapport au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, Assemblée nationale, 11 février 2021.

⁹⁸ JORF du 18 janvier 2002.

⁹⁹ JORF n° 182 du 7 août 2012.

Sources nationales conventionnelles. ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mai 2010.

Les acteurs.

L'employeur. Il est débiteur de l'obligation de sécurité et de santé prévue à l'article L.4121-1 du code du travail. À ce titre, il met en œuvre la politique de prévention de l'entreprise.

Les salariés « compétents ». L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Si les compétences dans l'entreprise ne le permettent pas, il peut faire appel à des compétences externes (intervenants en prévention relevant du service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel adhère l'employeur ou plus largement aux services de prévention des organismes nationaux)¹⁰⁰.

Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes. Toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés dans ce domaine¹⁰¹.

Les représentants du personnel. Les institutions représentatives du personnel ont fait l'objet de plusieurs réformes qui se sont soldées par la fusion de deux institutions en une instance unique¹⁰². Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, dont la compétence visait de manière spécifique le domaine de la santé au travail, et le Comité d'entreprise sont à présent regroupés au sein du Comité social et économique (CSE).

Services de santé au travail. L'employeur, après consultation des représentants du personnel, peut décider de mettre en place un service interne à l'entreprise ou choisir d'adhérer à un service interentreprises.

Prévention primaire.

Mesures spécifiques. L'article L.1152-4, alinéa 1^{er} du code du travail dispose que « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral » tandis que l'article L.1153-5 alinéa 1^{er} dispose que « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Documents règlementaires. La mise en œuvre des principes de prévention donne lieu à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)¹⁰³. L'employeur tient un registre dans lequel est consigné les attestations, consignes, vérifications et contrôles réalisés au titre de la santé et de la sécurité au travail¹⁰⁴. Les observations et mises en demeure notifiées par l'employeur sont également conservées, le cas échéant au sein du même registre¹⁰⁵. Lorsque le représentant du personnel au CSE alerte l'employeur dans le cadre d'une situation de travail pour laquelle un salarié a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité

¹⁰⁰ Art. L.4644-1 c. trav.

¹⁰¹ Art. L.1153-5-1 c. trav.

¹⁰² Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, JORF n° 223 du 23 septembre 2017.

¹⁰³ Art. L.4121-3-1 c. trav.

¹⁰⁴ Art. L.4711-1 c. trav.

¹⁰⁵ Art. L.4711-2 c. trav.

qu'il constate dans les systèmes de protection, il consigne son avis dans un registre¹⁰⁶. La consignation est également prévue lorsque le travailleur alerte l'employeur sur la dangerosité de produits ou procédés de fabrication pour la santé publique ou l'environnement¹⁰⁷.

Informations. En vertu de l'article L.4141-1 du code du travail, l'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. À cette obligation d'information générale s'ajoute une information spécifique sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement, les produits ou procédés de fabrication.

Pour les personnes ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant relaté ou témoigné de tels agissements, l'employeur les informe par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal¹⁰⁸. De même pour les celles visées par des faits de harcèlement sexuel¹⁰⁹.

En matière de santé, le CSE est informé et consulté pour toutes questions ayant trait à la santé et à la sécurité. Il peut également être amené à se réunir à la suite de tout accident ou évènement grave en la matière. Il dispose également d'un pouvoir d'enquête, qui est valable en matière de violence et de harcèlement au travail.

Formation. L'employeur organise une formation pratique et appropriée au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, des travailleurs qui changent de poste ou de technique, des salariés temporaires ainsi qu'à la demande du médecin du travail¹¹⁰. Les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail sont portés dans un passeport de prévention individuel à chaque travailleur¹¹¹.

Droit d'alerte. Les principes applicables à ce droit sont prévus aux articles L.4131-4 et suivants du code du travail. Ils confèrent au salarié le droit d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a le motif de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Ils donnent également compétence au représentant du personnel au CSE, qui constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travail, alerte immédiatement l'employeur afin que ce dernier diligente une enquête.

Prévention secondaire.

Salariés protégés. Aucune sanction, aucune retenue ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur qui exerce son droit de retrait¹¹². De même, les travailleurs qui alertent en application de l'article 4133-1 de la dangerosité de produits ou procédés de fabrication sont protégés contre toutes sanctions, licenciements ni faire l'objet de mesure discriminatoire¹¹³. Une protection spécifique est prévue pour les personnes ayant subi ou ayant refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou des faits de harcèlement sexuel¹¹⁴. Il en est de même pour celles ayant relaté ou témoigné de bonne foi d'une telle situation.

Dans le domaine du harcèlement moral, nullité de toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire pris en méconnaissance des dispositions prévues aux articles

¹⁰⁶ Art. L.4132-2 c. trav.

¹⁰⁷ Art. L.4133-1 c. trav.

¹⁰⁸ Art. L.1152-4 c. trav.

¹⁰⁹ Art. L.1153-5 c. trav.

¹¹⁰ Art. L.4141-2 s. c. trav.

¹¹¹ Art. L.4141-5 c. trav.

¹¹² Art. L.4131-3 c. trav.

¹¹³ Art. L.4133-3 c. trav.

¹¹⁴ Art. L.1152-2 c. trav. ; art. L.1153-2 c. trav.

L.1152-1 et L.1152-2 du code du travail¹¹⁵. De même, dans le domaine du harcèlement sexuel, nullité de toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des article L.1153-1 et L.1153-2¹¹⁶.

Droit de retrait. Le salarié peut se retirer de toute situation de travail dont il a le motif de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé¹¹⁷.

Prévention tertiaire.

Médiation. Une procédure de médiation peut être mise en œuvre dans le cadre du harcèlement moral¹¹⁸.

Action en substitution. Dans les situations de harcèlement moral ou sexuel, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions engagées dans ce cadre¹¹⁹.

4.1.3. Au Québec

Cadre juridique de la santé au travail.

En matière de législation sur le travail, le code canadien du travail s'applique « *aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci* »¹²⁰.

Pour la province du Québec, la loi sur les normes du travail (N-1.1) prévoit les règles minimales applicables à la majorité des salariés au Québec. Elle s'applique « au salarié quel que soit l'endroit où il exécute son travail »¹²¹. Elle s'applique au salarié qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur installé au Québec ; de même qu'au salarié domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur installé au Québec¹²².

La loi sur la santé et la sécurité du travail (S-2.1) a été adoptée le 21 décembre 1979 et est entrée en vigueur le 10 janvier 1980. Elle est relative à l'élimination des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs. Elle est d'ordre public et sauf disposition plus avantageuse, toute disposition qui y déroge est nulle de nullité absolue¹²³. Elle s'applique à « *une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant* »¹²⁴, y compris au travailleur qui exécute du télétravail, sauf disposition inconciliable¹²⁵. Elle s'applique à « une personne physique faisant affaire pour son compte, qui exécute, pour autrui et sans l'aide de travailleurs, des travaux sur un lieu de travail où se trouve

¹¹⁵ Art. L.1152-4 c. trav.

¹¹⁶ Art. L.1153-4 c. trav.

¹¹⁷ Art. L.4131-1 c. trav.

¹¹⁸ Art. L.1152-6 c. trav.

¹¹⁹ Art. L.1154-2 c. trav.

¹²⁰ Art. 4, LRC (1985), ch. L-2.

¹²¹ Art. 2, N-1.1.

¹²² *Ibid.*

¹²³ Art. 4, S-2.1.

¹²⁴ Art. 1 « travailleur », S-2.1.

¹²⁵ Art. 5.1, S-2.1.

des travailleurs »¹²⁶. Dans cette hypothèse, la personne physique « est tenue aux obligations imposées à un travailleur en vertu de cette loi ; il en est de même pour l'employeur »¹²⁷.

Cadre juridique de la violence et du harcèlement (moral ou sexuel) au travail.

Au niveau fédéral, le Code canadien du travail modifié par la loi du 25 octobre 2018 introduit des dispositions en matière de harcèlement et de violence applicables aux employeurs tant dans le champ d'application et le règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail pris le 24 juin 2020 et entré en vigueur au 1^{er} janvier 2021 édicte des règles dans ce domaine.

Pour le Québec, la loi adoptée le 19 décembre 2002 et entrée en vigueur le 1^{er} juin 2004 introduit des dispositions relatives au harcèlement psychologique dans la loi sur les normes du travail aux articles 81.18 et suivants.

La loi adoptée et entrée en vigueur le 12 juin 2018¹²⁸ y introduit des dispositions relatives à la violence conjugale et la violence à caractère sexuel.

Un droit affirmé. L'article 81.19 affirme que « *tout salarié a droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique* ».

Les acteurs.

L'employeur. En vertu de l'article 81.19 N-1.1 l'employeur adopte une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes incluant un volet concernant les conduites à caractère sexuel.

Membres du personnel. L'employeur désigne des membres du personnel chargés des questions de santé et de sécurité dont le nom est affiché de manière visible et accessible¹²⁹.

Représentant à la prévention. Désigné parmi les travailleurs soit par une association accréditée soit par au moins 10% des travailleurs, le représentant à la prévention est investi d'une large mission (notamment inspection des lieux, intervention dans les cas de droit de refus, plainte auprès de la Commission, identification des situations sources de danger)¹³⁰.

Comité de santé et de sécurité. Un comité de santé et de sécurité peut être formé au sein d'un établissement groupant plus de vingt travailleurs¹³¹. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) si elle le juge opportun peut exiger la formation d'un comité quel que soit le nombre de travailleur dans l'établissement¹³².

*Médecin responsable des services de santé*¹³³. Nommé par le Comité pour 4 ans (ou à défaut d'accord par la Commission ou le directeur de la santé pour 2 ans), il procède à l'évaluation des ressources professionnelles, techniques et financières requises pour mettre en œuvre le programme de santé spécifique à l'établissement¹³⁴.

¹²⁶ Art. 7, S-2.1.

¹²⁷ Art. 8, S-2.1.

¹²⁸ Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, Gazette officielle du Québec n° 31 du 1^{er} août 2018.

¹²⁹ Art. 51, 2°, S-2.1.

¹³⁰ Art. 90, S-2.1.

¹³¹ Art 68, S-2.1.

¹³² Art 69, al. 2, S-2.1.

¹³³ Art. 117 s., S-2.1.

¹³⁴ Art. 122, S-2.1.

Directeur de santé publique. En charge de l'application de la santé sur le territoire, il veille notamment à l'application des programmes de santé spécifiques aux établissements¹³⁵.

Prévention primaire.

Mesures spécifiques. L'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail affirme que « tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ». En vertu de ce texte, « l'employeur est tenu de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. L'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur, ce qui inclut « prendre des mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel »¹³⁶.

Affichages. L'employeur affiche dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs les informations transmises par les services de santé¹³⁷. Il affiche les noms des membres du Comité de santé¹³⁸

Information. L'employeur prend des mesures nécessaires pour « informer adéquatement le travailleur des risques reliés à son travail »¹³⁹

Formation. L'employeur assure « la formation, l'entraînement et la supervision appropriés » afin que le travailleur dispose de « l'habileté et des connaissances requises pour accomplir son travail de façon sécuritaire »¹⁴⁰.

Retrait préventif. Tout salarié qui atteste par certificat d'une exposition à un contaminant comportant des dangers pour sa santé peut demander à être affecté à des tâches ne comportant pas une telle exposition¹⁴¹. Si cette formulation ne semble pas contenir l'exposition au harcèlement et à la violence, il appartient à la Commission d'identifier les contaminants à l'égard desquels l'exercice du droit de retrait préventif est envisageable¹⁴².

Prévention secondaire.

Salariés protégés. L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif qu'il est membre d'un comité de santé et de sécurité (sauf exercice abusive de sa fonction)¹⁴³. Il en est de même pour le représentant à la prévention¹⁴⁴. Le salarié qui exerce son droit de refus est protégé de la même façon¹⁴⁵.

¹³⁵ Art. 127, S-2.1.

¹³⁶ Art. 51, 16°, S-2.1.

¹³⁷ Art. 51, 10°, S-2.1.

¹³⁸ Art. 80, S-2.1.

¹³⁹ Art. 51, 9°, S-2.1.

¹⁴⁰ Art. 51, 9°, S-2.1.

¹⁴¹ Art. 32, S-2.1.

¹⁴² Art. 34, S-2.1.

¹⁴³ Art. 81, S-2.1.

¹⁴⁴ Art. 97, S-2.1.

¹⁴⁵ Art. 31, S-2.1.

Tout salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime¹⁴⁶.

Droit de refus. « Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger »¹⁴⁷.

Prévention tertiaire.

Arbitrage de grief. Tout travailleur adhérent à un syndicat, qui croit être victime de harcèlement psychologique

Plaintes auprès de la CNESST. Pour les travailleurs non-adhérents, ils peuvent adresser par écrit une plainte à la CNESST¹⁴⁸. La Commission diligente une enquête au cours de laquelle elle peut demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre une médiation¹⁴⁹. Le Tribunal administratif du travail peut être saisi soit par le salarié en cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte¹⁵⁰, soit par la Commission, si à la fin de l'enquête et en l'absence de règlement entre les parties, elle accepte de donner suite à la plainte¹⁵¹.

En cas de lésion professionnelle, le régime indemnitaire prévu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles exclut l'application du régime indemnitaire issue de la Loi sur les normes au travail¹⁵².

4.2. Dialogue social

La Belgique dispose d'un régime juridique très précis prévu par la loi tandis que la France laisse une large place à la négociation collective en la matière. Le Québec, pour sa part, dispose d'un socle minimal de règles indérogables par convention.

4.2.1. En Belgique

Place de la négociation en matière de prévention et protection de la santé au travail. Il n'existe pas de référence à la négociation collective, en la matière, dans la loi du 4 août 1996 et dans le code du bien-être au travail.

Participation directe des travailleurs¹⁵³. L'employeur consulte lui-même directement ses travailleurs sur toute question touchant au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Dans la perspective de mettre en œuvre la participation directe des travailleurs, l'employeur met à leur disposition un registre dans lequel les travailleurs peuvent inscrire, en toute discrétion, leurs propositions, remarques ou avis.

Inversement, l'employeur peut prendre l'initiative de faire une proposition. Après consultation préalable pour avis du service interne ou externe de prévention, il informe les travailleurs qui

¹⁴⁶ Art. 79-1, N-1.1.

¹⁴⁷ Art. 12, S-2.1.

¹⁴⁸ Art. 123.6, N-1.1.

¹⁴⁹ Art. 123.9, N-1.1.

¹⁵⁰ Art. 123.9, N-1.1.

¹⁵¹ Art. 123.12, N-1.1.

¹⁵² Art. 123.16, N-1.1 ; A.-M. LAFLAMME, J. NADEAU, « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne ? », Conférence des juristes de l'état, 2011, pp. 439-482.

¹⁵³ Art. 53 loi du 4 août 1996 ; Titre 8 code du bien-être au travail.

disposent alors d'un délai de 15 jours pour communiquer leur remarque sur le registre, soit au service de prévention.

4.2.2. En France

La négociation collective comporte des domaines « d'ordre public » dans lesquels les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier selon une temporalité déterminée par la loi et des dispositions supplétives en l'absence d'accord collectif dans les domaines « d'ordre public ».

Dans le champ de la santé au travail, la négociation d'ordre public porte sur « *la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* »¹⁵⁴ au niveau des branches professionnelles une fois tous les quatre ans et sur la qualité de vie et les conditions de travail une fois tous les quatre ans au sein des entreprises¹⁵⁵. En l'absence d'accord d'entreprise dans les domaines d'ordre public, l'article L. 2242-17 du code du travail énonce les dispositions supplétives devant faire l'objet d'une négociation annuelle. Dans ce cadre, il est possible de faire porter la négociation sur « *la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels* »¹⁵⁶ et « *sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels* »¹⁵⁷.

4.2.3. Au Québec

Négociation collective¹⁵⁸. Pour les travailleurs relevant d'une convention collective, les dispositions portant sur le harcèlement psychologique prévues à la loi sur les normes du travail « *sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective* »¹⁵⁹. Il en est de même pour « *tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique* »¹⁶⁰.

Afin que ce qui a été négocié et conclu n'évolue pas, la négociation vient s'enchâsser dans une convention collective afin que les termes de la convention survivent à une éventuelle réforme législative.

5. Revue de littérature scientifique

La littérature scientifique dans le domaine de la violence au travail s'élabore autour des années 2000¹⁶¹, et se développe dans le courant de la première décennie du 21^{ème} siècle. La

¹⁵⁴ Art. L.2241-1, 2° c. trav.

¹⁵⁵ Art. L.2242-1, 2° c. trav.

¹⁵⁶ Art. L.2242-18 c. trav.

¹⁵⁷ Art. L.2242-19 c. trav.

¹⁵⁸ Pour les évolutions relatives à la place des relations professionnelles au Québec, v. D. GAGNÉ, « Le mouvement syndical québécois face à la constitutionnalisation du droit du travail : naviguer en eau trouble ... Des précaires chez les protégés ! », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 10, n° 2, 2016 ; Th. COLLOMBAT, M. D'AMOURS, « Qu'est devenu le modèle québécois de relations professionnelles », *La nouvelle revue du travail*, n° 21, 2022.

