

Université de Montréal

Le harcèlement psychologique/moral au travail : comparaison France Québec

Par
Cathy Paola Wiss

École de relations industrielles
Faculté des études supérieures

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
En vue de l'obtention du grade de maîtrise
En relations industrielles

Décembre 2006
©, Cathy Paola Wiss, 2006



HD

4815

U54

2007

V.007

Direction des bibliothèques

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Identification du jury

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Le harcèlement psychologique /morale au travail : comparaison France Québec

Présenté par :
Cathy Paola Wiss

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Michel Coutu
Président – rapporteur

Diane Veilleux
Directeur de recherche

Delphine Van Hoorebeke
Membre du jury

Remerciements

Je remercie très sincèrement ma directrice de recherche madame Diane Veilleux, pour son encadrement, ses précieux conseils et commentaires tout au long de la réalisation de ce travail.

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à mon conjoint Eustache Goore ainsi qu'à mes parents Erna et Euphemi pour leurs encouragements et le soutien qu'ils m'ont apporté tout au long de ces années d'études. Grace à eux j'ai bénéficié de toutes les conditions idéales pour mener à biens mes études. Merci également à tous les autres membres de ma famille et amis pour m'avoir épaulée.

Résumé

Le harcèlement psychologique représente un danger auquel le travailleur est exposé durant l'exercice de son travail. En effet, le harcèlement psychologique étant susceptible d'altérer la santé physique ou mentale de l'employé constitue un risque professionnel. Pour contrer ce risque professionnel, les législateurs français et québécois ont posé une interdiction visant à protéger les milieux de travail de ce fléau.

Le but de ce mémoire est de mener une réflexion sur l'interdiction législative du harcèlement existant en France et au Québec afin d'identifier les déterminants dans l'une et l'autre juridiction qui permettent au salarié de croire qu'il bénéficie d'une véritable protection en matière de harcèlement moral d'une part et d'autre part qui incitent les employeurs à mettre cette protection en œuvre au sein de leur entreprise.

Pour réaliser notre recherche, nous avons procédé à une étude comparée des législations française et québécoise qui prohibent le harcèlement psychologique, et procédé à des illustrations jurisprudentielles pour voir comment cette interdiction se matérialise. Nous avons constaté des similitudes et différences relevant des deux interdictions. Mais surtout, nous sommes arrivées à la conclusion que ces deux lois, tenant compte du contexte dans lequel elles s'appliquent, permettent de réaliser les objectifs visés par le législateur.

Mots Clés : harcèlement moral, harcèlement psychologique, violence au travail, risque professionnel, harcèlement en emploi.

ABSTRACT

Psychological harassment represents a danger to which workers are often exposed to in the course of their professional work. In fact, psychological harassment can be considered as a professional risk since it has the ability to substantially alter the physical and/or mental health of the worker. In order to fight this professional threat, French and Quebecer legislators passed a legislation aiming towards protecting workers from this flail.

The goal of our thesis is to reflect on this legislative ban as it is seeing in France and in Quebec, in order to find out the meaningful factors in each legislation that make the employee feel comfortable both in thinking that he is protected against moral harassment and that his employer will take all the means to initiate protection in the workplace.

Our research primarily focused on comparing French and Quebecer legislations that prohibit psychological harassment, then follows jurisprudential illustrations to evaluate how the legislation is being manifested in the workplace. The study reveals some similarities and differences among the two legislations. One important point however is that, each regulation depending of the context in which it is applied meets the expectation set by the legislators.

Keywords: Psychological harassment, moral harassment, violence in the workplace, professional risks

Table des matières

RÉSUMÉ	I
ABSTRACT	II
TABLE DES MATIÈRES	III
INTRODUCTION	5
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE ET CADRE D'ANALYSE	5
1. HISTORIQUE ET FONDEMENTS DE L'INTERDICTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	5
1.1 L'INTERDICTION DU HARCÈLEMENT EN VUE DE LA RECONNAISSANCE DU DROIT À L'ÉGALITÉ.....	6
1.1.1 Au niveau international.....	6
1.1.2 Au niveau européen.....	9
1.1.3 Au niveau français.....	12
1.1.4 Au niveau québécois.....	16
1.2. LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : LE CONCEPT VU SOUS L'ANGLE SOCIOLOGIQUE.....	20
1.2.1 Les approches de définition du harcèlement psychologique.....	21
1.2.2 Les différentes dénominations du harcèlement psychologique.....	24
1.2.3 L'abus d'autorité : une forme de harcèlement psychologique.....	26
1.2.4 Dissociation du harcèlement psychologique de certains concepts.....	28
1.2.4.1 Le stress.....	28
1.2.4.2 Le conflit.....	29
1.2.4.3 Le droit de gérance.....	30
1.2.5 Les différentes pratiques de harcèlement.....	31
1.2.6 Les facteurs influençant l'émergence du harcèlement psychologique.....	32
1.2.6.1 Les facteurs individuels.....	33
1.2.6.2 Le contexte social.....	33
1.2.6.3 Les facteurs organisationnels.....	34
1.3 LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	35
1.3.1 Conséquences du harcèlement psychologique pour la personne par rapport à l'exécution du travail.....	35
1.3.2 Conséquences du harcèlement psychologique sur la santé et la vie personnelle.....	36
1.3.3 Conséquences du harcèlement psychologique au niveau de l'entreprise.....	38
2. CADRE D'ANALYSE.....	40
2.1 LE CONTENU DE L'INTERDICTION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	40
2.2 LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	44
2.3 LE PROCESSUS DE PLAINTÉ ET LES ORGANISMES CHARGÉS D'ASSURER L'APPLICATION DE L'INTERDICTION.....	48
2.1.4 Les mesures de redressement.....	52
3. MÉTHODOLOGIE.....	54
3.1 LE TYPE DE RECHERCHE.....	55
3.1.1 Les objectifs du droit comparé en général.....	55
3.1.2 Les objectifs du droit comparé dans le cadre de cette étude.....	57
3.2 LES SYSTÈMES JURIDIQUES FRANÇAIS ET QUÉBÉCOIS EN DROIT DU TRAVAIL.....	58
3.2.1 Le système juridique français en droit du travail.....	58
3.2.1.1 Conseil de prud'hommes.....	59
3.2.1.2 Cour d'appel.....	60
3.2.1.3 Cour de cassation.....	61
3.2.2 Système juridique québécois du droit du travail.....	62
3.2.1 La Commission des normes du travail.....	63