¹⁵⁹ Art. 81.20, al. 1^{er}. N-1.1.

¹⁶⁰ Art. 81.20, al. 3, N-1.1.

¹⁶¹ H. LEYMANN, *op. cit.* ; M.-F. HIRIGOYEN, *op. cit.* ; D. CHAPPELL, V. Di MARTINO, *op. cit.* ; A. GARCIA, C. HUE, S. OPDEBEECK, J. VAN LOOBY, « Violence au travail, harcèlement moral et sexuel, Recherche sur les caractéristiques et les conséquences pour les travailleurs féminins et masculins », Direction générale Humanisation du travail, 2003, 47p.

violence et le harcèlement opèrent selon des processus complexes et dynamiques¹⁶² qu'il importe d'appréhender dans une logique multifactorielle tenant compte du contexte dans lesquels s'inscrivent ces comportements¹⁶³. À ce titre l'analyse se déploie sur trois plans. D'abord, elle peut revêtir une dimension individuelle envisageable sous l'angle tant de la victime que de l'agresseur¹⁶⁴, ensuite elle est susceptible de se déployer dans les relations interpersonnelles. Enfin, elle peut être favorisée par une organisation du travail.

La littérature scientifique se place donc dans une perspective multifactorielle et multidimensionnelle. Elle apporte des éléments de compréhension des notions (5.1), cherche à identifier les facteurs de risques propices à l'émergence de ces comportements (5.2), s'intéresse aux effets sur la santé (5.3) et aux acteurs (5.4). Elle propose ou évalue les mesures de prévention primaire (5.5) et secondaire (5.6), et, pour finir, porte un regard sur les recours au stade de la prévention tertiaire (5.7).

5.1. Éléments de compréhension des notions

5.1.1. Harcèlement : notion et formes

Appréciation du harcèlement psychologique. Il existe un consensus sur les éléments constitutifs du harcèlement, au nombre de quatre : des actes hostiles (1), ayant une persistance dans la fréquence et la durée (2), entraînant des conséquences néfastes pour la personne cible (3) et s'inscrivant dans un déséquilibre du pouvoir entre la personne du harceleur et la personne du harcelé (4). En revanche, l'intentionnalité reste en débat¹⁶⁵.

Les modèles scientifiques. Le harcèlement est appréhendé selon des modèles variables. Pour certains chercheurs, il mobilise quatre acteurs ou objets : une organisation de travail, un groupe, une victime et un auteur¹⁶⁶. Pour d'autres, il est le fruit d'un processus qui se déroule en quatre tableaux composés de la rencontre d'individus dans un contexte de travail (1), d'agissement hostiles se déroulant dans le cadre de cette rencontre (2), d'une réponse au niveau tant individuel qu'organisationnel (3) et des conséquences négatives (4)¹⁶⁷.

De façon générale, face aux effets délétères des nouvelles organisations du travail, les chercheurs en sciences sociales selon les écoles de pensée défendent des approches nuancées mobilisant la sociologie et la psychologie. Les approches cliniques du travail regroupent notamment la psychodynamique du travail, fondée par Christophe Dejours, et la clinique de l'activité défendue par Yves Clot. La première étudie les rapports entre travail et santé mentale cherchant à comprendre pourquoi et comment le même travail, en fonction de son organisation, favorise positivement ou négativement la santé¹⁶⁸. La seconde certaines controverses existent,

¹⁶² V. DI MARTINO, H. HOEL, C. L. COOPER, *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*, Op. cit., p. 23.

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ P. DESRUMAUX, « Harcèlement moral au travail, survictimisation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 2007, n° 73, pp. 61-73.

¹⁶⁵ D. FAULX, S. DELVAUX, « Le harcèlement moral au travail : phénomène objectivable ou "concept horizon" ? », *PISTES*, 2005, 7/3.

¹⁶⁶ V., D. FAULX, *ibid.*

¹⁶⁷ G. POILPOT-ROCABOY, « Comprendre la violence au travail : le cas du harcèlement psychologique », *Humanisme et entreprise*, 2010, n° 296, pp. 9-24.

¹⁶⁸ M. ALDERSON, « La psychodynamique du travail : objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques », *Santé mentale au Québec*, 2004, vol 29, PP 243-260 ; M. GRENIER-PEZÉ, « "Petits

« toutes tendent à “dépsychologiser” la problématique des risques psychosociaux ». De ce point de vue, « c’est le travail qu’il s’agit de “soigner” et non les individus »¹⁶⁹. D’une part, les maux du travail peuvent être regardés comme des constructions sociales, d’autre part, ils peuvent être conçus « comme des implications du mouvement d’intensification de l’activité productive »¹⁷⁰.

Formes de harcèlement. Au-delà du harcèlement moral (ou psychologique) ou sexuel visé par les textes, l’essor des technologies de l’information et de la communication a permis l’émergence d’un cyber harcèlement. Présent dans la sphère privée, il est également susceptible de se déployer au sein des organisations de travail¹⁷¹. Si le cyber harcèlement prolonge le harcèlement en présentiel, les potentialités offertes par la messagerie favorisent également l’émergence de violences de groupe. Reposant souvent sur un processus de stigmatisation, il amplifie les phénomènes de discriminations conduisant à l’exclusion de publics dont le comportement est jugé atypique¹⁷².

Harcèlement sexuel. Dans le domaine du journalisme, les pratiques professionnelles genrées qui sont examinées, révèlent des manifestations de harcèlement sexuel prenant la forme de « blagues à caractère sexuel » qui sont décrites dans les salles de rédaction. Sur le terrain lors des reportages, les journalistes correspondantes témoignent de questions indiscrettes sur leur état civil qui les amènent souvent à affirmer qu’elles sont mariées pour se protéger¹⁷³

#MeToo et #BalanceTonPorc. À la suite des mouvements de dénonciation des situations de harcèlement et de leur très grande médiatisation, des autrices ont étudié leurs effets sur les victimes de harcèlement sexuels. Dans quelle mesure ce mouvement qualifié d’historique a-t-il libéré la parole des victimes et quelle en est la perception du point de vue des victimes qui n’ont pas d’engagement militant ? L’étude note l’évidence de l’impact du mouvement #BalanceTonPorc en termes de visibilité médiatique et confirme l’importance d’internet dans le développement de stratégies militantes. Toutefois, l’impact global dans la lutte contre le harcèlement sexuel doit être nuancé. Si les témoignages postés sur les réseaux sociaux créent une forme de proximité, celle-ci ne dépasse pas le stade de la simple sympathie et ne permet pas toujours aux victimes de s’approprier la définition du délit et de l’appliquer à leur propre situation¹⁷⁴. En revanche, des autrices soulignent que ces mouvements ont servi de catalyseur à l’action publique et syndicale. Bien qu’ils soient nés dans les classes sociales favorisées, ils se sont ensuite diffusés « jusque dans les couches sociales plus populaires ». Si la classe sociale n’est pas un critère pertinent pour identifier les femmes qui se sont reconnues dans ce mouvement, « l’appartenance générationnelle semble produire davantage d’effets ». MeToo semble avoir favorisé une radicalisation et un engagement féministes chez les plus jeunes¹⁷⁵. Selon Camille Hébert, certains États américains ont « *modifié leur propre législation afin de*

meurtres entre amis”. Approche psychosomatique et psychodynamique du harcèlement moral au travail », *PISTES*, 2005, 7/3.

¹⁶⁹ V., M. LALLEMENT et al., « Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ? », *Sociologie du travail*, 2011, n° 53, pp. 3-36.

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ D. DUPRÉ, « Cyber harcèlement au travail : revue de la littérature anglophone », *Communication et organisation*, 2018, n° 54, pp. 171-188.

¹⁷² D. DUPRÉ, « Cyber harcèlement au travail et messagerie électronique », *tic&société*, 2022, vol. 15, n° 1-2, pp. 265-296.

¹⁷³ A.-S. GOBEIL, « Les pratiques professionnelles genrées : le cas des journalistes québécoises correspondantes à l’étranger », *Recherches féministes*, 2016, vol. 29, n° 2, pp. 245-263.

¹⁷⁴ J. LICHY, C. BOUSQUET, L. LEMOINE, « Un # au secours du droit dans le harcèlement sexuel au travail : le cas #BalanceTonPorc », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2022, n° 150, pp. 195-215.

¹⁷⁵ O. COUSIN, J. LANDOUR, P. DELAGE, al., « #MeToo, #Travail ? », *La nouvelle revue du travail*, 2019, n° 15.

mieux lutter contre les problèmes de harcèlement sexuel, en élargissant le bénéfice de protections à divers statuts de travailleurs, en facilitant l'établissement de la preuve d'un harcèlement sexuel, en précisant et étendant les possibilités de mise en jeu de la responsabilité de l'employeur »¹⁷⁶. Toutefois, un certain nombre d'hommes, titulaires d'un haut poste, ont été contraints d'abandonner leur emploi ou l'ont perdu, les entreprises prenant plus au sérieux les accusations de harcèlement sexuel. Toutefois, d'autres ont pu obtenir ou conserver des postes prestigieux malgré des accusations crédibles de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et d'autres comportements sexuellement inappropriés¹⁷⁷.

5.1.2. Violence : notion, formes, milieu

Appréciation de la violence. Dans ses travaux, Christophe Dejours définit la violence comme une conduite humaine ayant une dimension intentionnelle et matérielle¹⁷⁸. De son point de vue, l'intentionnalité et sa manifestation concrète constituent les deux faces de la violence. En outre, il distingue la violence actionnelle et réactionnelle. Toujours selon lui, la violence est dite réactionnelle, lorsqu'elle se situe « à la limite de la volonté, au moment même où le sujet perd contrôle »¹⁷⁹ tandis qu'elle est dite actionnelle lorsqu'elle relève de l'action « impliquant l'exercice de la liberté de la volonté »¹⁸⁰. Il défend l'idée selon laquelle l'identité est toujours au cœur de la violence. Dans le cas de la violence réactionnelle, le sujet agit par violence pour protéger son identité, alors que dans le cas de la violence actionnelle, le sujet agit par violence pour détériorer ou détruire l'identité de la victime¹⁸¹. Identifier le caractère actionnel ou réactionnel permet de remonter à l'origine de la violence que Christophe Dejours situe au sein des nouvelles formes d'organisation du travail. En outre, il souligne que si la violence réactionnelle prend source au travail, celle-ci susceptible de s'extérioriser dans la sphère domestique¹⁸².

La manifestation de la violence. La violence au travail peut se situer sur un plan interne en se manifestant ainsi entre les travailleurs d'une même organisation. Elle peut aussi être d'ordre externe en s'exprimant entre travailleurs et tout autre personne présente sur le lieu de travail¹⁸³.

Les formes de violence. La nature du comportement violent permet de catégoriser les formes de violence. Classiquement trois catégories sont identifiées : la violence physique, la violence psychologique et la violence sexuelle. À ce titre, Duncan Chappel et Vittorio Di Martino soulignent que la violence doit être abordée dans sa dimension physique et dans sa dimension psychologique¹⁸⁴. Ils indiquent que sont souvent inclus sous l'expression « violence psychologique » *bullying*, *mobbing*, coercition, violence verbale et harcèlement sexuel. Ils relèvent que ces formes de violence qui prises à part peuvent être mineures, lorsqu'elles sont

¹⁷⁶ C. HÉBERT, « Comment le mouvement "MeToo" refond le droit du harcèlement au travail aux États-Unis », in Ph. AUVERGNON, LAVAUD-LEGENDRE B., *Violences et relations de travail. Approches de droit français, étrangers et international*, Liber Americum Sandrine Laviolette, PUB, 2022, p. 161-170.

¹⁷⁷ *Op. cit.*

¹⁷⁸ V. Ch. DEJOURS, « Violence ou domination », *Travailler*, 1999, vol 3, pp. 11-29. (litt grise)

¹⁷⁹ *Ibid.*, p. 16. (Ch. DEJOURS, « Violence ou domination », *Travailler*, 1999, vol 3, pp. 11-29.)

¹⁸⁰ *Ibid.* (Ch. DEJOURS, « Violence ou domination », *Travailler*, 1999, vol 3, pp. 11-29.)

¹⁸¹ En ce sens : *ibid.*, p. 17. (Ch. DEJOURS, « Violence ou domination », *Travailler*, 1999, vol 3, pp. 11-29.)

¹⁸² En ce sens : *ibid.*, pp. 23-26. (Ch. DEJOURS, « Violence ou domination », *Travailler*, 1999, vol 3, pp. 11-29.)

¹⁸³ BIT, *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, op. cit., p. 4.

¹⁸⁴ D. CHAPPELL, V. Di MARTINO, *Violence at work*, op. cit., p. 17.

répétées, produisent des conséquences très sérieuses¹⁸⁵. Sur un plan physique, la violence est définie comme « *l'usage de la force physique contre une autre personne ou un autre groupe entraînant des dommages physiques, sexuels ou psychologiques* »¹⁸⁶. Duncan Chappel et Vittorio Di Martino ajoutent qu'il peut s'agir d'une agression ou d'une tentative d'agression contre une personne lui causant un préjudice physique¹⁸⁷.

Violence de genre. Au-delà de cette approche classique, d'autres formes de violence apparaissent. Des études portent sur la violence au prisme du genre¹⁸⁸. Selon la Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes adoptée par l'ONU en 1993, la violence à l'égard des femmes désigne « *toutes actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée* »¹⁸⁹. Elle englobe la violence physique, sexuelle, psychologique exercée au sein de la famille ou au sein de la collectivité¹⁹⁰. Il s'agit donc de formes classiques de violence exercées à raison du genre.

À partir de données statistiques disponibles au Québec, des chercheurs ont montré l'invisibilité des violences au travail contre les femmes soit à travers les chiffres qui minimisent ce phénomène soit du fait d'une forme de désensibilisation à la violence à forme d'y être exposé¹⁹¹. Deux autrices ont montré que la construction sociale dominante basée sur des relations hétérosexuelles et racialement homogames sert de ligne rouge pour déterminer ce qui est acceptable et ce qui relève du harcèlement. L'étude suggère que du point de vue des individus, seules les interactions sexuelles qui transgressent ces normes suscitent résistance et sont qualifiées de harcèlement¹⁹².

Un certain nombre de secteurs d'activité a fait l'objet de recherche dans ce contexte de violence de genre. Au Québec, la violence (ou le harcèlement) vécus par les femmes dans les métiers traditionnellement masculins a fait l'objet d'un certain nombre de recherches¹⁹³. Les métiers sont dits « non traditionnels » pour les femmes (comme pour les hommes) par le ministère de l'Éducation « lorsqu'on y trouve moins de 33% de femmes (ou d'hommes)¹⁹⁴. Au sein de ces métiers, plusieurs études pointent des difficultés rencontrées par les filles en stage

¹⁸⁵ « It is often considered to include bullying, mobbing, coercion, verbal abuse, and sexual harassment. Many of these forms of workplace violence are repeated by the perpetrators and while one-off events may be relatively minor, the cumulative impact on the recipients results in very serious consequences », *ibid.*

¹⁸⁶ BIT, *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail* (ICL.107/V/1), 2018, p. 15.

¹⁸⁷ D. CHAPPELL, V. Di MARTINO, *Violence at work*, op. cit., p. 30.

¹⁸⁸ K. LIPPEL, « Addressing occupational violence : an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens », working paper, op. cit., 83 p. ; BIT, *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, op. cit., p. 10.

¹⁸⁹ Art. 1^{er}, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104), Assemblée générale des Nations Unies, 1993.

¹⁹⁰ Art. 2, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104), Assemblée générale des Nations Unies, 1993.

¹⁹¹ A. SOARES, « (In)Visibles : genre, émotions et violences au travail », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2011, vol. 6, n° 2.

¹⁹² P. A. GIUFFRÉ, C. L. WILLIAMS, « Où placer la ligne rouge ? La qualification du harcèlement sexuel dans les restaurants », traduction par C. Boidin et H. Boisson d'un article publié dans la revue *Gender ans Society* en 1994, *Sociologie du travail*, vol. 61, n° 3, 2019.

¹⁹³ S. FORTIER, « Des femmes dans des mondes d'hommes, Regard sur l'expérience scolaire et apports d'une perspective féministe », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 9, n° 2, 2014.

¹⁹⁴ www.quebec.ca

de fins d'études¹⁹⁵. En France, l'ouverture du corps des sapeurs-pompiers à la présence des femmes est également un révélateur de la difficulté pour les femmes d'intégrer un milieu professionnel fortement masculinisé au sein duquel blagues sexistes ou à connotation sexuelle sont l'expression de la virilité¹⁹⁶.

En milieu scolaire en France, le constat que les problèmes de harcèlement visaient davantage les femmes a conduit les syndicats de la branche de l'enseignement du Second degré à s'intéresser aux enjeux spécifiques des rapports de genre. Dans ce cadre, une étude a montré que les tensions à l'œuvre au sein des établissements vis-à-vis de l'articulation des sphères de vie sont « *fortement déterminées par les contraintes familiales, en particulier chez les femmes* »¹⁹⁷. Elle montre que « *ces difficultés d'articulation des sphères de vie et les modes de régulation choisis auront des conséquences à la fois sur le développement de leur carrière, mais également à plus court terme sur la manière dont elles seront perçues et reconnues au sein de l'établissement* ».

Le milieu universitaire a fait l'objet d'un certain nombre de recherches. L'une d'elles montre que la majorité des situations dénoncées est présentée comme des « conflits interindividuels ». Or, cette lecture « psychologisante » occulte largement la dimension organisationnelle et managériale¹⁹⁸. Les violences sexuelles faites aux femmes en milieu universitaire ont fait l'objet d'une étude comparée en France et au Québec. Les universités québécoises se sont largement emparées du sujet et une mobilisation d'ampleur est notable mettant l'accent sur la prévention (semaines de prévention, création de bureau de prévention et d'intervention). En France, à l'époque de l'enquête (2017), le sujet semble être encore largement occulté¹⁹⁹. Pourtant, l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (ENVEFF) réalisée en 2000 montre que durant la tranche d'âge 20-24 ans, les femmes sont particulièrement exposées à ces violences, (ce qui correspond notamment au public universitaire)²⁰⁰.

Dans le domaine du conseil en management, où « *la figure virile de l'expert brillant et culotté est largement valorisée* », il a été montré que les femmes adoptent des stratégies pour neutraliser le genre et légitimer leur métier²⁰¹.

Violence organisationnelle. Très tôt, les auteurs relèvent que l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique, loin de se réduire à la relation « victime/auteur » suppose de prendre en compte les facteurs organisationnels et les éléments culturels²⁰². Toutefois, une étude s'est intéressée à la manière dont les chercheurs en sciences de gestion s'emparent des

¹⁹⁵ L. PRATTE, *L'accompagnement de l'élève féminine en stage de formation professionnelle dans un métier traditionnellement masculin*, Mémoire, Université de Sherbrooke, 2009, 262 p. ; C. CHATIGNY, J. RIEL, « La santé et la sécurité des élèves en centre de formation professionnelles : approche, représentations et genre », *PISTES*, 2014, 16/4.

¹⁹⁶ R. PFEFFERKORN, « Des femmes chez les sapeurs-pompiers », *Cahiers du Genre*, 2006, n° 40, pp. 203-230.

¹⁹⁷ D. CAU-BAREILLE, « Les enseignantes et enseignants sont-ils égaux face aux contraintes organisationnelles au sein des établissements du second degré ? », *PISTES*, 2016, 18/2.

¹⁹⁸ L. DURAT, A. BARTOLI, « La face cachée des risques-psycho-sociaux : pour une requalification managériale et organisationnelle », *Revue de Gestion et Management Public*, 2014, vol. 3, n° 1.

¹⁹⁹ C. RABAN, « Violences sexuelles faites aux femmes : un constat inquiétant », *Le Portique*, 2017, n° 39-40, pp. 339-348.

²⁰⁰ E. BROWN, « Les enquêtes "Enveff" sur les violences envers les femmes dans la France hexagonale et ultramarine », *Pouvoirs dans la Caraïbe*, 2012, n° 17, pp. 53-54.

²⁰¹ I. BONI-LE GOFF, « Ni un homme, ni une femme, mais un consultant. », *Travail et Emploi*, DARES, 2012, pp. 21-34.

²⁰² M. VÉZINA, J. DUSSAULT, « Au-delà de la relation "bourreau-victime" dans l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique au travail », *PISTES*, 2005, 7/3.

questions de santé au travail. Elle relève que les recherches en gestion sur la santé ne questionnent que marginalement le « *caractère pervers du fonctionnement organisationnel sur l'origine des problèmes de santé* »²⁰³.

Incivilités. Des auteurs ont étudié les incivilités numériques en milieu universitaire. Pour les enseignants interrogés, il s'agit de comportements inappropriés renvoyant à une forme d'irrespect²⁰⁴. De manière volontaire ou involontaire, intentionnelle ou non-intentionnelle, l'incivilité relève de la transgression du respect de cette codification des rapports sociaux. Selon Loïc Lerouge, « *Les incivilités se situent donc à l'intersection entre le manquement à une règle juridiquement sanctionnée et le manquement à une règle dont la transgression n'est pas socialement acceptée, mais dont l'intensité est inférieure à la règle juridiquement sanctionnée* »²⁰⁵. Aujourd'hui, les incivilités numériques prennent de plus en plus d'ampleur. Les transformations des pratiques de civilité sont « *symptômes d'évolutions organisationnelles et technologiques, qui révèlent souvent un travail "en souffrance"* »²⁰⁶.

Les lieux, les secteurs d'activité. La violence au travail est bien-sûr susceptible de s'exercer dans tous les secteurs professionnels. Toutefois, certains secteurs ont fait l'objet d'une attention particulière. Il en est ainsi du milieu scolaire²⁰⁷, du milieu hospitalier²⁰⁸. Dans le secteur de la mode, des chercheurs ont montré que la violence au travail, qui se déploie dans ses trois dimensions (symbolique, systémique et physique), démontre une tendance à son institutionnalisation. La réification et l'infantilisation des personnes sont présentées comme des facteurs majeurs de cette tendance²⁰⁹. Dans le secteur de l'hôtellerie de luxe, les auteurs étudient le « *travail émotionnel* » des salariés dont le fil conducteur caractérisé par « *l'affichage d'enthousiasme et de spontanéité dans un contexte de serviabilité exacerbée* » peut être porteur de violence²¹⁰.

5.2. Les facteurs d'émergence

Les formes de violence internes à l'entreprise comme les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel sont envisagées au titre des facteurs de RPS identifiés par le rapport du Collège d'expertise présidé par Michel Gollac en 2011²¹¹. Plusieurs études montrent l'importance de prendre en compte le contexte organisationnel ou social dans la survenance ou le maintien de

²⁰³ C. EDEY GAMASSOU, G. BOUVILLE, T. CHAKOR et al., « Gestion des ressources humaines et santé au travail : science de l'action ou de la réaction », *PISTES*, 2018, 20/1.

²⁰⁴ F. BOUDOKHANE-LIMA, E. VIGOUROUX-ZAGASTI E., C. FELIO, « Incivilités numériques à l'université : les enseignants face aux pratiques estudiantines », *Communication & organisation*, 2019, n° 56, pp. 77-91.

²⁰⁵ L. LEROUGE L., « Les incivilités numériques : le droit du travail peut-il s'en saisir ? » in V. CARAYOL, A. LABORDE (dir.), *Incivilités numériques : quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail*, De Boeck Supérieur, Coll. Culture & Communication, 2021, p. 119-130.

²⁰⁶ V. CARAYOL, A. LABORDE (dir.), *Incivilités numériques : quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail*, De Boeck Supérieur, Coll. Culture & Communication, 2021, p. 119-130.

²⁰⁷ C. RABAN, *op. cit.*, pp. 339-348 ; A. ZARCA, « La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université », *Revue des droits de l'homme*, n° 12, 2017.

²⁰⁸ C. CINTAS, « Quand la violence au travail ne se trouve pas là où on l'attend... : le cas d'un hôpital psychiatrique », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2007, vol 2, n° 4, pp. 213-231.

²⁰⁹ K. FLAMME, « L'institutionnalisation de la violence au travail : le cas du mannequinat masculin professionnel », *Revue interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, n° 38, vol. 9, pp. 49-74.

²¹⁰ G. PINNA, « Luxe, genre et émotions dans l'hôtellerie », *la NRT*, 2015, n° 6.

²¹¹ M. GOLLAC, M. BODIER, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise, 2011, pp. 153-156.

situation de violence²¹². En effet, il apparaît que « *la violence interpersonnelle entre les membres d'une même organisation de travail apparaît rarement sans un contexte qui la favorise ou la précipite* »²¹³. Les auteurs ajoutent qu'en amont se trouvent « *diverses sources de souffrances qui fragilisent l'individu* » et « *qui logent tant au niveau individuel, interpersonnel ou organisationnel* »²¹⁴. Les facteurs individuels (5.2.1), interpersonnels (5.2.2) et organisationnels (3) s'entrelacent.

5.2.1. Les facteurs individuels

Les facteurs individuels peuvent être analysés sous l'angle double des auteurs et des victimes²¹⁵. Précisément du point de vue des victimes, loin de la relation de victimisation harceleur/victime, le processus victimisateur se déploie à de multiples niveaux (personnel, interpersonnel, groupal et organisationnel). Il en résulte une multitude de profils de victimes²¹⁶. Une étude constate que les expressions de la souffrance et les stratégies de défense diffèrent en fonction du sexe et souligne l'importance du genre comme variable explicative²¹⁷.

5.2.2. Les facteurs de risques organisationnels

L'organisation du travail, les changements organisationnels, le style managérial sont les principaux facteurs organisationnels propices à l'émergence de harcèlement moral²¹⁸. Pour bien comprendre les dysfonctionnements organisationnels à la source du harcèlement, l'analyse systémique est mise en avant par de nombreux auteurs. Des chercheurs suggèrent qu'elle peut être renforcée par une approche en « 3 D » qui prend en compte à la fois la position hiérarchique et la personnalité des acteurs²¹⁹. Deux auteurs ont montré que l'environnement psychosocial stressant, comportant une forte contrainte temporelle, une faible autonomie professionnelle, de mauvaises relations sociales et une durée de travail importante, représente un terreau fertilisant propice à l'émergence du harcèlement moral²²⁰. L'étude souligne, en revanche, l'importance du facteur des relations sociales comme atténuateur des risques de harcèlement.

²¹² E. BAILLIEN, A. GARCIA et al., *Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail : facteurs du risque organisationnels*, Direction générale Humanisation du travail, 2006, 47 p. ; N. JAUVIN, M.-M. COUSINEAU, M. VÉZINA, « Violence interpersonnelle au travail : typologie des acteurs, agresseurs et cibles », *op.cit.*

²¹³ N. JAUVIN, M. VÉZINA, R. BOURBONNAIS, J. DUSSAULT, « Violence interpersonnelle en milieu de travail : une analyse du phénomène en milieu correctionnel québécois », *PISTES*, 2006, 8/1.

²¹⁴ *Ibid.*

²¹⁵ N. JAUVIN, M.-M. COUSINEAU, M. VÉZINA, « Violence interpersonnelle au travail : typologie des acteurs, agresseurs et cibles », *PISTES*, 2011, 13/2.

²¹⁶ D. FAUXL, P. DETROZ, « Harcèlement psychologique au travail : processus relationnels et profils de victimes », *Le travail humain*, 2009, vol 72, pp. 155-184.

²¹⁷ Ch. HORELLOU-LAFARGE, « La santé des infirmières françaises », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2011, vol.6, n° 2, pp. 73-102.

²¹⁸ C. Leclerc, C. Sabourin, M. Bonneau, « La collégialité détournée : les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités », *PISTES*, 2005, 7/2 ; G. Bouville, E. Campoy, « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », *@GRH*, 2012, n° 4, pp. 53-78 ; V. Zaitseva, P. Chaudat, « Les déterminants organisationnels du harcèlement moral : une analyse d'une revue actualisée de littérature », *Management & Avenir*, 2016, n° 84, pp. 115-134 ; C. BOURGEOIS, M. OHANA, S. RENAULT, « Les facteurs organisationnels du harcèlement moral : l'employeur est-il responsable ? », *Recherche en Sciences de Gestion*, 2016, n° 112, pp. 103-120.

²¹⁹ A.-H. UBERTINI, « L'analyse systémique doit passer à la "3 D" », *Communication et organisation*, 2016, n° 50, pp. 149-160.

²²⁰ G. BOUVILLE, E. CAMPOY, « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », *@GRH*, 2012, n° 4, pp. 53-78.

Lorsque le harcèlement se déploie verticalement dans une relation de subordination, il est associé à un style de management autoritaire²²¹ qui le favorise. Lorsqu'il se déploie horizontalement dans des relations interpersonnelles, il est alors associé à un style managérial de type « laisser-faire »²²². Concernant l'organisation du travail, le conflit de rôle caractérisé par le ressenti par les travailleurs et les attentes contradictoires, de même que l'ambiguïté de rôle, liée à l'incertitude ressentie quant aux obligations de travail, constituent les deux principaux facteurs déclencheurs dans ce domaine²²³. Plusieurs recherches proposent d'appréhender l'organisation sous l'angle du contrat psychologique²²⁴, parfois associé au contrat narcissique²²⁵.

5.3. Impacts

Les enquêtes. Au Québec, l'enquête EQCOTESST²²⁶ montre que le harcèlement psychologique est associé à l'ensemble des indicateurs de santé étudiés : perception négatives de l'état de santé, détresse psychologique élevée, symptômes dépressifs perçus comme étant liés à l'emploi principal, consommation de psychotropes, troubles musculo-squelettiques perçus comme étant liés à l'emploi principal, accident du travail. Les liens entre problèmes de santé et les autres formes de violence (harcèlement sexuel et violence physique) sont également relevés toutefois ils apparaissent moins nettement dans l'enquête.

Souffrance institutionnelle. Le témoignage de victimes de harcèlement montre que le silence des institutions (retrait de la hiérarchie), ou leur impuissance (médecin, inspecteur du travail, syndicat) face à une telle situation créent une souffrance « institutionnelle » spécifique qui vient s'ajouter à celle inhérente aux actes de harcèlement²²⁷.

Violence conjugale. Une étude aborde le thème de la violence familiale envisagée comme une problématique organisationnelle. Les agissements violents qui se déroulent dans la sphère privée, en ce qu'ils « écorne la dignité », ne peuvent être « considérés comme de simples affaires de familles »²²⁸. L'étude conclut qu'en France, en l'absence de législation spécifique, les coûts directs (absentéisme) et indirects (baisse de motivation) supportés par l'entreprise représentent un enjeu économique non négligeable et pourraient constituer des arguments en faveur d'actions de prévention.

5.4. Les acteurs

²²¹ V. Zaitseva, P. Chaudat, *op. cit.*

²²² *Ibid.*

²²³ *Ibid.*

²²⁴ S. CASTAING, P. ROUSSEL, « l'effet de l'évaluation du contrat psychologique sur l'implication affective dans la fonction publique : le rôle modérateur de la motivation à l'égard du service public », *17è Congrès de l'AGRH*, 2006 ; F. De BRY, G. GALINDO, « Une lecture croisée des théories du contrat psychologique et des parties prenantes : l'exemple des biotechnologies », *Revue de l'organisation responsable*, 2007, vol. 2, pp. 34-50.

²²⁵ C. DESMARAIS, M. DUBOULOY, « Une double grille d'analyse pour évaluer les situations de cadres...en difficultés : du contrat psychologique au contrat narcissique », *Nouvelle revue de psychologie*, 2010, n° 10, pp. 223-242.

²²⁶ EQCOTESST, *op. cit.*, p. 362.

²²⁷ A-Ch. GIUSTO, « D'un inacceptable à l'autre ou les avatars du harcèlement moral au travail », *Revue internationale de psychologie*, 2002, vol. 19, pp. 87-110.

²²⁸ M.-F. HIRIGOYEN, *Femmes sous emprise, les ressorts de la violence dans le couple*, Oh ! Éditions, 2005, cité in E. HENNEQUIN, N. WIELHORSKI, « Quand l'intime s'immisce dans l'entreprise. Les conséquences organisationnelles des violences familiales », *Revue interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2014, vol. 1, pp. 42-56.

L'employeur. Lors d'entretiens réalisés auprès d'employeurs, une grande partie d'entre eux rapporte leur difficulté à appréhender la notion de souffrance psychique au travail. Si la plupart des employeurs lient les difficultés d'actions à un défaut de formation, d'autres au contraire sont convaincus de son inutilité soulignant que la capacité à gérer ces problématiques relève davantage de la sensibilité personnelle²²⁹.

Le manager de proximité. Parmi les acteurs stratégiques, une étude met en lumière le rôle de prévention du manager de proximité en tant qu'« animateur du soutien social et amortisseur des contraintes organisationnelles »²³⁰.

Les témoins et managers. Deux études, l'une conduite antérieurement à la décision du Conseil constitutionnel d'abroger les dispositions légales sanctionnant le harcèlement sexuel en 2012²³¹, et l'autre réalisée postérieurement²³², ont montré que la délivrance d'une information spécifique au harcèlement sexuel en contexte juridique stable permet aux témoins et aux managers une meilleure identification de ces situations, alors même, qu'elle est en recul en contexte de vide juridique. Par ailleurs dans les deux contextes juridiques, les hommes se perçoivent plus légitimes à intervenir auprès du harceleur. Néanmoins, dans un contexte d'abrogation de la norme, la légitimité des femmes à intervenir auprès du harceleur augmentent permettant d'évoquer « l'hypothèse que les informations spécifiques fournies aux femmes renforcent leur implication à exercer par elles-mêmes plus de contrôle social au prix d'un certain risque ».

L'importance du tiers. Une étude belge qui souligne que le harcèlement n'est pas tant un problème victime/auteur mais plutôt la capacité de résoudre un désaccord fondamental entre deux personnes, insiste sur l'importance du contexte propice à l'apparition de conflits. À partir de ce constat, est mis en lumière l'intérêt de mobiliser des outils ayant fonction d'instance tierce, tels que la plainte formelle, le conseiller en prévention, la personne de confiance²³³.