3.2.2 La Commission des relations du travail.....	64
3.2.3 L'arbitre de grief.....	66
3.3 MÉTHODE DE COLLECTE DES DONNÉES ET D'ANALYSE	67
CHAPITRE 2 : CONTENU DE L'INTERDICTION, MOYENS DE PRÉVENTION, DE CESSATION DU	
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN DROIT FRANÇAIS ET QUÉBÉCOIS	72
1 LE CONTENU DE L'INTERDICTION DE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE OU MORAL.....	72
1.1 LA CONDUITE HARCELANTE RÉPÉTÉE.....	74
1.1.1 Composantes de la conduite harcelante répétée.....	74
1.1.1.1 Les manifestations	74
1.1.1.2 La fréquence	78
1.1.1.3 La gravité de la conduite harcelante	81
1.1.1.4 Les conséquences de la conduite harcelante	82
1.2 LA CONDUITE GRAVE.....	84
2 LES OBLIGATIONS DÉCOULANT DU DROIT AU NON HARCELEMENT	86
2.1 LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	86
2.1.1.1 Mesures susceptibles de permettre à l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique.....	89
2.1.1.2 Mesures pouvant assurer la cessation du harcèlement.....	94
2.3 LES OBLIGATIONS DES SALARIÉS	99
2.3.1 Les obligations générales liées au contrat de travail	99
2.3.2 Les obligations particulières liées au harcèlement psychologique.....	100
2.4 LES OBLIGATIONS DES AUTRES ACTEURS	101
2.4.1 Les organismes de santé.....	101
2.4.2 Le médecin du travail	102
2.4.3 Le représentant du personnel	103
CHAPITRE 3 PROCESSUS DE PLAINTÉ ET MESURES DE REDRESSEMENT	106
3.1 PROCESSUS DE PLAINTÉ EN CAS DE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	106
3.1.1 Phase prédécisionnelle.....	107
3.1.2 Phase décisionnelle.....	111
3.1.2.1 Procédure permettant le jugement du litige	111
3.2 LES MESURES DE REDRESSEMENT.....	113
3.2.1 Sanctions civiles	113
3.2.1.2 Sanctions juridictionnelles : réparation des dommages	113
3.2.1.1 Sanctions au sein de l'entreprise.....	116
3.2.1.2 Conclusion.....	121
IL CONVIENT DE SPÉCIFIER QUE DES ÉTUDES POURRAIENT ÊTRE FAITES SUR LES DIFFÉRENTS	
MÉCANISMES DE PROTECTION ET SUR LA MANIÈRE DONT LES EMPLOYEURS METTENT EN ŒUVRE CES	
MÉCANISMES.....	126
BIBLIOGRAPHIQUES	121

Introduction

La violence qui se définit comme une contrainte illégitime, physique ou morale¹ est de plus en plus présente dans nos sociétés. Elle est une préoccupation majeure pour tous les décideurs, qu'ils soient nationaux ou internationaux et a fait l'objet de plusieurs publications². Cette violence n'épargne pas le monde du travail, où selon l'Organisation internationale du travail (BIT) les incidents violents sont grandissants, touchant tous les groupes professionnels partout à travers le monde. En effet dans son rapport n° 26 le BIT³ affirme que :

« La violence au travail, qu'elle soit physique ou psychologique, se généralise. Franchissant les frontières, elle sévit un peu partout dans le monde, tous contextes et toutes catégories professionnelles confondus ».

Cette violence dans le monde du travail a suscité l'intérêt de nombreux auteurs qui ont tenté de lui trouver des définitions. Ainsi Courcy et col⁴. définissent la violence au travail comme étant une conduite d'un membre ou d'un ex-membre d'une organisation contrevenant aux normes en vigueur dans cette organisation visant à causer un tort ou à contraindre un autre membre. Quant à Arousseau⁵, il y a violence organisationnelle quand :

« Une personne ou des personnes œuvrant pour une organisation donnée, par des actions ou des menaces, portent atteinte de manière intentionnelle ou non

¹Paul ROBERT, *Dictionnaire le nouveau Petit Robert*, édition du Petit Robert, Paris, 2006.

² Michel DEBOUT, Christian LAROSE, *Agression, harcèlement, plans sociaux*, Paris, Éditions Ouvrières, 2003 ; François COURCY, André SAVOIE, Luc BRUNET, *Violence au travail*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2004 ; Nicole MOREAU, *Violence ou harcèlement psychologique au travail : Problématique*, Québec, Ministère du travail, 1999.

³ Bureau internationale du travail, « Lorsque le travail devient dangereux », *Travail*, 1998, no 26,1.

⁴ François COURCY, André SAVOIE, Luc BRUNET, *Violence au travail*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2004, p.12.

⁵ Chantal AUROUSSEAU, *Les ancrages organisationnels, individuels et sociaux des violences hiérarchique, et organisationnelle – vers une approche globale*, thèse de Doctorat, Université du Québec à Montréal, avril 1999, p. 48.

intentionnelle à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychique d'un ou de plusieurs membres œuvrant pour la même organisation ».