5.5. Discussions relatives aux mesures de prévention primaire

Les niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire impliquent des acteurs différents ayant chacun une orientation spécifique²³⁴. Bien que la littérature vise principalement la prévention primaire, une étude montre l'intérêt de mettre en place une approche de prévention intégrée coordonnant ces trois dimensions²³⁵. En droit (français), la santé au travail a d'abord

²²⁹ J. FLOURE, F. VINCENT, C. CADE et al., « Perceptions par leurs employeurs des salariés en situation de souffrance psychique liée au travail », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 2019, n° 80, pp. 16-26.

²³⁰ E. ABORD DE CHATILLON, « Le DRH demain face aux questions de santé et sécurité au travail », *Management & Avenir*, 2005, n° 4, pp. 157-170.

²³¹ R. CHAKROUN, N. SOUDRE-LÉCUÉ, M.-J. SCOTTO, « Identification du harcèlement sexuel et légitimité des futurs managers à intervenir : effets du genre et des informations délivrées », *Psychologie du Travail et des Organisations*, 2014, vol. 20, n° 2.

²³² R. CHAKROUN, N. SOUDRE-LÉCUÉ, « Analyse de l'effet du vide juridique sur l'identification du harcèlement sexuel et sur la légitimité des témoins à intervenir », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 2015, n° 76, pp. 539-552.

²³³ A. BOOL, « L'accroissement des plaintes pour harcèlement moral, est-il inhérent au New Public Management ? », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. 20, pp. 155-198.

²³⁴ B. CLAVET, M. LABERGE, N. VÉZINA, « Étude de la prévention intégrée visant la coordination des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire dans un établissement québécois de grande taille », *PISTES*, 2022, 24/1.

²³⁵ *Ibid.*

été abordée sous l'angle de la réparation des accidents. La prévention intervenue dans un second temps est définie par la directive européenne CE/89/391 du 12 juin 1989. La décision de la Cour de cassation de subordonner la réparation à l'évaluation des mesures de prévention²³⁶ « invite à porter une attention particulière à cette dernière »²³⁷.

Regard sur la loi française. Certains auteurs soulignent que même si la loi « ne définit pas précisément le harcèlement mais s'attache plus à écrire les effets pratiques prohibés »²³⁸, son principal apport consiste dans la reconnaissance du rôle pathologique de certaines situations au travail. Toutefois, plusieurs difficultés sont mises en lumière telles que la nécessité de former les spécialistes et l'imprécision de l'obligation de prévention faite à l'employeur.

Une comparaison entre le droit de la fonction publique et le droit du travail²³⁹ montre que si les employeurs privés et publics partagent la même incrimination de harcèlement moral, le traitement qui en est fait devant les juridictions judiciaires et administratives n'est pas uniforme. L'étude relève, d'une part, une grande prudence des juges administratifs quant à l'admission des faits de harcèlement. D'autre part, il apparaît que le droit à la protection fonctionnelle n'est pas une réponse adaptée à de telles situations dans la mesure où son octroi à la victime laisse supposer par avance la réalité des faits.

Des approches variables. Certaines disciplines, telles que la psychodynamique ou la clinique de l'activité visent de façon spécifique la démarche de prévention. La notion de travail d'organisation est également envisagée par Gilbert de Terssac pour analyser le processus de structuration des activités. Du point de vue de certains auteurs, elle peut s'avérer particulièrement pertinente en situation de *lean manufacturing*²⁴⁰.

Certaines recherches se sont intéressées à la manière de construire une intervention. L'intervention dans les contextes d'organisation visant à empêcher ou réduire les conditions du stress dues aux contraintes organisationnelles telles que notamment les situations de conflits ou de harcèlement a fait l'objet d'une étude montrant l'importance d'un travail spécifique sur les émotions. Cette étude souligne également que les prescriptions et les indications de comportement ne modifient pas de façon significative la situation et nourrissent à l'inverse un sentiment de désespoir²⁴¹.

Quatre voies d'intervention. Dès 2005, il se dégage des enquêtes quatre voies d'intervention « la voie informative, la voie informelle de la médiation et du soutien psychologique, la voie formelle, administrative ou juridique et la voie de la parole et de l'action collective »²⁴². Toutefois, les résultats de recherche montrent que la voie « privilégiant une analyse critique des facteurs organisationnels en cause dans la dynamique du harcèlement et une prise en charge collective des problèmes »²⁴³ est peu explorée par rapport aux autres voies qui sont

²³⁶ Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

²³⁷ E. LAFUMA, C. WOLMARK, « Le lien santé-travail au prisme de la prévention. Perspectives juridiques », *PISTES*, 2018, 20/1.

²³⁸ M.-F. HIRIGOYEN, C. BONAFONS, « Commentaires à propos de la loi française sur le harcèlement moral au travail », *PISTES*, 2005, 7/3.

²³⁹ A.-S. DENOLLE, F. GABROY, « Vulnérabilité et harcèlement moral : étude comparée du droit de la fonction publique et du droit du travail », *Cahiers de la Recherche sur les Droits fondamentaux*, 2020, n° 18, pp. 65-72.

²⁴⁰ S. BRUÈRE, J. CHARDEYRON, « Développer le travail d'organisation pour transformer l'organisation du travail », *Activités*, 2013, vol. 10, p. 73-92.

²⁴¹ G. ZELONI, « Risque de stress lié au travail, dans les organisations de professionnels. Une méthode d'intervention : l'interprétation organisationnelle », *Connexions*, 2015, n° 103, pp. 119-130.

²⁴² Ch. LECLERC, « Intervenir contre le harcèlement au travail : soigner et sévir ne suffisent pas », *PISTES*, 2005, 7/3.

²⁴³ *Ibid.*

largement privilégiées. Il est également souligné qu'il est nécessaire de prendre en compte la multitude de profil de victimes dans la construction d'un modèle d'intervention²⁴⁴.

Dans le champ de l'intervention psychologique, Dominique Lhuilier parle de « *nébuleuse de l'accompagnement* » pour illustrer la diversité des pratiques. Pour éviter l'écueil visant à centrer l'approche sur la dimension personnelle de la victime, l'auteur défend la clinique du travail qui est à la croisée de la psychopathologie du travail, psychodynamique du travail, clinique de l'activité et la psychologie sociale clinique du travail et insiste sur la nécessité de restaurer les collectifs de travail qui favorise la pensée et la parole libre. Dans cette approche, il ne s'agit pas de réduire le soutien psychologique à la prise en charge de la détresse individuelle mais plutôt d'accompagner un travail de pensée sur la crise du travail et des dangers corrélatifs qui planent sur la santé²⁴⁵.

Si les cadres théoriques montrent que la prévention des risques impose une approche s'appuyant sur les ressources individuelles et collectives, les publications portant sur la manière dont les employeurs appréhendent en pratique ces questions soulignent la difficulté à faire adopter par les entreprises une approche globale²⁴⁶. La loi québécoise sur le harcèlement vise des objectifs de protection des victimes et prévention des risques qui, sans être incompatibles, sont difficilement conciliables. Pour éviter des amalgames, il convient de séparer les interventions liées à la gestion d'une situation de harcèlement et celles concernant la prévention²⁴⁷.

La formation. En matière de prévention, il est montré que la voie la plus souvent adoptée est celle de la formation, « *ce qui peut s'expliquer parce qu'elles sont plus concrètes et plus faciles à implanter* »²⁴⁸. L'étude souligne que les formations mettent surtout l'accent l'individu alors qu'elles gagneraient à prendre comme « *centre de gravité principal l'activité au travail* ».

Les méthodes participatives. Un projet de recherche mené par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) relatif à la prévention de la violence interpersonnelle montre les effets positifs des méthodes d'intervention participatives sur l'amélioration des rapports interpersonnels. L'étude souligne l'importance de privilégier une approche démocratique des situations se traduisant par « *la participation des employés à la prise de décision, par une grande communication, une plus grande transparence et le partage d'information* »²⁴⁹. Dans une perspective similaire, des travaux invitent à adopter une approche centrée sur le réel de l'activité ainsi qu'à explorer les processus d'instauration d'espaces de discussion sur le travail²⁵⁰. Les bénéfiques de l'implication de tous les membres de l'organisation

²⁴⁴ D. FAUXL, P. DETROZ, « Harcèlement psychologique au travail : processus relationnels et profils de victimes », *Le travail humain*, 2009, vol 72, p. 155-184.

²⁴⁵ D. LHUILIER, « Évolutions du monde du travail et pratiques psychologiques : soin ou développement du pouvoir d'agir ? », *Bulletin de psychologie*, 2007, hors-série, pp. 43-48.

²⁴⁶ R. WEISSBRODT, M. ARIAL, M. GRAF, et al., « Prévenir les risques psychosociaux : une étude des perceptions et des pratiques des employeurs », *Relations industrielles*, 2018, vol. 73, pp.174-203.

²⁴⁷ N. MARCHAND, « La loi québécoise sur le harcèlement psychologique au travail : entre judiciarisation et juridicisation », *revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, 2009, vol. 11, n° 2, pp. 78-91.

²⁴⁸ S. ROUAT, « L'utilité de la formation dans la prévention des risques psychosociaux au travail », *PISTES*, 2019, 21/1.

²⁴⁹ J. DUSSAULT, N. JAUVIN, M. VÉZINA, R. BOURBONNAIS, *Prévention de la violence entre membres d'une même organisation de travail, Évaluation d'une intervention participative*, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, 2010, p. 45.

²⁵⁰ M. DETCHESSAHAR, « Face aux risques psycho-sociaux : quelques éléments d'un management par la discussion », *Négociations*, 3013, n° 19, pp. 57-80 ; S. ROUAT, V. TROYANO, B. CUVILLIER et al., « Comprendre les ressorts des pratiques organisationnelles en matière de prévention des risques psychosociaux

sont également soulignés dans la réalisation d'un diagnostic permettant l'élaboration un plan de prévention des RPS²⁵¹.

Concernant la prévention des violences sexuelles, si les outils existent, un risque majeur existe d'en faire un « sujet féminin ». Pour éviter cet écueil, la prévention implique une mobilisation des hommes et des femmes à tous les niveaux de l'organisation afin de travailler sur la culture de l'entreprise²⁵².

L'identité professionnelle. Selon une étude québécoise, il serait judicieux s'appuyer sur l'identité professionnelle, afin de prévenir les agressions fondées sur le sexe ou sur le genre dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier, en « *misant sur l'inclusion des travailleurs dans des processus innovants* » et en *privilégiant une culture fondée sur « des valeurs dites plus féminines basées sur la collaboration, l'empathie et le soutien »*²⁵³.

Le soutien social. Des études investiguent l'effet médiateur du soutien social des collègues et de la hiérarchie. « *Représenté par une aide tant matérielle qu'affective ou psychologique* »²⁵⁴, le soutien social est considéré comme une ressource permettant de prévenir l'épuisement professionnel tandis qu'inversement, un faible soutien social en présence d'une situation de harcèlement contribue à expliquer cet épuisement²⁵⁵.

La créativité. Une étude des pratiques de prévention des risques professionnels mises en œuvre dans les établissements de vingt salariés et plus des entreprises françaises témoigne du respect des mesures légales. Toutefois, ce qui n'est pas légalement prescrit et qui relève de l'initiative patronale est modeste et « *les négociations ne produisent rien de tangible* »²⁵⁶. À ce titre, l'étude souligne que l'étroite relation entre ce que prescrit la loi et la pratique des entreprises constitue une limite en matière de prévention de RPS dans la mesure où leur prévention « *requiert un engagement des entreprises dans un processus de nature en partie expérimentale mobilisant l'initiative et la capacité d'apprendre de l'expérience* »²⁵⁷.

Actions de prévention en matière de violences familiales. Peu d'actions sont conduites en France (un accord d'entreprise est cité, PSA Peugeot-Citroën) dans ce domaine, contrairement au Canada (ou plus largement aux pays anglo-saxons, Australie, États-Unis)²⁵⁸.

par les acteurs de l'entreprise », *PISTES*, 2017, 19/2 ; Ch. MASSOT, P. SIMONET, « Intervenir dans l'entreprise pour soutenir la discussion sur le travail comme moyen de transformation », *PISTES*, 2017, 19/3.

²⁵¹ Ch. JOEFFRION, J.-Ph. HAMARD, S. BARRE et al., « Diagnostic organisationnel et prévention des risques psychologiques dans un établissement d'accueil pour personnes âgées : l'intérêt d'une méthodologie mixte et participative », *Le travail humain*, 2014, vol. 77, pp. 373-399.

²⁵² B. LE DELEY, L. HAJJAR, « Comment les directions des ressources humaines pourraient-elles agir contre le harcèlement sexuel ? », *Travail, genre et sociétés*, 2019, n° 42, p. 181-184.

²⁵³ G. CLOUTIER, A. MARCHAND, « Identité professionnelle et agressions dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec », *Relations industrielles*, 2020, vol. 75, p. 52-77.

²⁵⁴ N. LEROT-FRÉMONT, P. DESRUMAUX, T. MOUNDJIEGOUT, « Les effets des demandes au travail et de la justice organisationnelle sur l'épuisement professionnel : quels effets médiateurs du soutien social et de l'estime de soi ? », *Pratiques psychologiques*, 2014, n° 20, pp. 231-248.

²⁵⁵ P. MALOLA, P. DESRUMAUX, « L'épuisement émotionnel dans la fonction publique hospitalière : effets du harcèlement moral, de la justice organisationnelle et de l'engagement affectif via le soutien social », *Annales Médico-Psychologiques*, 2020, n° 178, p. 852-858.

²⁵⁶ Th. AMOSSÉ, S. CÉLÉRIER, « Pratiques d'entreprises en santé et sécurité – Un panorama de la situation française depuis une double perspective, quantitative et qualitative », *PISTES*, 2013, 15/3.

²⁵⁷ *Ibid.*

²⁵⁸ E. HENNEQUIN, N. WIELHORSKI, « Quand l'intime s'immisce dans l'entreprise. Les conséquences organisationnelles des violences familiales », *op. cit.*

5.6. Discussions relatives aux mesures de prévention secondaire

Stratégies d'évitement. Ces stratégies sont étudiées au plusieurs niveaux. Les stratégies de retrait peuvent concerner les victimes elles-mêmes, mais également les témoins ou les responsables (managers, syndicats)²⁵⁹. Une étude au Québec qui analyse le jeu de l'organisation, constate que les conduites d'évitement des victimes, témoins ou managers résultent directement « *des pressions et menaces implicites ou explicites* » provenant de la direction de l'entreprise²⁶⁰.

Lorsque ces stratégies sont déployées par les femmes dans les métiers sont dits « *non traditionnels* »²⁶¹, elles se révèlent d'une efficacité aléatoire et demeurent « *coûteuses et décevantes* »²⁶².

Il ressort d'une enquête que les stratégies pour faire face aux incivilités impliquent autant le niveau personnel qu'institutionnel²⁶³. Même si les solutions semblent difficilement généralisables à tous les contextes, le partage d'expérience en s'appuyant sur l'intelligence collective pourrait permettre l'émergence de solutions durables et d'usages plus responsables. La déresponsabilisation institutionnelle est souvent énoncée.

L'auto-régulation éthique. Parmi les outils et les compétences permettant à un individu confronté à une situation de harcèlement d'en sortir, l'autorégulation éthique est vue comme une potentialité. Elle joue un rôle d'alerte des émotions et donne au sujet la possibilité d'adopter des choix conformes à son éthique personnelle²⁶⁴.

5.7. Discussions relatives aux mesures de prévention tertiaire : recours et réparation

En France.

Harcèlement moral. Certains arrêts témoignent d'une lecture extensive de la définition du harcèlement moral visant à en étendre les contours « *par la prise en compte des modes de gestion des organisations* »²⁶⁵.

Harcèlement sexuel. Des études réalisées dans le domaine universitaire en France remarquent que si la répression pénale est identique pour tous, les règles disciplinaires à l'université ne sont

²⁵⁹ Notamment, Ch. Genest, Ch. Leclerc, M.-F. Maranda, « Les conduites de retrait comme stratégies défensives face au harcèlement psychologique au travail », *PISTES*, 2005, 7/3 ; N. Jauvin, M. Vézina, R. Bourbonnais, J. Dussault, « Violence interpersonnelle en milieu de travail : une analyse du phénomène en milieu correctionnel québécois », *PISTES*, 2006, 8/1 ; R. Chakroun, N. Soudre-Léclucé, « Analyse de l'effet du vide juridique sur l'identification du harcèlement sexuel et sur la légitimité des témoins à intervenir », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, 2015, n° 76, pp. 539-552.

²⁶⁰ Ch. GENEST, Ch. LECLERC, M.-F. MARANDA, « Les conduites de retrait comme stratégies défensives face au harcèlement psychologique au travail », *PISTES*, 2005, 7/3.

²⁶¹ C. CHATIGNY, « Santé et maintien des femmes en emplois dits traditionnellement masculins », Actes du 44^e Congrès de la Société d'ergonomie de langue française, 22-24 septembre 2009, Toulouse.

²⁶² *Ibid.*

²⁶³ F. BOUDOKHANE-LIMA, E. VIGOUROUX-ZAGASTI, C. FELIO, « Incivilités numériques à l'université : les enseignants face aux pratiques estudiantines », *Communication & organisation*, 2019, n° 56, pp. 77-91.

²⁶⁴ M. BRASSEUR, « La dissonance cognitive comme levier d'autorégulation éthique – une étude longitudinale de six cas de harcèlement au travail », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2017, n°199, pp. 97-119.

²⁶⁵ Notamment, cass. soc. 10 nov. 2009, n° 07-45.321, Bull. civ. V, n° 247 ; B. PEREIRA, « Du harcèlement moral au harcèlement managérial », *Revue française de gestion*, 2013, n° 233, pp. 33-54.

pas uniformes du fait de la diversité des publics et des statuts²⁶⁶. À ce titre, la procédure disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs en matière de harcèlement sexuel, même réformée par la loi du 4 août 2014, reste en-deçà de l'ampleur du phénomène²⁶⁷.

Toujours dans ce domaine, le caractère aléatoire et éprouvant des procédures judiciaires est souligné. Toutefois au-delà du constat, la procédure judiciaire a ceci de bénéfique qu'elle met en mots en ce qui est perçu initialement comme indicible et permet ainsi de réinterroger les pratiques et expériences professionnelles²⁶⁸.

Infractions sexuelles et genre. Des chercheurs se sont intéressés à la question des condamnations pénales en matière d'infractions sexuelles. Ils ont établi que l'écriture du droit autant que son application par les juridictions portent la marque de la reproduction des stéréotypes de genre²⁶⁹.

En France et au Québec.

Harcèlement et genre. Une étude empirique des décisions de justice rendues par les cours d'appel en France au sein de la région Aquitaine a montré qu'« une situation de harcèlement moral était plus fréquemment qualifiée par le juge lorsque la victime était une femme »²⁷⁰. Les auteurs suggèrent une sur-représentation des femmes parmi les victimes. D'autres études font le même constat. Ainsi, pour 236 plaintes pour harcèlement psychologique au travail déposées à la Commission des normes du travail du Québec entre le 1^{er} juin 2004 et le 30 avril 2005, 63 % des plaignants sont des femmes²⁷¹.

Au Québec.

Variabilité des voies de recours. Au Québec, en cas de recours dans le cadre de harcèlement, les salariés qui entrent dans le champ d'application d'une convention collective doivent saisir l'arbitre des griefs, tandis que les autres doivent saisir la Commission des relations du travail. Les dommages punitifs examinés à la lumière de l'arrêt *Montigny*²⁷² « ouvrent de nouvelles perspectives en matière d'arbitrage de griefs », même si, dans ce domaine, la Commission des relations de travail fait déjà preuve d'un certain dynamisme²⁷³.

Au sujet de la pluralité des recours en matière de harcèlement sexuel et d'agression à caractère sexuel au travail, le rapport Cox, Gesualdi-Fecteau et Laflamme²⁷⁴ étudie le traitement de ces

²⁶⁶ A. ZARCA, « La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université », *Revue des droits de l'homme*, n° 12, 2017.

²⁶⁷ Clasches, « Retourner l'arme du droit. Contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche », *Travail, genre et sociétés*, 2019, n° 42, pp. 191-194.

²⁶⁸ C. TRÉMEAU, « Prendre le droit pour dénoncer "l'illégitime" », *Travail, genre et sociétés*, 2019, n° 42, pp. 175-179.

²⁶⁹ C. SAAS, « L'appréhension des violences sexuelles par le droit ou la reproduction des stéréotypes de genre par les acteurs pénaux », *La revue des droits de l'homme*, 2015, n° 8.

²⁷⁰ G. ENCRENAZ, L. LEROUGE, « Qualification juridique du harcèlement moral en France. Étude empirique des arrêts des cours d'appel de la région Aquitaine », *PISTES*, 2019, 21/1.

²⁷¹ J.-P. BRUN, E. KEDL, « Porter plainte pour harcèlement psychologique au travail : un récit difficile », *Relations industrielles*, 2006, vol 61, pp. 381-407.

²⁷² Cour suprême, 10 nov. 2010, *Montigny c. Brossard*, [2010] 3 RCS 64.

²⁷³ D. NADEAU, « Dommages punitifs (exemplaires) et droit du travail québécois : questions et pistes de réflexion à la suite de l'arrêt de *Montigny* », *Revue générale de droit*, 2012, vol. 42, pp. 125-158 ; v., également, S. GRAMMOND, « Un nouveau départ pour les dommages-intérêts punitifs », *Revue générale de droit*, vol. 42, pp. 105-124.

²⁷⁴ R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU, A.-M. LAFLAMME, *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, Québec, 10 mars 2023.

situations survenues dans un contexte de travail, la cohérence, et l'efficacité des recours. À cet égard, les auteurs formulent 82 recommandations.

Décisions arbitrales. L'analyse de la jurisprudence des décisions arbitrales au Québec montre une tendance à « analyser la personnalité des personnes en cause plutôt que les lacunes dans la gestion organisationnelle qui ont permis aux conflits de naître »²⁷⁵. En ce sens, les auteurs notent que les dispositions adoptées échouent à lutter contre le harcèlement psychologique.

Au stade des sentences arbitrales, Rachel Cox note que « l'utilisation démesurée d'un langage psychologique par les arbitres pour décider du sort des griefs pour le harcèlement psychologique a pour effet d'écartier l'utilisation d'un langage social et organisationnel pour décrire les milieux de travail »²⁷⁶. Malgré quelques exceptions, cette tendance des sentences arbitrales, se focalisant sur les victimes, occulte les facteurs sociaux et organisationnels.

Plaintes. Un corpus de 236 plaintes écrites déposées à la Commission des normes du travail du Québec entre le 1^{er} juin 2004 et le 30 avril 2005 met en lumière une surreprésentation des femmes (63% des plaignants). L'étude relève que les principaux motifs de plainte sont les propos et gestes vexatoires, les atteintes aux conditions de travail, la menace de congédiement, la mise en échec de la personne et l'isolement. En outre, les managers sont fréquemment mis en cause. L'étude conclut à l'intérêt de mettre en place des outils de veille permettant la détection en amont des situations afin de prendre les mesures nécessaires pour les désamorcer²⁷⁷.

Régime indemnitaire. Une étude québécoise de la jurisprudence relative aux demandes d'externalisation des coûts reliés aux lésions professionnelles attribuables à la violence physique montre que « l'interprétation par les tribunaux administratifs de certaines règles encadrant le financement du régime d'indemnisation, ajoutées à l'interdiction des poursuites civiles, a pour effet de minimiser les incitations économiques à la prévention »²⁷⁸.

6. Étude des accords collectifs

Précisions liminaires : par convention de rédaction, les termes « accord » ou « accord collectif » pris isolément désigneront génériquement tous les accords sans distinction de nature.

Corpus d'accords belges. Il concerne les conventions collectives du travail (CCT).

Il s'agit d'un « accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes »²⁷⁹.

Corpus d'accords français. Il rassemble des « accords de branche », « conventions collectives » et « accords d'entreprise ».

²⁷⁵ A. DESJARDINS, C. GIGUÈRE, « Santé mentale au travail : l'échec du droit à épouser une approche systémique », *Les Cahiers de droit*, 2013, vol 54, pp. 359-388.

²⁷⁶ R. COX, « Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation », *Droit et société*, 2012, n° 81, pp. 383-364.

²⁷⁷ J.-P. BRUN, E. KEDL, op. cit.

²⁷⁸ K. LIPPEL, N. LANCTÔT, « La violence physique au travail et la santé : le droit québécois régissant l'indemnisation et de prévention », *Relations industrielles*, 2014, vol. 69, n° 4, pp. 785-812.

²⁷⁹ Art. 5 loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

Aux termes de l'article L.2232-5-1 la **branche professionnelle** a pour mission « *de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L.2253-1 et L.2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles* » et « *de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application* ». À cet effet, la branche est susceptible de conclure des conventions de branche et des accords professionnels entrant dans son champ d'application territorial.

En vertu de l'article L.2221-2, alinéa 1^{er} du code du travail, « *la convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L.2221-1 pour toutes les catégories professionnelles intéressées* ».

L'alinéa 2 du même texte prévoit que l'**accord collectif**, pour sa part, « *traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble* ».

Au niveau de l'entreprise, l'article L.2232-11 du code du travail précise que « *les termes "convention d'entreprise" désignent toute convention ou accord conclu soit au niveau du groupe, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement* ».

Corpus d'accords québécois. Il regroupe les conventions collectives définies comme « *une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs* »²⁸⁰.

6.1. En Belgique

De façon assez variable, seuls certains secteurs mentionnent des aspects du harcèlement. Au vu du faible nombre d'accords concernés, une rapide cartographie est possible :

- CCT « conditions de travail des joueurs de volley-ball rémunérés et des entraîneurs » (art. 20), CCT « marins de la marine marchande » (art. 28) : interdiction de toute forme d'intimidation, de harcèlement et de comportement abusif ;
- CCT « industrie du textile et de la bonneterie » : service externe où se plaindre (art. 3.2) ;
- CCT « entreprises de nettoyage et de désinfection » : rappel des définitions, du soutien psychologique aux victimes et des acteurs (conseiller en prévention, médecin du travail pouvant être désigné comme personne de confiance) chargés de l'aide et de l'appui aux victimes (art. 30) ;
- CCT « spectacle » : volonté de prévenir toute forme de comportement abusif entendu comme le harcèlement, la violence, le harcèlement sexuel et tout autre type de comportement portant atteinte à l'intégrité d'autrui en créant un environnement hostile, injurieux et dégradant (art. 3) ;
- CCT « institutions publiques de crédit » : plan de prévention du stress intégrant la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel (art. 14) ;
- CCT « transport », CCT « travailleurs intérimaires » : plusieurs articles consacrent de longs développements sur le sujet qui s'apparent à une reprise de la loi ;
- CCT « commerce du diamant » : harcèlement sexuel (art. 2).

²⁸⁰ Art. 1 d) code du travail.

6.2. En France

Globalement, trois catégories d'accords ressortent en France :

- La première très descriptive, contenant pas ou peu d'outils, est surtout une reprise du cadre légal.
- La deuxième relève plutôt de la déclaration d'intention. Dans ce cas, les accords contiennent des formules soulignant « *l'importance de réfléchir à une formation sur ce sujet et de s'appropriier les définitions et concepts juridiques, de favoriser l'écoute des signaux faibles* »²⁸¹, affirmant que « *les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement ; que les employeurs s'engagent à sensibiliser* »²⁸².
- La troisième catégorie d'accords contient des mesures à visée préventive et de traitement du harcèlement au travail. À ce stade, il est possible d'identifier des bonnes pratiques qui peuvent être innovantes ou simplement reprendre les recommandations de l'ANI du 26 mars 2020.

6.2.1. Définitions

Les accords, de quelque nature qu'ils soient, appréhendent majoritairement le harcèlement (180 sur 200). Ils abordent dans une plus faible mesure le thème de la violence (87 sur 200).

Concernant le harcèlement, il est soit mentionné en termes génériques, soit qualifié de « moral et sexuel » (105). Dans certains accords (38), il n'est envisagé que sous l'angle sexuel.

Concernant la violence, elle est soit mentionnée en termes génériques sans être ou définie. Elle peut être caractérisée sous la forme du terme violences sexuelles (25), tandis que certains accords mentionnent les violences sexistes (18) en associant parfois avec les violences sexuelles. Les violences conjugales sont mentionnées dans trois accords (dont l'un d'entre eux mentionne également les violences familiales), tandis que les violences familiales apparaissent dans quatre accords.

Les notions sont majoritairement définies par renvoi au code du travail, parfois en association avec le code pénal. L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail sert également de source même s'il n'est pas cité en tant que tel.

Parmi les notions périphériques, la dignité est citée presque dans tous les accords. Cette présence marquée du terme peut s'expliquer par le fait qu'il fait partie de la définition du harcèlement moral prévue par l'article L. 1152-1 du code du travail. Elle apparaît également dans la première phrase du préambule de l'ANI du 26 mars 2010. En revanche, le travail décent, qui n'existe pas dans les sources internes du droit de travail, ne figure dans aucun texte. À noter que les « conditions de travail décentes » sont mentionnées dans deux accords.

Les incivilités sont traitées au titre des violences au travail dans l'ANI du 26 mars 2010 : « *la violence au travail va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de*

²⁸¹ Avenant n° 2 du 14 décembre 2021 à l'avenant du 30 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, industrie de fabrication mécanique du verre.

²⁸² Convention collective nationales des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée du 27 décembre 2018.

détruire, de l'incivilité à l'agression physique ». Elles sont envisagées dans un certain nombre d'accords (30) et ont constitué un thème spécifique de négociation dans le secteur bancaire traité sous l'angle des relations commerciales.

Dans les accords, le harcèlement et la violence de genre ne sont pas envisagés en tant que tels. L'ANI du 26 mars 2010 aborde la question des violences faites aux femmes sous l'angle des stéréotypes persistants qu'il est nécessaire de « *démystifier* » à l'aide de campagne de sensibilisation « *à tous les niveaux de la hiérarchie* » et de « *politique de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises* ». Cette influence se retrouve dans un certain nombre d'accords qui mentionne la notion de stéréotype.

Les agissements sexistes, notion introduite dans le code du travail (art. L.1142-2-1 c. trav.) par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, sont fréquemment mentionnés dans les accords (109) à partir de cette date. Enfin, quelques accords (12) abordent le sexisme ordinaire, notion envisagée dans le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le sexisme dans le monde du travail, publié le 6 mars 2015.

De manière générale, il ressort que les notions abordées dans les accords se conforment aux sources internes (code du travail et code pénal). Rares sont les accords qui réfèrent à des sources et des instruments internationaux issus de l'OIT ou de l'UE²⁸³. Rares également sont les accords qui intègrent dans les définitions des éléments de compréhension fournis par l'ANI du 26 mars 2010. En ce sens, l'accord du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche publicité fait figure d'exception. Il énumère les exemples concrets de faits pouvant être qualifiés par un juge. D'autres accords reprennent ou s'inspirent de l'ANI du 26 mars 2020 et fournissent des éléments d'identification qui contribuent à la compréhension du phénomène²⁸⁴.

Un flou notionnel ressort dans certains accords et montre leur délicate appréhension. Les termes « harcèlement », « violence » sont parfois utilisés indifféremment l'un pour l'autre. Dans un accord de branche²⁸⁵, l'article 3 reprend les principes de prévention énumérés dans le code du travail « *notamment les risques liés au harcèlement moral* » alors que les partenaires sociaux dans le dernier article de l'accord conviennent de s'engager dans une négociation sur le harcèlement et la violence au travail. Un autre accord de branche aborde le harcèlement sexuel alors qu'il est intitulé « *prévention des violences sexuelles et sexistes au travail* »²⁸⁶. De même, les notions de discrimination et de risques psychosociaux (RPS) sont envisagées soit de manière générale en intégrant le harcèlement et/ou la violence, soit comme une composante ou une conséquence.

Dans l'ensemble, il se dégage une impression qui relève davantage de l'ordre du discours, révélatrice de difficultés d'appréhension des notions. À titre de comparaison, les accords relatifs aux risques psychosociaux offrent un niveau de détail des situations évocateurs d'une prise en compte plus élevée concernant ce sujet.

²⁸³ Notamment, accord du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité.

²⁸⁴ Accord du 26 mai 2011 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux, télécommunication.

²⁸⁵ Accord du 27 mai 2010 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux, télécommunication.

²⁸⁶ Accord du 10 juillet 2020 relatif à la prévention sexuelles et sexistes au travail, horlogerie bijouterie.

Bonnes pratiques : si le rappel des définitions est un préalable inévitable, le niveau de détail est un marqueur de la volonté des partenaires sociaux de saisir les concepts d'une manière propre à en favoriser la compréhension. Pour aider à une appropriation plus fine du harcèlement et de la violence au travail, les bonnes pratiques consisteraient dans un premier temps à disposer d'éléments de compréhension et de description qui dépassent le cadre des définitions légales.

6.2.2. Champ d'application

Les personnes visées par la Convention 190. En vertu de l'article 2 paragraphe 1, la Convention vise la protection des travailleurs et autres personnes dans le monde du travail y compris les salariés, les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur. Le paragraphe 2 du même article précise que la Convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Dans l'échantillon, les accords collectés interviennent dans l'économie formelle, majoritairement dans le secteur privé et pour une part plus faible dans le secteur public. Toutefois ils ne reflètent pas l'éventail des possibilités envisagées par la Convention dans la mesure où, la plupart d'entre eux, y compris dans le secteur public, règlent les rapports entre employeurs et salariés de droit privé. Seul l'accord Pôle emploi du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme-homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle précise que le champ d'application est défini dans le respect des textes en vigueur selon le statut public ou privé de l'agent. Les personnes visées par la Convention ne sont envisagées que de façon marginale dans les accords.