Quelle soit une contrainte par la force ou par l'intimidation ou encore une autre forme de menace, la violence dans nos milieux de travail peut s'expliquer par certaines transformations de l'environnement de travail. En effet, l'accroissement du nombre d'emplois précaires, la compétitivité, la globalisation du marché du travail, et les exigences d'une production accrue sont des facteurs qui contribuent à un climat de travail stressant et empreint de violence. La violence peut être aussi motivée par des attitudes discriminatoires en regard du sexe, de l'orientation sexuelle, de la race, de la religion, de l'ethnicité, etc. Elle prend ainsi la forme d'un harcèlement discriminatoire, et par conséquent, porte atteinte à la dignité des personnes. Dans tous les cas, la violence au travail est susceptible de causer d'importantes répercussions sur les travailleurs victimes tant sur le plan physique qu'émotif. Pour cela, elle représente un grave problème dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. En même temps qu'elle touche les employés, elle affecte également le fonctionnement des entreprises, dans la mesure où elle perturbe les relations interpersonnelles, l'organisation du travail et tout le milieu professionnel. Elle apparaît comme un grave danger pouvant être fatal pour la réussite et l'efficacité des organisations. De même, elle peut être une cause importante d'inégalité, et représenter une véritable menace aux droits de l'être humain. La violence organisationnelle se caractérise donc par des conduites diverses et des conséquences importantes pour les personnes qui les subissent, telles les atteintes à l'intégrité ou à la dignité. Or il faut rappeler que la personne salariée qui offre une prestation de travail ne renonce pas pour autant à son droit à la dignité et au respect. Face à un tel constat, des mesures ont été prises aussi bien au niveau international que national en vue d'établir l'égalité de tous, par la prohibition du harcèlement fondé sur les motifs discriminatoires. On peut en guise d'exemple citer la *Charte des nations unies* à travers laquelle l'Humanité s'est fixée comme but d'interdire toute discrimination et de promouvoir la coopération internationale en favorisant le « respect des droits de l'homme et des libertés

fondamentales pour tous sans discrimination de race, de langue ou de religion » (article 55 de la *Charte*).

Si des efforts ont été entrepris par presque tous les pays pour établir l'égalité de tous les humains, par la prohibition du harcèlement fondé sur les motifs discriminatoires, il reste que le harcèlement peut être lié à des causes qui ne sont pas à caractère discriminatoire, comme le harcèlement psychologique. En effet, le harcèlement psychologique est une violence sournoise, se situant au niveau des attitudes et des comportements d'une personne. Il peut porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychique des personnes et par conséquent reste tout autant dévastateur pour les personnes qui le subissent. Lorsqu'il intervient dans le milieu du travail, il peut avoir de graves répercussions sur le rendement et les conditions de travail des salariés.

Face à cette forme de violence insidieuse aux effets néfastes, plusieurs pays se sont dotés de mesures législatives pouvant garantir un milieu de travail sain exempt de harcèlement psychologique. Ces lois visent à faire disparaître ou du moins permettent aux personnes qui sont victimes du harcèlement de le dénoncer afin de le faire cesser et d'obtenir réparation. C'est dans une telle optique que la France a introduit dans le *Code du travail*⁶ des articles visant à contrer le harcèlement psychologique, par la *Loi de modernisation sociale* adoptée le 19 décembre 2001 et en vigueur depuis le 17 janvier 2002. Il en est de même pour le Québec qui a aussi jugé nécessaire de se doter de mesures législatives visant à protéger les employés contre toute forme de harcèlement psychologique. En effet, à l'occasion de la révision de la *Loi sur les normes du travail*⁷, des articles interdisant le phénomène du harcèlement psychologique y ont été insérés. Ces dispositions ont été adoptées le 19 décembre 2002, et sont en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004.

L'adoption par la France et le Québec de mesures visant à enrayer le harcèlement psychologique des milieux de travail démontre l'effort consenti ainsi que l'engagement à

⁶ *Code du travail*, 60^e Éditions, Paris, Dalloz, 2005.

⁷ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.

contrer ce fléau. Dans quelle mesure les législations française et québécoise offrent-elles une protection adéquate en matière de harcèlement psychologique ?

Quels sont les éléments de la loi qui incitent les employeurs à se préoccuper du phénomène de harcèlement ?

Quels sont les éléments de la loi qui permettent aux employés de prétendre à une protection adéquate par rapport au harcèlement ?

Pour répondre à ces questions, nous adopterons une démarche de droit comparé des systèmes juridique français et québécois. Une telle démarche permettra de mieux évaluer le système québécois en matière de harcèlement psychologique, en le mettant en contact avec un autre droit à savoir, le droit français. En effet, l'étude d'une loi étrangère en ce domaine permettra de prendre connaissance des mesures existant ailleurs, d'appréhender plus clairement les différences. Elle est également pertinente dans la mesure où des employeurs français ont des établissements au Québec et qu'il en est de même des employeurs québécois ayant des établissements en France.

Nous entendons, dans les pages suivantes, traiter dans notre premier chapitre de la problématique et du cadre d'analyse. Pour cela, nous aborderons l'historique ainsi que le fondement de l'interdiction du harcèlement psychologique, puis nous présenterons notre cadre d'analyse et de la méthodologie. Notre second chapitre sera consacré à l'examen du contenu de l'interdiction, des moyens de prévention et de cessation du harcèlement psychologique. Et finalement, nous aborderons dans notre troisième partie les processus de plainte et mesures de redressement pouvant être mis en œuvre en cas de harcèlement.