Personnes visées au regard de la Convention 190	Nombre d'accords
Formation	6
Stagiaire	14
Apprentis	3
Intérimaires	1
Salariés mis à disposition et prestataires	1
Bénévoles	1
Recrutement	12
Sans-emploi	0

Les situations visées. À l'article 3, la Convention vise les lieux, les occasions, les moyens avec lesquels et durant lesquels la violence et le harcèlement peut s'exercer. Si un certain nombre d'accords envisage effectivement le lieu de travail au sens large, les installations sanitaires, les vestiaires visés par la Convention ne sont envisagés dans aucun accord. Le contact avec le public est identifié comme source possible de violence dans certains accords, mais rares sont les accords pointant les trajets comme source et les photos, mails, sms comme moyens de harcèlement et/ou violence.

Situations visées au regard de la Convention 190	Nombre d'accords
Lieu de travail	42
Contact avec le public extérieur	26
Télétravail	0
Pauses	0
Déjeuner	0
Voyages	0
Trajets	2
Moyens numériques (mails, téléphones, sms, réseaux sociaux, internet, photographies)	4

6.2.3. Prévention primaire

Évaluation : Les mesures d'évaluation, de diagnostic faisant un état de lieu de la situation au regard de ce phénomène au sein de la branche ou de l'entreprise sont rarement envisagées dans les accords²⁸⁷. Certains accords reprennent l'ANI du 26 mars 2020 en indiquant qu'« *il apparaît important de recenser les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates* » et ajoutent toujours en citant l'ANI qu'« *en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou de passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres* ». Ces rappels, bien que pertinents risquent de rester dans l'ordre du discours s'ils ne sont pas accompagnés de procédure d'identification²⁸⁸.

Information, formation, sensibilisation. De manière générale, les accords mentionnent dans la grande majorité, les mesures d'information, de formation et de sensibilisation. La branche professionnelle peut s'engager à fournir des guides méthodologiques, mais les outils, lorsqu'ils existent, sont principalement imaginés au niveau des accords d'entreprise.

De manière basique, les mesures d'information sont réalisées par voie d'affichage. Il s'agit alors de rappeler les dispositions légales et conventionnelles. Dans la plupart des accords, les actions de formation et de sensibilisation sont préconisées à titre de principe. En l'absence de précision quant à leur nature et leur contenu, il est peu aisé d'identifier les bonnes pratiques qui résident dans les outils mis en œuvre dans le cadre de ces mesures au-delà des généralités. En revanche, les accords précisent davantage les destinataires mettant souvent l'accent sur les managers et référents.

Quelques accords mentionnent au titre des actions d'information, la mise à disposition auprès des salariés, de codes de bonne conduite, chartes éthique, livrets d'information, de même que l'organisation de campagnes de sensibilisation. De manière originale, un accord prévoit l'usage de jeux de cartes pour comprendre la frontière entre humour et sexisme, séduction et harcèlement sexuel²⁸⁹.

²⁸⁷ En ce sens : questionnaire relatif à l'identification de situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, accord Accenture du 22 février 2022 relatif à la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

²⁸⁸ Notamment, accord du 27 août 2020 relatif à la gestion du harcèlement et de la violence.

²⁸⁹ Accord Accenture du 22 février 2022 relatif à la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Certains accords ciblent des formations telle que la conduite d'équipe, la gestion des appels difficiles pour les salariés en centre d'appel, ou le contact physique avec les clients. D'autres précisent des objectifs de formation visant à « donner des clefs de compréhension » et à « détecter les signaux d'alerte »²⁹⁰.

6.2.4. Prévention secondaire et tertiaire

Cette étape est susceptible de comporter deux phases. *La première phase* consiste à partir d'un signalement ou d'une alerte dans le déclenchement d'une procédure d'enquête plus ou moins complexe (parfois même assez peu lisible) qui peut donner lieu à une médiation et/ou à des sanctions disciplinaires.

De manière tout à fait notable, la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles²⁹¹ déploie un droit d'alerte et de retrait en cas de violences, harcèlement ou agissements sexistes au travail.

Le signalement est parfois organisé sous forme de plateforme ou boîte mail générique²⁹². À ce stade, un certain nombre d'accords rappelle les termes de l'ANI du 26 mars 2020 en indiquant que les fausses accusations délibérées sont susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires.

À la suite du signalement, la procédure se déroule souvent en deux temps. Un premier temps parfois qualifié de pré-investigation, pré-instruction vise à établir le sérieux des faits. Cette étape est dévolue soit aux référents harcèlement soit à la direction des ressources humaines. À ce stade, le rôle des référents harcèlement est souvent mis en avant²⁹³.

Si les faits apparaissent suffisamment sérieux, une seconde procédure d'enquête, qui peut être collégiale²⁹⁴, est mise en œuvre. Les accords prévoient des délais courts et rappellent des principes d'instruction tels que la confidentialité, discrétion, neutralité, impartialité. Certains accords fournissent en annexe des méthodologies d'enquête, d'entretien²⁹⁵, des schémas de procédure.

La seconde phase concerne les mesures d'accompagnement des personnes qui sont plus rares. Lorsqu'elles sont prévues, il s'agit principalement de la mise en place de cellule d'écoute. Un accord prévoit la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement en faveur des victimes

²⁹⁰ Notamment, accord Sofpo du 29 novembre 2021, « prévenir et agir contre les violence et harcèlement au travail ».

²⁹¹ Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994, JO du 26 janvier 1994, accord du 27 septembre 2022 relatif à la prévention et aux sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail, art 2 portant création d'un titre XVIII relatif à la prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail.

²⁹² Pour un schéma de signalement, v. accord Sofpo du 29 novembre 2021, « prévenir et agir contre les violence et harcèlement au travail ».

²⁹³ Notamment accord Crédit agricole Payment services du 18 décembre 2019 relatif à la prévention et au traitement des risques psychosociaux et du harcèlement.

²⁹⁴ Notamment, accord Sofpo du 29 novembre 2021, « prévenir et agir contre les violence et harcèlement au travail ».

²⁹⁵ Notamment, accord Mutualité française Landes du « Charte relative à la prévention des risques de harcèlement ».

de violences conjugales²⁹⁶. Un autre accord prévoit la prise en charge des frais de justice en cas d'agression par un tiers²⁹⁷.

6.3. Au Québec

Précisions liminaires : Pour un niveau de confiance de 95% et une marge d'erreur de 5% la taille de l'échantillon aurait dû être de 294 conventions collectives. Toutefois, le contenu des 130 conventions incluses dans l'étude étant très similaire, il n'a pas semblé nécessaire d'étendre la taille de l'échantillon. Face à ce choix, la validité des résultats pourrait mériter d'être consolidée.

6.3.1. Définition

Les conventions collectives appréhendent majoritairement le thème du harcèlement (119/130) et de façon beaucoup plus modeste celui de la violence (58/130). Parmi les conventions envisageant la violence, la moitié (50 %) d'entre elles renvoie à la violence sexuelle et conjugale.

Les notions de harcèlement et violence sont fréquemment envisagées au sein d'articles portant comme intitulé « la discrimination ». Pour autant, il n'existe pas de confusion entre les notions à l'exception de deux accords qui indiquent que « le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe ».

La dignité est mentionnée dans les accords (22) uniquement par citation de la définition fixée à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail. En revanche, le travail décent ne figure dans aucun texte conventionnel étudié.

La Charte des droits et libertés de la personne peut être citée dans les conventions. Dans les hypothèses où elle figure, elle n'est pas citée en lien avec la dignité. Elle est citée en relation avec la lutte contre les pratiques discriminatoires (parmi lesquelles peut figurer le harcèlement).

6.3.2. Champ d'application

Dans l'échantillon, les conventions collectives sont classées en quatre secteurs d'activité. Le secteur privé y est surreprésenté.

Secteur	Nombre de conventions collectives
Privé	114
Municipal	11
Péri-public	4
Public	1

Les personnes et situations visées par la Convention 190. Elles ne sont envisagées dans aucune convention tandis que les moyens avec lesquels la violence et le harcèlement peuvent s'exercer, tels que les mails, le téléphone, les SMS, les réseaux sociaux et internet, sont présents dans deux accords. Un seul accord cite le contact avec le public, les lieux de travail et aires

²⁹⁶ Accord Diac du 21 décembre 2012 en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, de la lutte contre les discriminations et toute forme de harcèlement.

²⁹⁷ Accord Audavie du 10 juin 2022 sur le harcèlement, la discrimination et la prévention de la violence au travail.

communes, le déjeuner, les voyages, la visioconférence dans le cadre du télétravail parmi les occasions et les moyens avec lesquels et durant lesquels ce phénomène peut se déployer.

Situations visées au regard de la Convention 190	Nombre de conventions collectives
Lieu de travail	4
Contact avec le public extérieur	6
Télétravail	1 (usage de la visioconférence)
Pause	
Déjeuner	1
Voyages	3
Trajet	
Moyens numériques (mails, téléphones, sms, réseaux sociaux, internet, photographies)	4

6.3.3. Prévention primaire

En matière de prévention primaire, les conventions restent principalement au stade déclaratoire même si la formulation peut légèrement varier. Il s'agit tantôt de « prendre les moyens nécessaires » ou « raisonnables », ou de « prendre les mesures appropriées » visant soit « à prévenir toute forme de harcèlement » soit « à maintenir une atmosphère libre de tout harcèlement ». Ces terminologies renvoient à l'article 81.18 de la loi sur les normes du travail, « *l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique* », ce qui renvoie aussi une notion d'obligation de moyens.

Rares sont les conventions (17) indiquant des actions d'information, de formation et/ou de sensibilisation.

6.3.4. Prévention secondaire

Congés pour cause de violence conjugale ou à caractère sexuel. Lorsque le thème de la violence est envisagé dans les conventions (58), la moitié des textes prévoit un congé pour cette situation qui prend des formes variables. Il peut s'agir soit d'un simple renvoi à l'article 79.1 de la loi sur les normes du travail, soit de congés ou de jours d'absence rémunérés parfois imputables sur les congés maladie.

Signalement, enquête, accompagnement. Reprenant la formulation contenue à l'article 81.19 de la loi sur les normes du travail, un certain nombre de conventions (39) contient l'engagement de « *faire cesser la situation lorsqu'elle est portée à la connaissance de l'employeur* ». Plus rarement, les conventions prévoient une rencontre dans les plus brefs délais (8), invitent le travailleur à s'adresser au représentant désigné de l'employeur (1) ou prévoient de diligenter une enquête (16). Des mesures d'accompagnements ou d'écoute sont encore moins fréquemment prévues (2).

6.3.5. Prévention tertiaire

Plaintes, griefs et arbitrages. Un quart des conventions envisage une procédure de règlement des plaintes, tandis l'intégralité prévoit des mesures relatives à une procédure de griefs pouvant être soumis dans un second temps à un arbitre.

Médiation. La médiation lorsqu'elle est prévue peut s'inscrire dans une phase pré-arbitrale. Dans cette hypothèse, si la procédure de médiation ne permet pas de convenir d'une entente mutuellement acceptable, le médiateur arbitre le litige et rend une sentence.

7. Définitions de bonnes pratiques tirées de la revue de littérature et des conventions collectives

Identifier

Le repérage des situations de harcèlement et de violence, le plus en amont possible, suppose préalablement de permettre à chaque acteur, au sein de l'entreprise, d'acquérir **une compréhension suffisamment fine du phénomène**, pour qu'il puisse intervenir dès les premières manifestations à bas bruit. Dans cette perspective, les définitions légales sont nécessaires mais pas suffisantes. Elles doivent être accompagnées d'une grille de lecture permettant un niveau de compréhension commun. En ce sens, le DUERP est un instrument sous-utilisé qui doit être au contraire un instrument majeur, qui doit prendre en compte aussi les tiers, les clients et les fournisseurs en matière de déclenchement de situations de violence et de harcèlement au travail. Les accords peuvent aider aussi, par exemple, l'accord Mutualité française fournit en annexe des éléments issus du rapport « Quête pour une définition » décrivant de manière concrète les typologies de comportement susceptibles d'être qualifiés de harcèlement²⁹⁸. L'inspection du travail a également un rôle à jouer dans le conseil et le contrôle du DUERP en matière de violence et de harcèlement au travail.

Les représentants du personnel que ce soit spécialisés en santé et sécurité au travail ou plus généralistes, ou référents, ou délégués syndicaux doivent être mieux armés pour déclencher des procédures d'alerte et d'enquête. Une réponse adéquate aux questions des crédits d'heures allouées aux représentants et de leur formation est essentielle pour améliorer l'identification des situations de violence et de harcèlement au travail.

Évaluer

L'évaluation contribue à la visibilité du phénomène. Elle permet de faire émerger de nouvelles formes de violence et de harcèlement (le harcèlement et la violence de genre, le cyberharcèlement, la violence domestique) Or, la faible identification des lieux, des occasions et des moyens renforce l'hypothèse d'une appréhension approximative du phénomène, focalisée sous l'angle légal. Dès lors, favoriser la compréhension du phénomène suppose de l'évaluer dans une logique multidimensionnelle en repérant dans le milieu de travail les situations, les occasions, les moyens à risque. Certains lieux périphériques au lieu de travail, sont également particulièrement exposés. À cet égard, le trajet du travail parfois associé à des horaires de travail atypique présente un risque non négligeable d'exposition à ce phénomène. L'organisation du travail doit également être systématiquement prise en compte au titre des facteurs de risque ainsi que le souligne la littérature scientifique dès ses premiers travaux. Certains accords, bien que peu fréquents, mettent en œuvre des questionnaires relatifs à l'identification de situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes²⁹⁹, des quiz d'autodiagnostic³⁰⁰. Ce repérage préalable pourrait utilement enrichir l'évaluation des risques de harcèlement et violence intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels telle qu'elle est mentionnée dans 21 accords. Cette première étape donne consistance aux actions de prévention afin de construire des outils adaptés aux besoins.

²⁹⁸ Accord Mutualité française Landes du « Charte relative à la prévention des risques de harcèlement ».

²⁹⁹ Accord Accenture du 22 février 2022 relatif à la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

³⁰⁰ Accord du 2 octobre 2020 relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sociétés d'assurance.

Prendre des mesures de prévention primaire

La prévention primaire intègre une dimension de temporalité. Il s'agit d'intervenir le plus tôt possible afin de lutter contre l'émergence d'un comportement de violence ou de harcèlement. Ces mesures suivent l'identification et l'évaluation. Le suivi, la durabilité et la pérennité de ces politiques doivent être assurées.

Or, trop de conventions en restent à ce stade et consacrent seulement le principe déclaratoire de lutter contre le harcèlement ou certaines formes de violence. En ce sens, la littérature scientifique, en écho avec les partenaires sociaux, atteste de la difficulté pour nombre d'employeurs de se saisir de cette dimension. Par exemple, trop souvent les termes de « violence » ou de « harcèlement » sont évités au profit des termes de « sexisme » ou « plan mixité ».

La bonne pratique consiste ici à penser des dispositifs permettant de prévenir des situations de violence et de harcèlement au travail, de faire remonter vers les représentants du personnel ou l'employeur les signaux faibles laissant penser que de telles situations sont susceptibles de se développer, développer un système d'alerte. La mise en place de sentinelles est une initiative parfois évoquée, celle de penser une sorte de « devoir de vigilance » en matière de harcèlement et de violence, sur ce qui est acceptable et pas acceptable ; une mise à jour du règlement intérieur en ce sens est une piste. L'usage des outils numériques doit être intégré dans la démarche pour prévenir toute forme de cyber harcèlement. Le harcèlement ne s'est pas arrêté avec le télétravail, il s'est au contraire transformé peuvent devenir plus insidieux et en dehors des heures du travail. Les accords QVCT en France ouvrent la possibilité de prévoir des contenus thématiques sur la violence et le harcèlement au travail, mais aussi les accords relatifs au télétravail.

Informé, sensibiliser, former et appliquer

Les actions d'information sont nécessaires à la diffusion de la norme juridique applicable, mais aussi à faire venir l'information, les dispositifs et les bonnes pratiques vers celles et ceux qui ne la connaissent pas ou ne la maîtrise pas, de faire connaître en interne les droits et dispositifs en matière de violence et de harcèlement au travail ou encore d'adopter une culture de la prévention de la violence et du harcèlement au travail. Toutefois, la clé est de faire appliquer les dispositifs qui ont été transmis par la voie de l'information et de la formation, mais aussi d'être capable de mesurer ce qui est acceptable et pas acceptable, de former l'ensemble du personnel à leur responsabilité (y compris l'employeur et permettre de faciliter la reconnaissance des situations), de savoir constituer un dossier disciplinaire et savoir sanctionner pour les encadrants.

Les actions de sensibilisation et de formation sont souvent prévues au sein des accords. La sensibilisation est un outil prenant une part importante dans la bonne compréhension du phénomène. Elle permet la construction d'une culture commune de lutte contre la violence et le harcèlement. Elle contribue à libérer la parole mais elle favorise également la prise de conscience des logiques de harcèlement et de violence afin de les déconstruire. Dans cette perspective, elle doit être déployée largement auprès de l'ensemble des acteurs dans ce domaine. Toutefois, se situant au stade de la prévention primaire, elles supposeraient une démarche d'évaluation et d'identification du phénomène au travers d'indicateurs pertinents intervenant en amont. Il importe en effet que le phénomène soit appréhendé dans une dimension systémique prenant en compte l'individu tout mettant l'accent sur l'activité de travail et son organisation. À cet égard, la violence interne, la violence externe et la violence domestique doivent être pris en compte. Or, cette étape apparaît peu dans les accords.