Chapitre 1 : Problématique et cadre d'analyse

Pour présenter la problématique et le cadre d'analyse, nous développerons les trois points suivants : l'historique de l'interdiction du harcèlement psychologique (1), le cadre d'analyse (2) et la méthodologie permettant de mener à bien notre étude (3).

1. Historique et fondements de l'interdiction du harcèlement psychologique

On ne peut parler aujourd'hui de harcèlement psychologique sans traiter auparavant de la reconnaissance universelle du droit à l'égalité. C'est par l'interdiction de discrimination sur la base de différents motifs, tels que le sexe, la race, l'origine ethnique qu'on en est venu à interdire le harcèlement discriminatoire. Cette forme de harcèlement peut avoir des répercussions à la fois physiques et morales, mais pour qu'elle intervienne elle doit toujours être liée à un motif identifié comme étant discriminatoire. Par conséquent, avant de parler de harcèlement psychologique ou moral, il importe de présenter l'historique de l'interdiction de harcèlement discriminatoire, car c'est à partir de cette dernière que l'on s'est préoccupé ensuite du harcèlement moral dont la cause n'était pas forcément discriminatoire. En effet, en dépit de la prohibition du harcèlement discriminatoire, la doctrine a constaté l'existence d'une autre forme de harcèlement à caractère non discriminatoire qui sévit dans les milieux de travail. Le fondement de l'interdiction du harcèlement psychologique tient donc également d'un constat sociologique du phénomène et des conséquences néfastes qu'il entraîne sur les personnes et les milieux de travail. Tout ceci nous amène à diviser cette partie de notre travail en trois principales sections. La première portera sur l'interdiction du harcèlement en vue de la reconnaissance du droit à l'égalité (1.1). La seconde traitera du harcèlement psychologique d'un point de vue sociologique (1.2). Et la dernière présentera les conséquences du harcèlement psychologique (1.3).

1.1 L'interdiction du harcèlement en vue de la reconnaissance du droit à l'égalité

La lutte contre le harcèlement s'inscrit dans la dynamique de l'établissement de l'égalité pour tous. Ainsi, il s'agira dans cette sous-section d'aborder les efforts déployés pour mettre fin au harcèlement au niveau international, européen, français et québécois.

1.1.1 Au niveau international

La lutte contre le harcèlement psychologique au travail s'est réalisée graduellement. Au niveau de la communauté internationale, les efforts ont été préalablement consacrés à l'élimination des nombreuses inégalités incompatibles avec les droits fondamentaux de la personne. À cet égard, il s'est avéré nécessaire de consacrer le droit à l'égalité ainsi que le principe de non discrimination comme éléments fondamentaux du droit international relatif aux droits de la personne. C'est ainsi qu'au niveau international, des textes plus généraux interdisant la discrimination pour certains motifs offrent également une protection contre le harcèlement. *La Déclaration universelle des droits de l'homme*, proclamée le 10 décembre 1948, consacre le principe d'égalité et précise que la loi devrait s'appliquer et protéger tous les humains de façon égale (article 1). Cette même *Déclaration* interdit de façon générale toute discrimination basée sur des motifs prohibés tels : la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion publique, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance (article 2). Cette interdiction est réitérée dans les mêmes termes dans les deux pactes internationaux adoptés par l'ONU le 16 décembre 1966⁸. De plus, il est demandé aux États qui en sont signataires d'assurer le droit égal de tous de jouir des droits qu'ils consacrent.

Toujours dans l'objectif de préserver les travailleurs contre les méfaits de la discrimination, l'Organisation internationale du travail (OIT) une institution spécialisée de

⁸ *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, entré en vigueur le 13 janv. 1976, *Recueil des traités*, vol. 993, Nations Unies, 1983, art. 2.2 et 3.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, entré en vigueur le 23 mars 1976, *Recueil des traités*, vol. 999, Nations Unies, 1983, art. 2.1, 3 et 26.

l'ONU, s'est particulièrement intéressée au problème de la discrimination en emploi. Dans sa lutte contre la discrimination, elle adopta la *Convention n° 111*⁹ du 25 juin 1958 concernant la discrimination en emploi. En effet, l'OIT s'est préoccupée de la discrimination en emploi et a par ailleurs défini ce terme. Par discrimination, elle entend :

« Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (...) » (article 1).

Ainsi, la discrimination s'entend de toute différence de traitement motivée par des caractéristiques personnelles indépendamment des capacités professionnelles. Il s'agit d'un traitement qui place certains travailleurs en position d'infériorité par rapport à d'autres¹⁰.

Cependant, tel que le constate Tomei¹¹, malgré les différentes mesures visant à combattre la discrimination, il apparaît tout de même, au niveau international, que la discrimination en matière d'emploi et de profession reste partout présente dans le monde du travail. Mais elle peut différer selon les pays ou selon les époques dans ses motifs (race, sexe, religion) ou dans ses manifestations. Elle perdure même dans les pays où l'égalité de chance existe depuis un certain temps dans la vie professionnelle. Ainsi par son étendue, ses racines culturelles, ses aspects institutionnels et politiques, la discrimination est un phénomène difficile à éliminer. Pour y mettre fin, il est indispensable de mener une action générale délibérée, cohérente et persévérante qui associe les pouvoirs publics, les entreprises, les organisations de travailleurs et les victimes de la discrimination¹²

⁹ *Convention sur l'élimination de la discrimination emploi et profession, Recueil des traités*, vol. 362, Nations Unies, 1958, p. 33.

¹⁰ Manuella TOMEI, « *Sur les notions de discrimination et d'égalité au travail* », (2003)4 *Revue internationale du travail* 437.

¹¹ *Ibid.*, p. 435.

¹² BIT : *L'heure de l'égalité au travail*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 2003, Conférence internationale du travail, 91^e session, 2003 Genève.

Comme on peut le constater, le droit international a établi des règles visant à prohiber d'une manière générale la discrimination. Cette lutte se focalisera spécifiquement sur la discrimination. Dans l'optique de combattre la discrimination sexuelle, l'Assemblée générale des Nations Unies adopte le 18 décembre 1979, la *Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes*¹³. Cette *Convention* précise, dans son article 1 que la discrimination à l'égard des femmes vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, des droits de la personne et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, socioculturel, civil ou dans tout autre domaine. Dans l'article 2 de la même *Convention*, les États signataires conviennent de prendre tous les moyens appropriés tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Ils s'engagent ainsi à inscrire dans leur constitution ou toute autre disposition législative, si ce n'est déjà fait, le principe de l'égalité des hommes et des femmes et d'assurer l'application dudit principe.

En vue de suivre l'application des mesures adoptées par la *Convention* précitée, un comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a adopté, en janvier 1992, la Recommandation générale n°19¹⁴ concernant la violence à l'égard des femmes qui traite notamment du harcèlement sexuel sur les lieux de travail. L'article 17 de cette Recommandation souligne le fait que « l'égalité dans l'emploi peut être gravement compromise lorsque les femmes sont soumises à la violence fondée sur le sexe, tel le harcèlement sexuel sur les lieux de travail ». Selon ce Comité, le harcèlement sexuel se manifeste par « un comportement inopportun déterminé par des motifs sexuels ». En effet, un tel comportement, d'après ce comité consiste notamment à imposer des contacts physiques, à faire des avances et des remarques à connotation sexuelle, à montrer des ouvrages pornographiques, à demander de satisfaire des exigences sexuelles que ce soit en paroles ou en actes. Une telle conduite est discriminatoire lorsque la femme est fondée à croire que son refus la désavantagerait dans son emploi.

¹³*Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes*, adoptée par l'Ass. Gén. De l'ONU, le 18 déc. 1979, *Recueil des traités*, Nations Unies, vol. 1249, no 20378, p. 26.

¹⁴ ONU : *Recommandation de la Commission pour la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail*, *Journal Officiel*, n° L. 049 du 24/02/92, p. 0001-0008.

Dans son article 24, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes recommande aux États parties d'adopter des mesures juridiques efficaces comprenant des sanctions pénales, des recours civils visant à protéger les femmes contre cette forme de violence. Bien que la discrimination ait été interdite au niveau international, la problématique du harcèlement psychologique qui nous intéresse particulièrement n'a pas été directement traitée par le droit international.

1.1.2 Au niveau européen

L'Union européenne démontre la volonté d'offrir un cadre exempt de harcèlement aux travailleurs. Pour cela, la Commission européenne va s'intéresser de près à la question du harcèlement sexuel dans les États membres. Celle-ci fournit un rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les États membres des Communautés Européennes en 1988, à travers lequel elle constate que dans les États membres, le harcèlement sexuel dans le monde du travail est très fréquent. Car « des millions de femmes sont confrontés à des environnements de travail pollués par des conduites en matière sexuelle »¹⁵. En plus de cela, la Commission souligne le fait que le harcèlement sexuel, bien qu'étant une atteinte à la dignité des femmes, rend l'environnement de travail moins favorable à ces dernières. Malgré cela, ladite Commission s'aperçoit qu'il n'y a pas de moyens juridiques efficaces et adéquats grâce auxquels une femme peut empêcher un harcèlement sexuel de se produire dans l'environnement de travail et elle ne peut non plus faire grand-chose lorsqu'il s'est produit¹⁶. Suite à ce rapport faisant état de l'ampleur du harcèlement sexuel, la Commission réagit en adoptant le 27 novembre 1991 une *Recommandation sur la protection de la dignité des hommes et des femmes au travail*. Cette *Recommandation* dénonce les comportements à connotation sexuelle qui affectent la dignité des hommes et des femmes au travail et incite les gouvernements à prendre toutes les mesures pour combattre le harcèlement sexuel au travail. Les recommandations sont accompagnées d'un code de pratique visant à prévenir tout harcèlement sexuel et à garantir la mise en œuvre rapide des procédures

¹⁵ Commission Européenne : *La dignité de la femme dans le Monde du travail*, partie II, Publications officielles, 1988, p.98.

¹⁶ *Ibid.*, p. 98.

propres à résoudre le problème et à éviter qu'il ne se répète. On se rend compte suivant cette recommandation que le harcèlement sexuel a été traité principalement sous l'angle de l'égalité des chances. Car comme le souligne Robert Husbands¹⁷, cette recommandation rattache le problème du harcèlement sexuel à la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail.

Il convient de mentionner que ces recommandations adoptées par la Commission Européenne, bien que visant à sauvegarder la dignité des femmes et des hommes, ont une portée limitée, dans la mesure où elles sont facultatives. En effet, dans l'état présent du droit communautaire, de telles recommandations n'ont pas d'effet obligatoire.

Une législation contraignante en matière de harcèlement sexuel a été adoptée au niveau européen, à savoir la *Directive* du 24 mai 2002¹⁸. Celle-ci définit le harcèlement sexuel et l'interdit comme une forme de discrimination sexuelle. L'article 2 de la *Directive* définit le harcèlement sexuel comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ». D'après cet article, le harcèlement sexuel a également pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La *Directive* renforce les dispositions de mise en œuvre des plaintes et les sanctions pour harcèlement sexuel. Elle demande à cet effet aux États membres de déterminer le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la *Directive*. Ces sanctions doivent être proportionnées et dissuasives. (Article 8). De plus, la *Directive* permet aux associations, aux organisations ou autres entités juridiques de mener des actions en justice au nom des victimes avec

¹⁷ Robert HUSBANDS, «Panorama de la législation sur le harcèlement sexuel au travail», (1992) 131 *Revue internationale du travail*, p. 589.