L'enjeu est d'importance afin d'organiser une gestion de l'information et de la sensibilisation qui descend structurellement vers le personnel afin de ne pas attendre des victimes pour s'intéresser à la question de la violence et du harcèlement au travail.

Médiation

La médiation peut être associée à la détection de signaux faibles avant que la situation ne se détériore réellement. Elle est cependant plus difficilement envisageable quand la situation s'est malheureusement enlisée dans une phase de harcèlement ou de violence et n'est pas adaptée dans le cadre de violences, d'agression ou de tentative d'agression sexuelles. La médiation s'inscrit plutôt dans un processus de facilitation de la prise de parole et doit être effectivement voulue par les deux parties.

Restaurer le collectif de travail et la parole

Faire de la parole une porte d'entrée vers le travail soutenable. Il s'agit également de lutter contre la culture du silence. Pour ce faire, l'instauration d'un climat d'écoute et de confiance est une nécessité qui suppose avant tout une exemplarité qui débute au plus haut niveau de la hiérarchie. Dans le sillage de la sensibilisation et de la formation, faire intervenir en amont les dispositifs de soutien psychologique et soutien social afin d'accompagner la libre pensée sur le travail, l'écoute sur la crise du travail susceptible de générer du harcèlement ou de la violence, des agissements sexistes, et finalement favoriser la prise en charge par le collectif de la détresse individuelle. L'enjeu est aussi d'éviter l'isolement d'une personne vis-à-vis des autres et d'adopter une « présomption de sincérité ».

La prise en charge par la parole des situations de violence et de harcèlement doit s'adresser autant aux personnes concernées, qu'aux témoins, ou d'autres personnes tels que les lanceurs d'alerte. Dans le cadre particulier des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuelles, des violences domestiques, la parole doit impliquer une mobilisation aussi bien des femmes que des hommes pour éviter d'en faire un « sujet féminin ». Il s'agit aussi de considérer que ces agissements touchent des couples de même sexe ou sont orientés vers une population en particulier (LGBTIQ+).

Favoriser une approche participative

Dans la continuité de la formation, de la restauration d'un collectif de travail et de parole, mais aussi de l'alerte, l'approche participative liée à la participation des travailleurs à la prise de décision, permet aussi une meilleure clarté et un meilleur partage des informations. Cette approche rejoint celle de l'instauration de groupe de discussion en y impliquant les responsables de l'organisation du travail.

Cette approche permet de faire évoluer en permanence le rapport aux questions de violence et de harcèlement au fur et à mesure qu'elles se présentent. Il s'agit aussi de s'assurer que tout le monde va bien, également, à la lumière de la Convention 190 de détecter des signaux faibles en lien avec la violence domestique. Enfin, l'instauration de ce dialogue est susceptible de nourrir les mises à jour du DUERP concernant les problématiques de violence et de harcèlement.

Prise en charge des personnes victime de harcèlement et d'agression sexuelle, de violence domestique, mais aussi des témoins

À l'heure de la ratification effective ou en cours en France et au Canada de la Convention 190, des dispositifs visant à permettre aux victimes de violence domestique de s'exprimer sont à penser et à mettre en place. Dans la continuité, des dispositifs permettant à la victime d'être indépendante dans le cadre de l'organisation de sa protection.

Le système belge envisage évoque des « **Centres de prévention sexuelle** » pour recevoir les victimes qui ont besoin d'être suivies, mais aussi pour favoriser les dépôts de plainte. Outre la voie formelle du La Belgique offre aussi, au côté de la voie formelle et des conseillers ne

prévention, une prise en charge informelle par des **personnes de confiance**³⁰¹, mais dont la neutralité doit être assurée afin « de faire confiance à la personne de confiance ». Le Québec a développé des **réseaux d'entraide** à travers l'action de syndicats³⁰². Ce réseau est composé d'« entraidants » spécialement formés pour écouter, accueillir et aider à trouver de l'aide.

Approche intégrée de la violence et du harcèlement de genre dans les conventions collectives

Dans le cadre de la ratification de la Convention 190, le harcèlement et la violence de genre sont définis. Cette définition est aussi destinée à être intégrées dans les conventions collectives dont l'objet ou le champ couvre la violence et le harcèlement au travail. Cette reconnaissance et les dispositifs qui les prennent en compte, sont particulièrement importants au sein des secteurs manifestement masculins où des femmes exercent aussi.

Des mesures efficaces visant à protéger les témoins contre des mesures de rétorsion sont aussi à envisager pour faciliter les témoignages. Il s'agit aussi d'intégrer dans les fonctions de représentants du personnels et syndicaux en les outillant de manière appropriée sur la violence et le harcèlement de genre de manière à faciliter l'application des conventions et leur efficacité

Accompagner le retour au travail

Il ne suffit pas de traiter la violence et le harcèlement au travail au moment où la situation est révélée. Celle-ci a des conséquences sur la victime qui peut potentiellement s'éloigner du travail pendant un temps et qui doit alors être accompagnée, individuellement et collectivement, pour favoriser son retour à l'emploi. À cet effet, le service compétent en santé au travail pourrait être impliqué ainsi que l'organe de représentation collective des travailleurs. L'élargissement des prérogative des référents à l'aide aux victimes est également une piste.

La loi belge du loi du 7 avril 2023³⁰³ montre combien il est important que la victime soit reconnue et que le problème peut être interpersonnel, mais qu'il est surtout structurel. Le retour au travail ne peut donc se faire réellement sans que l'origine structurelle de la violence ou du harcèlement ne soit identifiée et solutionnée.

³⁰¹ L. LEROUGE, A. CHARBONNEAU, « Une "personne de confiance" pour favoriser le dialogue sur le travail et la santé-sécurité », *Droit social*, juin 2016, p. 534-536.

³⁰² V. par exemple, <https://www.csn.qc.ca/entraide/>

³⁰³ Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables, *Moniteur belge* du 15 mai 2023.

ANNEXE 1- liste de mots-clés issus de la Convention 190

Catégorie 1 : les objectifs

Mots clés permettant de mesurer ce qui est entendu par harcèlement et par violence :

- Domestique
- Conjugale
- Familiale
- Conjugale et conjugale
- Genre
- Égalité des chances
- Travail décent
- Dignité
- Santé (psychologique, physique et sexuelle)
- Incivilités
- Risques psycho-sociaux

- **Catégorie 2 : le champ d'application**

1/ Identifier les **personnes visées par les mesures** :

- Formation
- Stagiaire
- Apprentis
- Licenciés
- Bénévoles
- Chômeur
- Chômage
- Sans-emploi
- Sans emploi
- Recherche d'emploi
- Recrutement
- Candidat
- Privé
- Publique
- Public

2/ Identifier les **situations visées par les mesures** :

- Lieu de travail
- Espaces publics
- Espaces privés (lorsqu'ils servent de lieu de travail)
- Travail effectif
- Pauses
- Repas
- *utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires*
- Déplacements
- Voyages
- Formations
- Évènements
- Activités sociales
- Communications

- e-mail
- Courriel
- SMS
- Téléphone
- Téléphonique
- Réseaux sociaux
- Intranet
- Internet
- Logement (fourni par l'employeur)
- Trajets (entre le domicile et le lieu de travail)
- Télétravail
- Travail à distance

- **Catégorie 3 : les actions de prévention et de protection**
 - Prévention
 - Protection
 - Promotion
 - Information
 - Sensibilisation
 - Formation
 - Éducation
 - Identification
 - Évaluation
 - Contrôle
 - Enquête
 - Sanction
 - Formel (procédure ou acteur)
 - Informel (procédure ou acteur)
 - Témoin

- **Catégorie 4 : les recours**
 - Recours
 - Plainte
 - Signalement
 - Alerte
 - Retrait
 - Médiation
 - Concertation
 - Justice
 - Juridiction
 - Inspection du travail
 - Arbitrage
 - Lanceur d'alerte
 - Syndicat
 - Délégué syndical
 - Représentant du personnel
 - Représentant des travailleurs
 - Personne de confiance

ANNEXE 2 - liste de mot-clé retenus pour l'étude des accords collectifs

Catégorie 1 : les objectifs

Mots clés permettant de mesurer ce qui est entendu par harcèlement et par violence :

- Moral
 - Psychologique
 - Sexuelles
 - Domestique
 - Conjugale
 - Familiale
 - Genre
 - Travail décent
 - Dignité
 - Agissements sexistes
 - Incivilités
 - Risques psycho-sociaux
 - Discrimination
- **Catégorie 2 : le champ d'application**

1/ Identifier les **personnes visées par les mesures** :

- Formation
- Stagiaire
- Apprentis
- Bénévoles
- Sans-emploi
- Recrutement
- Privé
- Public

2/ Identifier les **situations visées par les mesures** :

- Lieu de travail
- Public (contact avec)
- Pause
- Déjeuner
- Voyages
- Trajet
- e-mail
- Photos
- SMS
- Téléphone
- Réseaux sociaux
- Internet
- Télétravail

- **Catégorie 3 : les actions de prévention primaire**

1/ Identifier les acteurs :

- Témoin
- Lanceurs d'alerte
- Référent
- Syndicat
- Branche professionnelle
- Personne de confiance

2/ Identifier les actions :

- Prévention
- Protection
- Promotion
- Information
- Sensibilisation
- Formation
- Évaluation
- Organisation du travail
- Consultation représentant du travail

- **Catégorie 4 : les actions de prévention secondaire et tertiaire**

- Procédure
- Formelle (procédure)
- Informelle (procédure)
- Signalement
- Enquête
- Plainte
- Accompagnement
- Écoute psychologique
- Alerte
- Retrait
- Médiation
- Concertation
- Sanction
- Indemnisation
- Recours
- Justice
- Arbitrage

BIBLIOGRAPHIE

1. OIT

AZZI M.

- *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*, Genève, OIT, 2020

BIT

- *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, (MEVSWS/2003/11), Genève, OIT, 2003.

- *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail* (ICL.107/V/1), 2018.

BIT-FONDATION LLOYD'S REGISTER-GALLUP

- *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : première enquête mondiale*, Genève, OIT, 2022

CHAPPELL D., DI MARTINO V.

- *Violence at work*, 3è ed., Genève OIT, 2006, 2000, 1998.

LIPPEL K.

- *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Genève, OIT, 2016

2. BIBLIOGRAPHIE POUR LA BELGIQUE

RAPPORTS DE RECHERCHE

ISW LIMITS SPIN-OFF LEUVEN UNIVERSITY,

- *Évaluation de la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*, Rapport de recherche, Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2011.

GARCIA A., HUE C., OPDEBEECK S., VAN LOOBY J.

- *Violence au travail, harcèlement moral et sexuel, Recherche sur les caractéristiques et les conséquences pour les travailleurs féminins et masculins*, Direction générale Humanisation du travail, 2003.

BAILLIEN E., GARCIA A. ET AL.

- *Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail : facteurs du risque organisationnels*, Direction générale Humanisation du travail, 2006, 47 p

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

- *Violence au travail, harcèlement moral et sexuel*, Rapport de recherche, 2003.

- *Violences, harcèlement moral ou sexuel au travail : facteurs de risque organisationnels*, Rapport de recherche, 2006.

ARTICLES

P. DESRUMAUX,

- « Harcèlement moral au travail, survictimisation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 2007, n° 73, pp. 61-73.

LE ROY J., FINKELSTEIN R., RUBENS L.,

- « Comment étudier les comportements hostiles au travail ? Conceptualisation et application dans un contexte français », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 2012, vol 3, pp. 393-416.

3. BIBLIOGRAPHIE POUR LA FRANCE

OUVRAGES

CARAYOL V., LABORDE A. (DIR.),

- Incivilités numériques : quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail, de Boeck supérieur, coll. culture & communication, 2021.

HIRIGOYEN M.-F.

- *Le Harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, Syros, 1998, La Découverte, 2003.

- *Le harcèlement moral au travail*, Que sais-je ?, PUF, 2017.

LEYMANN H.

- *Mobbing, La persécution au travail*, Seuil, 1996.

ENQUÊTES

- BROWN E., DEBAUCHE A., HAMEL Ch., MAZUY M., *Violences et rapports de genre, enquête Violences et Rapports de Genre (Virage)*, coll. Grandes Enquêtes, Ined, 2021.

- *Les violences envers les femmes en France (Enveff)*, La documentation Française, 2003.

- *SUMER* 4è ed., 2016-2017, disponible sur www.dares.travail-emploi.gouv.fr

RAPPORTS

DEBOUT L.

- *Travail, violences et environnement*, rapport du Conseil économique et social, 1999.

GOLLAC M., BODIER M.

- *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise, 2011, pp. 153-156.

ARTICLES

ABORD DE CHATILLON E.

- « Le DRH demain face aux questions de santé et sécurité au travail », *Management & Avenir*, 2005, n° 4, pp. 157-170.

BOOL A.

- « L'accroissement des plaintes pour harcèlement moral, est-il inhérent au New Public Management ? », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. 20, pp. 155-198.

BOUDOKHANE-LIMA F., VIGOUROUX-ZAGASTI E., FELIO C.

- « Incivilités numériques à l'université : les enseignants face aux pratiques estudiantines », *Communication & organisation*, 2019, n° 56, pp. 77-91.

BOURGEOIS C., OHANA M., RENAULT S.

- « Les facteurs organisationnels du harcèlement moral : l'employeur est-il responsable ? », *Recherche en Sciences de Gestion*, n° 112, pp. 103-120.

BOUVILLE G., CAMPOY E.

- « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », *@GRH*, 2012, n° 4, pp. 53-78.

BRASSEUR M.

- « La dissonance cognitive comme levier d'autorégulation éthique – une étude longitudinale de six cas de harcèlement au travail », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2017, n° 199, pp. 97-119.

BRISSY S.

- « Le droit et la violence au travail », *RDT*, 2010, p. 499.

BROWN E.

- « Les enquêtes "Enveff" sur les violences envers les femmes dans la France hexagonale et ultramarine », *Pouvoirs dans la Caraïbe*, 2012, n° 17, pp. 53-54.

BRUÈRE S., CHARDEYRON J.

- « Développer le travail d'organisation pour transformer l'organisation du travail », *Activités*, 2013, vol. 10, pp. 73-92.

BRY DE F., GALINDO G.

- « Une lecture croisée des théories du contrat psychologique et des parties prenantes : l'exemple des biotechnologies », *Revue de l'organisation responsable*, 2007, vol. 2, pp. 34-50.

CINTAS C.

- « Quand la violence au travail ne se trouve pas là où on l'attend... : le cas d'un hôpital psychiatrique », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2007, vol 2, n° 4, pp. 213-231.

CHAKROUN R., SOUDRE-LÉCUÉ N., SCOTTO M.-J.

- « Identification du harcèlement sexuel et légitimité des futurs managers à intervenir : effets du genre et des informations délivrées », *Psychologie du Travail et des Organisations*, 2014, vol. 20, n° 2.

CHAKROUN R., SOUDRE-LÉCUÉ N.

- « Analyse de l'effet du vide juridique sur l'identification du harcèlement sexuel et sur la légitimité des témoins à intervenir », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 2015, n° 76, pp. 539-552.

CLASCHEs

- « Retourner l'arme du droit. Contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche », *Travail, genre et sociétés*, 2019, n° 42, pp. 191-194.

DEHARO G., POINT S.

- « Analyse juridique de la relation entre stress et harcèlement, Le dilemme de l'œuf et de la poule », *Revue française de gestion*, 2017, n° 266, pp. 31-52.

DENOLLE A.-S., GABROY F.

- « Vulnérabilité et harcèlement moral : étude comparée du droit de la fonction publique et du droit du travail », *Cahiers de la Recherche sur les Droits fondamentaux*, 2020, n° 18, pp. 65-72.

DESMARAIS C., DUBOULOY M.

- « Une double grille d'analyse pour évaluer les situations de cadres...en difficultés : du contrat psychologique au contrat narcissique », *Nouvelle revue de psychologie*, 2010, n° 10, pp. 223-242.

DUPRÉ D.

- « Cyber harcèlement au travail : revue de la littérature anglophone », *Communication et organisation*, 2018, n° 54, pp. 171-188.

« Cyber harcèlement au travail et messagerie électronique », *tic&société*, 2022, vol. 15, n° 1-2, pp. 265-296.

DURAT L., BARTOLI A.

- « La face cachée des risques-psycho-sociaux : pour une requalification managériale et organisationnelle », *Revue de Gestion et Management Public*, 2014, vol. 3, n° 1.

DETCHESSAHAR M.

- « Face aux risques psycho-sociaux : quelques éléments d'un management par la discussion », *Négociations*, 3013, n° 19, pp. 57-80

FAUxL D., DETROZ P.

- « Harcèlement psychologique au travail : processus relationnels et profils de victimes », *Le travail humain*, 2009, vol 72, pp. 155-184.

FIORENTINO A.

- « Approche comparative de la jurisprudence relative au harcèlement moral au travail », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2018, pp. 6-21.

FLAMME K.