¹⁸ *Directive relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi*, 2002/73/CE, Parlement Européen, *Journal Officiel*, n° L.269, 5 octobre 2002, p. 15-20.

l'approbation de ces dernières, pour faire respecter les obligations découlant de ladite *Directive* (article 6 -3).

Dans son rapport de 1999, la Commission Européenne souligne que la permanence et l'étendue du problème de harcèlement sexuel ne sont pas seulement liées à l'insuffisance de la législation dans les États membres, mais aussi à des facteurs d'ordre social tels les obstacles pour dénoncer les cas, le poids des stéréotypes attachés au harcèlement sexuel et les difficultés pour faire évoluer les mentalités, l'inertie des entreprises face au problème, etc. Pour pallier ces insuffisances, la Commission préconise une politique davantage axée sur la prévention tout en précisant que le volet répressif doit être renforcé pour être efficace comme mesure de dissuasion¹⁹.

Il faut également souligner que le Conseil de l'Europe adopte la *Charte sociale Européenne* de 1996, à travers laquelle les États membres s'engagent à promouvoir la sensibilisation, l'information, et la prévention en matière d'actes dommageables ou explicitement hostiles dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements (article 26 de la Charte). Ainsi, cette Charte sociale proscrit les manifestations qui caractérisent le harcèlement moral, sans toutefois nommer le phénomène. Outre cette Charte sociale, le Conseil et le Parlement Européen qui sont des instances habilitées à légiférer au sein de l'Union Européenne n'ont pas adopté d'autres mesures spécifiques en matière de harcèlement moral.

Force est de constater que le droit international et européen traite de la dignité en emploi, et par ailleurs de la discrimination ainsi que du harcèlement sexuel. Cependant, la question du harcèlement psychologique, la forme de violence à laquelle nous nous intéressons dans le cadre de ce travail, n'a pas encore été traitée directement par le droit international. Cependant, le droit européen à travers la Charte sociale européenne traite largement de cette problématique. De plus, certains États se sont intéressés à

¹⁹ Commission Européenne : *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne*, Publication officielle, 1999, p. 210.

cette question à l'exemple de la France et du Québec qui ont innové en cette matière. Nous allons dans la section suivante nous pencher sur l'évolution tant en France qu'au Québec de l'interdiction du harcèlement psychologique en emploi.

1.1.3 Au niveau français

Le droit français s'est d'abord préoccupé des questions de dignité et d'égalité, à travers des mesures visant à interdire la discrimination en général. Par la suite, il y a eu adoption de dispositions condamnant la discrimination fondée sur un motif sexuel, et finalement, le droit français a établi l'interdiction véritable du harcèlement tant sexuel que psychologique.

La France consacre le principe d'égalité dans la *Déclaration française des droits de l'homme et du citoyen* de 1789, qui proclame que les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Ce principe d'égalité a été réaffirmé dans le préambule de la constitution de 1946, à laquelle se réfère la constitution actuelle. Il est également reconnu par la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, du 10 décembre 1948, comme une liberté fondamentale de tout être humain, en vertu de laquelle chaque personne a droit d'être protégée contre toute discrimination. Dans son combat contre la discrimination, la France adopte, le 1^{er} juillet 1972, la loi contre le racisme visant à sanctionner toute discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes selon leur origine, leur appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée (article 1). Cette loi modifie ainsi la loi de 1881 sur la presse, rendant la diffamation raciste punissable de plein droit. L'auteur de l'infraction devient coupable, même en l'absence de toute intention d'inciter à la haine raciale.

Après la discrimination raciale, progressivement la France s'attaque au harcèlement sexuel. La question du harcèlement sexuel sur les lieux de travail a commencé à être l'objet de débats vers la fin des années 80²⁰. Plusieurs facteurs expliquent l'intérêt grandissant porté à cette question : la progression sur le plan politique du mouvement

²⁰ *Ibid.*, p. 153.

féministe avec les associations françaises qui sont de plus en plus actives dans la dénonciation des violences subies par les femmes, telles l'Union des Femmes Françaises, la Ligue du droit des femmes, et l'Association Européenne contre les violences faites aux Femmes au travail.

La prise de conscience du phénomène, de son ampleur et de sa gravité résulte de nombreuses activités notamment, l'étude menée dans le cadre européen sur « les femmes salariées en Europe » en décembre 1980. Menée dans neuf pays de la Communauté Européenne, l'étude a porté sur un échantillon représentatif de la population féminine salariée âgée de 15 ans et plus, comportant 503 femmes françaises. Les résultats du sondage démontrent que la France est parmi les neuf pays, celui où les femmes sont le plus harcelées²¹. Cette prise de conscience résulte aussi des travaux de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). À partir de mars 1986, l'AVFT publie un bulletin de liaison, intitulé *Cette violence dont nous ne voulons plus*²², consacré essentiellement à des analyses et des informations concernant le harcèlement sexuel. L'AVFT publie aussi un livre sur l'abus du pouvoir sexuel paru en 1990. Ces différentes actions de L'AVFT vont permettre de sensibiliser la population sur les méfaits du harcèlement sexuel. Le rapport de la Commission de 1988²³ va à son tour éveiller l'attention de tous sur la gravité du phénomène en Europe et aussi en France. Vont également servir à cette prise de conscience, les nombreuses manifestations visant à dénoncer publiquement le phénomène du harcèlement sexuel particulièrement, le colloque du 30 octobre 1985, à l'initiative de la Ligue du Droit des Femmes. Une telle démarche avait pour but de dénoncer publiquement les méfaits du harcèlement sexuel et de lever l'impunité dont jouissaient les auteurs de tels actes²⁴.