- « L'institutionnalisation de la violence au travail : le cas du mannequinat masculin professionnel », *Revue interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, n° 38, vol. 9, pp. 49-74.

FLOURE J., VINCENT F., CADE C. ET AL.

- « Perceptions par leurs employeurs des salariés en situation de souffrance psychique liée au travail », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 2019, n° 80, pp. 16-26.

GUIOMARD F., MEFTAH I.

- « Entre égalité de traitement et harcèlement, quel fondement juridique de la discrimination syndicale », *Travail et Emploi*, 2016, n° 145, pp. 59-85.

GIUFFRE P. A., WILLIAMS C. L.

- « Où placer la ligne rouge ? La qualification du harcèlement sexuel dans les restaurants », *Sociologie du travail*, vol. 61, n° 3, 2019.

HENNEQUIN E., WIELHORSKI N.

- « Quand l'intime s'imisce dans l'entreprise. Les conséquences organisationnelles des violences familiales », *Revue interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2014, vol. 1, pp. 42-56.

LABORDE A.

- « Incivilités numériques au travail, banalisation de la violence et déficit d'identification et d'accompagnement ? », *Sciences de la Société*, 2020, n° 106.

LALLEMENT M. ET AL.

- « Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ? », *Sociologie du travail*, 2011, n° 53, pp. 3-36.

LEROT-FRÉMONT N., DESRUMAUX P., MOUNDJIEGOUT T.

- « Les effets des demandes au travail et de la justice organisationnelle sur l'épuisement professionnel : quels effets médiateurs du soutien social et de l'estime de soi ? », *Pratiques psychologiques*, 2014, n° 20, pp. 231-248.

LEROUGE L.

- « Les incivilités numériques : le droit du travail peut-il s'en saisir ? » in CARAYOL V., LABORDE A. (dir.), *Incivilités numériques : quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail*, De Boeck Supérieur, Coll. Culture & Communication, 2021, p. 119-130.

LICHY J., BOUSQUET C., LEMOINE L.

- « Un # au secours du droit dans le harcèlement sexuel au travail : le cas #BalanceTonPorc », *Recherches en Sciences de Gestion*, 2022, n° 150, pp. 195-215.

LHUILIER D.

- « Évolutions du monde du travail et pratiques psychologiques : soin ou développement du pouvoir d'agir ? », *Bulletin de psychologie*, 2007, hors série, pp. 43-48.

MALOLA P., DESRUMAUX P.

- « L'épuisement émotionnel dans la fonction publique hospitalière : effets du harcèlement moral, de la justice organisationnelle et de l'engagement affectif via le soutien social », *Annales Médico-Psychologiques*, 2020, n° 178, pp. 852-858.

PEREIRA B.

- « Du harcèlement moral au harcèlement managérial », *Revue française de gestion*, 2013, n° 233, pp. 33-54.

PFEFFERKORN R.

- « Des femmes chez les sapeurs-pompiers », *Cahiers du Genre*, 2006, n° 40, pp. 203-230.

RABAN C.

- « Violences sexuelles faites aux femmes : un constat inquiétant », *Le Portique*, 2017, n° 39-40, pp. 339-348.

SAAS C.

- « L’appréhension des violences sexuelles par le droit ou la reproduction des stéréotypes de genre par les acteurs pénaux », *La revue des droits de l’homme*, 2015, n° 8.

TRÉMEAU C.

- « Prendre le droit pour dénoncer “l’illégitime” », *Travail, genre et sociétés*, 2019, n° 42, pp. 175-179.

UBERTINI A.-H.

- « L’analyse systémique doit passer à la “3 D” », *Communication et organisation*, 2016, n° 50, pp. 149-160.

ZARCA A.

- « La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l’université », *Revue des droits de l’homme*, n° 12, 2017.

ZELONI G.

- « Risque de stress lié au travail, dans les organisations de professionnels. Une méthode d’intervention : l’interprétation organisationnelle », *Connexions*, 2015, n° 103, pp. 119-130.
« La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l’université », *Revue des droits de l’homme*, n° 12, 2017.

4. BIBLIOGRAPHIE POUR LE QUÉBEC

ENQUÊTES

INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVE EN SANTE ET EN SECURITE DU TRAVAIL

- Enquête québécoise sur des conditions de travail, d’emploi et de santé et sécurité du travail (EQCOTESST), 2011.

RAPPORTS

DUSSAULT J., JAUVIN N., VÉZINA M., BOURBONNAIS R.

- *Prévention de la violence entre membres d’une même organisation de travail, Évaluation d’une intervention participative*, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, 2010.

COX R., GESUALDI-FECTEAU A., LAFLAMME A.-M.,

- *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, Québec, 10 mars 2023

ARTICLES

ALDERSON M.

- « La psychodynamique du travail : objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques », *Santé mentale au Québec*, 2004, vol 29, PP 243-260.

AMOSSÉ TH., CÉLÉRIER S.

- « Pratiques d'entreprises en santé et sécurité – Un panorama de la situation française depuis une double perspective, quantitative et qualitative », *PISTES*, 2013, 15/3.

BRUN J.-P., KEDL E.

- « Porter plainte pour harcèlement psychologique au travail : un récit difficile », *Relations industrielles*, 2006, vol 61, pp. 381-407.

CAU-BAREILLE D.

- « Les enseignantes et enseignants sont-ils égaux face aux contraintes organisationnelles au sein des établissements du second degré ? », *PISTES*, 2016, 18/2.

CHATIGNY C., RIEL J.

- « La santé et la sécurité des élèves en centre de formation professionnelles : approche, représentations et genre », *PISTES*, 2014, 16/4.

CLAVET B., LABERGE M., VÉZINA N.

- « Étude de la prévention intégrée visant la coordination des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire dans un établissement québécois de grande taille », *PISTES*, 2022, 24/1.

CLOUTIER G., MARCHAND A.

- « Identité professionnelle et agressions dans les métiers spécialisés de la construction et du secteur manufacturier au Québec », *Relations industrielles*, 2020, vol. 75, pp. 52-77.

COUSIN O., LANDOUR J., DELAGE P., AL.,

- « #MeToo, #Travail ? », *La nouvelle revue du travail*, 2019, n° 15.

COX R.

- « Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation », *Droit et société*, 2012, n° 81, pp. 383-364.

DELEY LE B., HAJJAR L.

- « Comment les directions des ressources humaines pourraient-elles agir contre le harcèlement sexuel ? », *Travail, genre et sociétés*, 2019, n° 42, pp. 181-184.

DESJARDINS A., GIGUÈRE C.

- « Santé mentale au travail : l'échec du droit à épouser une approche systémique », *Les Cahiers de droit*, 2013, vol 54, pp. 359-388.

FAULX D., DELVAUX S.

- « Le harcèlement moral au travail : phénomène objectivable ou “concept horizon” ? », *PISTES*, 2005, 7/3.

EDEY GAMASSOU C., BOUVILLE G., CHAKOR T. ET AL.

- « Gestion des ressources humaines et santé au travail : science de l'action ou de la réaction », *PISTES*, 2018, 20/1.

ENCRENAZ G., LEROUGE L.

- « Qualification juridique du harcèlement moral en France. Étude empirique des arrêts des cours d'appel de la région Aquitaine », *PISTES*, 2019, 21/1.

FORTIER S.

- « Des femmes dans des mondes d'hommes, Regard sur l'expérience scolaire et apports d'une perspective féministe », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 9, n° 2, 2014.

GENEST CH., LECLERC CH., MARANDA M.-F.

- « Les conduites de retrait comme stratégies défensives face au harcèlement psychologique au travail », *PISTES*, 2005, 7/3.

GOBEIL A.-S.

- « Les pratiques professionnelles genrées : le cas des journalistes québécoises correspondantes à l'étranger », *Recherches féministes*, 2016, vol. 29, n° 2, pp. 245-263.

GRAMMOND S.

- « Un nouveau départ pour les dommages-intérêts punitifs », *Revue générale de droit*, vol. 42, pp. 105-124.

GRENIER-PEZÉ M.

- « "Petits meurtres entre amis". Approche psychosomatique et psychodynamique du harcèlement moral au travail », *PISTES*, 2005, 7/3.

HÉBERT H.

- « Comment le mouvement "MeToo" refond le droit du harcèlement au travail aux États-Unis », in Ph. AUVERGNON, LAVAUD-LEGENDRE B., *Violences et relations de travail. Approches de droit français, étrangers et international*, Liber Americum Sandrine Laviolette, PUB, 2022, p. 161-170.

HIRIGOYEN M.-F., BONAFONS C.

- « Commentaires à propos de la loi française sur le harcèlement moral au travail », *PISTES*, 2005, 7/3.

HORELLOU-LAFARGE CH.

- « La santé des infirmières françaises », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2011, vol.6, n° 2, pp. 73-102.

JAUVIN N., COUSINEAU M.-M., VÉZINA M.

- « Violence interpersonnelle au travail : typologie des acteurs, agresseurs et cibles », *PISTES*, 2011, 13/2.

JAUVIN N., VÉZINA M., BOURBONNAIS R., DUSSAULT J.

- « Violence interpersonnelle en milieu de travail : une analyse du phénomène en milieu correctionnel québécois », *PISTES*, 2006, 8/1.

JEOFFRION CH., HAMARD J.-PH., BARRE S. ET AL.,

- « Diagnostic organisationnel et prévention des risques psychologiques dans un établissement d'accueil pour personnes âgées : l'intérêt d'une méthodologie mixte et participative », *Le travail humain*, 2014, vol. 77, pp. 373-399.

LAFLAMME A.-M., NADEAU J.

- « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne ? », Conférence des juristes de l'état, 2011, pp. 439-482.

LAFUMA E., WOLMARK C.

- « Le lien santé-travail au prisme de la prévention. Perspectives juridiques », *PISTES*, 2018, 20/1.

LECLERC CH.

- « Intervenir contre le harcèlement au travail : soigner et sévir ne suffisent pas », *PISTES*, 2005, 7/3.

LIPPEL K., LANCTÔT N.

- « La violence physique au travail et la santé : le droit québécois régissant l'indemnisation et de prévention », *Relations industrielles*, 2014, vol. 69, n° 4, pp. 785-812.

MASSOT CH., SIMONET P.

- « Intervenir dans l'entreprise pour soutenir la discussion sur le travail comme moyen de transformation », *PISTES*, 2017, 19/3.

MARCHAND N.

- « La loi québécoise sur le harcèlement psychologique au travail : entre judiciarisation et juridicisation », *revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, 2009, vol. 11, n° 2, pp. 78-91.

NADEAU D.

- « Dommages punitifs (exemplaires) et droit du travail québécois : questions et pistes de réflexion à la suite de l'arrêt *de Montigny* », *Revue générale de droit*, 2012, vol. 42, pp. 125-158

PINNA G.

- « Luxe, genre et émotions dans l'hôtellerie », *la NRT*, 2015, n° 6.

ROUAT S., TROYANO V., CUVILLIER B. ET AL.,

- « Comprendre les ressorts des pratiques organisationnelles en matière de prévention des risques psychosociaux par les acteurs de l'entreprise », *PISTES*, 2017, 19/2

SOARES A.

- « (In)Visibles : genre, émotions et violences au travail », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2011, vol. 6, n° 2.

VÉZINA M., DUSSAULT J.

- « Au-delà de la relation "bourreau-victime" dans l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique au travail », *PISTES*, 2005, 7/3.

WEISSBRODT R., ARIAL M., GRAF M., ET AL.

- « Prévenir les risques psychosociaux : une étude des perceptions et des pratiques des employeurs », *Relations industrielles*, 2018, vol. 73, pp.174-203.

SITOGRAPHIE

1. France

<https://www.legifrance.gouv.fr>

2. Belgique

<https://emploi.belgique.be>

<https://beswic.be>

3. Canada / Québec

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca>

<https://laws-lois.justice.gc.ca>

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca>

<https://www.corail.gouv.qc.ca>

4. Union européenne

<https://www.eurofound.europa.eu>

<https://osha.europa.eu>

REMERCIEMENTS AUX INTERVENANTS DU COLLOQUE CONCLUSIF

Les intervenants au colloque concluant ce projet de recherche ont grandement contribué à enrichir ce rapport, qu'ils en soient vivement remerciés.

Belgique :

Virginie DI GIAMBERARDINO, COHEZIO, Manager régional psychosocial.

Alexandre LELAKIS, COHEZIO, Conseiller en prévention des aspects psychosociaux.

Laurent LORTHIOIR, CSC, Service Entreprise de la CSC.

Lila MAAS, CESI, Conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux au travail.

Ayla SERBEST, CSC, Responsable national Égalité des Genres.

Caroline VERDOOT, FGTB, Spécialiste Santé et Sécurité au travail.

Marijke WEEWAUTERS, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Conseillère en relations nationales, agente de liaison.

France :

Anne AUDIC, DGT, Adjointe à la Sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail.

Florence CHAPPERT, ANACT, Responsable de la Mission Égalité Intégrée.

Béatrice CLICQ, FO, Secrétaire confédérale, Secteur égalité.

Hélène IBANEZ, CFDT, Secrétaire Générale de la Fédération PSTE, membre de la Commission Confédérale Femmes de la CFDT.

Myriam LEBKIRI, CGT, Secrétaire confédérale CGT en charge de l'animation femmes mixité.

Mathilde TABARY, Groupe Korian, Directrice relations sociales Europe et engagement.

Chantale VILLOTTA GERMAIN, RETH Conseil, DRH-RSE à temps partagé.

Jean-Paul ZERBIB, CFE-CGC, Président de l'UNMS.

Québec :

François ENAULT, CSN, 1^{er} vice-président de la CSN.

Julie HÉBERT, Syndicat des Métallos, Avocate responsable en santé et sécurité du travail

Angela KOUROUKLIS, Minerai de fer Québec, une filiale de Champion Iron, Vice-présidente sénior, Ressources Humaines.

Jean-François LAPOINTE, CSN, Conseiller politique, santé et sécurité au travail.

TABLE DES MATIERES

Liste des abréviations	3
Sommaire	5
Liste des figures	7
Introduction	9
1. CONTEXTE DE LA RECHERCHE	13
2. METHODOLOGIE	15
2.1. Hypothèses de recherche	15
2.2. Revue de littérature scientifique.....	16
2.3. État du droit du harcèlement et de la violence au travail	20
2.3.1. Sources belges	20
2.3.2. Sources françaises	20
2.3.3. Sources québécoises	21
2.4. Étude des accords collectifs	22
2.4.1. Définition des critères d'éligibilité pour identifier les références sur les bases de données	22
2.4.2. Sélection des sources d'information.....	23
2.4.3. Références de conventions collectives éligibles.....	23
2.4.4. Références des conventions collectives sélectionnées.....	23
2.4.4.1. En Belgique	23
2.4.4.2. En France.....	24
2.4.4.3. Au Québec.....	24
2.4.5. Mode de recueil des données.....	25
3. DEFINITION JURIDIQUE DES TERMES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE	27
3.1. Harcèlement	27
3.1.1. Harcèlement moral / psychologique	27
3.1.2. Le harcèlement sexuel	29
3.1.3. Le harcèlement discriminatoire	29
3.1.4. La violence et le harcèlement de genre	31
3.2. Violence	31
3.3. Proximité notionnelle et dépassement.....	32
4. ÉTAT DU DROIT	33
4.1. Cadre juridique	33
4.1.1. En Belgique	33
4.1.2. En France.....	37
4.1.3. Au Québec.....	40

4.2. Dialogue social	43
4.2.1. En Belgique	43
4.2.2. En France	44
4.2.3. Au Québec	44
5. REVUE DE LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE	44
5.1. Éléments de compréhension des notions	45
5.1.1. Harcèlement : notion et formes	45
5.1.2. Violence : notion, formes, milieu	47
5.2. Les facteurs d'émergence	50
5.2.1. Les facteurs individuels	51
5.2.2. Les facteurs de risques organisationnels	51
5.3. Impacts	52
5.4. Les acteurs	52
5.5. Discussions relatives aux mesures de prévention primaire	53
5.6. Discussions relatives aux mesures de prévention secondaire	57
5.7. Discussions relatives aux mesures de prévention tertiaire : recours et réparation	57
6. ÉTUDE DES ACCORDS COLLECTIFS	59
6.1. En Belgique	60
6.2. En France	61
6.2.1. Définitions	61
6.2.2. Champ d'application	63
6.2.3. Prévention primaire	64
6.2.4. Prévention secondaire et tertiaire	65
6.3. Au Québec	66
6.3.1. Définition	66
6.3.2. Champ d'application	66
6.3.3. Prévention primaire	67
6.3.4. Prévention secondaire	67
6.3.5. Prévention tertiaire	68
7. DEFINITIONS DE BONNES PRATIQUES TIREES DE LA REVUE DE LITTÉRATURE ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES	69
ANNEXE 2 - LISTE DE MOT-CLE RETENUS POUR L'ETUDE DES ACCORDS COLLECTIFS	75
BIBLIOGRAPHIE	77
SITOGRAFIE	87
1. France	87

2. Belgique	87
3. Canada / Québec.....	87
4. Union européenne	87
REMERCIEMENTS AUX INTERVENANTS DU COLLOQUE CONCLUSIF	89
TABLE DES MATIERES	91