²¹ Sylvie CROMER, *Le harcèlement sexuel en France, la levée d'un tabou*, Paris, La Documentation française, 1995, p. 194.

²² À partir de mai 1986, l'AVFT publia un bulletin de liaison, *Cette violence dont nous ne voulons plus*, consacré à informer la population sur le harcèlement sexuel; 12 numéros ont été publiés sous ce titre de 1986 à 1991.

²³ Commission Européenne, *op.cit.* note 15.

²⁴ Anne ZELENSKY et Mireille GAUSSOT, *Le harcèlement sexuel scandales et réalité*, Paris, Éditions Garancière, 1986, p.17-18.

L'intérêt grandissant porté au harcèlement sexuel s'explique également par l'afflux des femmes dans le monde du travail. En effet, leur participation accrue à la vie active a contribué à augmenter le nombre d'incidents relevant du harcèlement sexuel et des demandes d'assistance dans ce domaine.

Finalement, le débat s'est centré sur le besoin de légiférer en matière de harcèlement sexuel. Ce phénomène est apparu insupportable parce que contraire à la dignité humaine. Le harcèlement sexuel nie à la fois la liberté sexuelle et la dignité du travailleur. S'agissant de la répression du harcèlement sexuel, les associations féministes françaises ont été les premières à en revendiquer la sanction légale. En effet, l'AVFT a présenté en 1990 un texte pénal réprimant le harcèlement sexuel, et l'Union des Femmes Françaises a proposé une sanction pénale pour tout type de comportement à caractère sexuel²⁵.

La première étape dans la répression du harcèlement sexuel concerne la loi Neiertz du 2 novembre 1992. Elle est relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail ; elle modifie le *Code du travail* et le *Code pénal*. Elle protège les victimes du harcèlement sexuel ainsi que les témoins. Grâce à la loi Neiertz, le *Code du travail* prévoit qu'est passible de sanction disciplinaire tout salarié ayant commis du harcèlement sexuel (article L.122-47). Cette loi affirme la responsabilité de l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires pour empêcher le harcèlement sexuel dans son entreprise (article L.122-48 du Code du travail). La loi reconnaît au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail un pouvoir de prévention en la matière (article L236-2). La loi donne aux syndicats le pouvoir d'ester en justice si la victime, dûment prévenue, ne s'y oppose pas (article 123 -6).

Cette même loi insère, dans le *Code pénal*, l'article 222-33 qui punit le délit de harcèlement sexuel commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. Des peines d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende sont prévues.

²⁵ Commission Européenne, *op. cit.* note 19, p. 153.

Après l'interdiction de harcèlement sexuel, le législateur a mené des actions visant à protéger les travailleurs contre le harcèlement psychologique par la mise en place d'un dispositif visant à leur offrir un cadre de travail dénué de ce phénomène. Cependant, l'intervention du législateur n'a pas été automatique. En effet, l'action du législateur en la matière a été motivée par plusieurs événements. Parmi ces événements, on peut citer l'adoption par la France du décret du 4 février 2000 portant publication de la *Charte sociale européenne* de 1996. La France s'est engagée ainsi à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements (article 26 de la *Charte*). Le législateur a également décidé d'intervenir suite à un avis rendu par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, en faveur d'une réglementation du harcèlement moral. Cet avis a été adopté par l'Assemblée plénière du 2 juin 2000. Enfin, la forte médiation du harcèlement moral, en tant que problème de société, la demande pressante des associations de lutte contre le harcèlement pour la mise en place d'un dispositif de prévention, ainsi que la publication du livre *Le harcèlement moral* de Marie-France Hirigoyen publié en 1998, qui met en évidence ce type sournois de violence, a contribué à susciter le débat sur le harcèlement psychologique au travail. Tout cela a fini par convaincre le législateur de la nécessité de légiférer en la matière.

Ayant pris conscience du danger que représente le harcèlement psychologique, le législateur s'attaque à ce fléau par la loi du 17 juillet 2002, dite de modernisation sociale. Une législation spécifique devenait nécessaire pour établir la reconnaissance de la souffrance des salariés victimes et leur donner les moyens d'obtenir réparation devant la justice pour les préjudices subis. Pour ce faire, la loi introduit la notion de harcèlement moral à l'article 122-49 du *Code du travail*, au terme duquel aucun salarié « ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral 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 ». Le législateur français a décidé en 2002 de hisser le harcèlement moral au rang de délit, sanctionné par le *Code pénal*. Dès lors, « le fait de harceler sera puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende » comme l'énonce l'article 222-33-2 du *Code pénal*. À l'instar de la France, le Québec marque également une volonté de combattre les inégalités et surtout d'offrir aux salariés un climat de travail.

1.1.4 Au niveau québécois

Dans l'objectif de combattre les inégalités, le Québec adopte en 1975 la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (*Charte*²⁶). Le principe d'égalité est énoncé dans le préambule de cette loi, à valeur quasi constitutionnelle. « Tous les êtres sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi ». L'article 10 de la *Charte* qui établit le droit à l'égalité apporte plus de précision « 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 ». L'application du principe d'égalité repose sur l'interdiction d'exclusion ou de préférence basée sur certains critères visés. Au moment de l'adoption de la *Charte*, les critères ciblés sont : la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale. Au fil des ans, une série de nouveaux motifs ont été ajoutés à la liste. Il s'agit de l'orientation sexuelle, du handicap, de la grossesse et de l'âge.

L'article 10 de la *Charte*, tout en définissant la notion d'égalité, émet des précisions sur la discrimination. D'après le second alinéa de cet article, il y a discrimination :

« Lorsqu'une telle distinction, exclusion, ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit ». Il apparaît clairement que l'article 10 de la *Charte* joue un double rôle, car non seulement il consacre le droit à l'égalité, mais il permet aussi de préciser les motifs de discrimination illicites. De fait, l'interdiction de faire de la

²⁶ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.

discrimination fondée sur ces motifs affirme la détermination du législateur de rendre inacceptable une telle situation.

D'une interdiction générale de discrimination, la *Charte* réprimande les comportements liés au harcèlement sexuel. La répression du harcèlement sexuel s'avère nécessaire suite aux transformations du marché du travail. En effet, la mise en évidence des méfaits du harcèlement sexuel se produit avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Cette présence des femmes dans le monde du travail va connaître un essor des plus importants à partir des années 70²⁷. L'intégration massive des femmes au travail va être marquée de nombreux problèmes de discrimination sexiste²⁸. La discrimination sexiste renvoie précisément au phénomène de ségrégation verticale et horizontale. Dans le premier cas, les femmes sont maintenues dans des emplois où elles sont généralement subordonnées aux hommes. Dans le second cas, il est question de la spécialisation des emplois en fonction des sexes, les femmes se retrouvant dans des emplois à forte concentration féminine, tels secrétaires, réceptionnistes, serveuses... C'est dans ce contexte de rapports sociaux d'inégalité que s'inscrit le harcèlement sexuel, car la plupart des emplois réservés aux femmes se situent, à cette époque, dans le cadre des services personnels : secrétaires, serveuses, infirmières, aide ménagères²⁹, etc. Elles accomplissaient des tâches à l'intérieur desquelles il était difficile de tracer une ligne de démarcation entre la fonction pure et les actes qui sortaient du cadre de cette fonction, qui plus est, constituaient du harcèlement sexuel.

Par conséquent, à la fin des années 70, la Commission des droits de la personne était de plus en plus saisie de plaintes où les femmes alléguaient être victimes de harcèlement sexuel subi dans le cadre de leur travail. La *charte* ne prévoyant pas de mesure précise sur cette question, la Commission des droits de la personne décide de mener une étude³⁰ visant à mieux cerner l'ampleur du problème. Au terme de cette

²⁷ Louise PAQUETTE, *La situation socio-économique des femmes*, Montréal, Les publications du Québec, 1989, p. 9-11.

²⁸ *Ibid.*, p. 509.

²⁹ *Ibid.*, p. 40-45.

³⁰ Commission des droits de la personne du Québec, *Le harcèlement fondé sur le sexe et la Charte des Droits et libertés de la personne*, Montréal, le 11 mai 1981.

étude, la Commission conclut que le harcèlement sexuel pouvait constituer une discrimination fondée sur le sexe. Les actions menées par des groupes de femmes, et les conclusions de la Commission vont conduire en 1982 à l'inclusion, dans la *Charte*, de l'article 10.1 rédigé en ces termes : « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10 ».

Le législateur québécois a décidé de promulguer une disposition qui prohibe expressément le harcèlement en raison de l'un des motifs de discrimination de l'article 10. Comme le fait remarquer Maurice Drapeau³¹, le fondement du régime juridique de protection contre le harcèlement sexuel en emploi au Québec repose avant tout sur le jumelage de l'article 10.1 et 10 de la Charte. En plus de prévoir les droits et libertés, la Charte prévoit des moyens de protection des droits qu'elle consacre. L'article 49 est au centre du régime de réparation en matière de droits et libertés. Selon cet article, « une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnue par la présente *Charte* confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte ». Ainsi sur la base de l'article 49, la personne prise en délit de harcèlement pourra être tenue d'indemniser la victime pour le préjudice moral ou matériel qu'elle lui a causé. Des dommages punitifs peuvent être imposés lorsque l'intention de harceler est prouvée. Comme on peut le constater, la violation d'un droit protégé par la *Charte* s'assimile à une faute civile, ainsi le régime de droit commun conserve sa pertinence³². De ce fait, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée en vertu de l'article 1463C.c.Q. selon lequel l'employeur demeure « tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions ».

Au-delà du harcèlement sexuel interdit par la *Charte*, le législateur québécois a aussi réagi par rapport au harcèlement psychologique. Les préoccupations concernant le harcèlement au travail se sont accrues durant le XXe siècle. En plus d'être associées à la problématique plus large de violence au travail, les questions du harcèlement sont en

³¹ Maurice DRAPEAU, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991, p.38.

³² Christian BRUNELLE, «La protection quasi constitutionnelle contre le harcèlement», *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, volume 234, 206.

lien avec l'évolution du marché du travail, étant donné la mondialisation des entreprises, celles-ci recherchent davantage de compétitivité. Tout ceci pousse les entreprises à fonctionner dans un contexte extrêmement concurrentiel marqué par la hausse de la productivité, l'amélioration de la qualité, et la réduction des coûts, la réduction des effectifs. Tout cela a pour conséquence, l'augmentation de la charge de travail et la précarisation de l'emploi. Toutes ces transformations reliées à l'organisation du travail peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail, voire sur l'état physique et mental des travailleurs. Face à de telles conditions de travail qui affectent la santé des travailleurs et favorisent la montée du harcèlement psychologique, certains acteurs sociaux se sont mobilisés et ont décidé de réagir. C'est ainsi que des enquêtes et des documents d'information vont être produits pour une sensibilisation accrue des effets dangereux du harcèlement psychologique. En guise d'exemple, on peut citer des enquêtes réalisées par des organisations syndicales notamment, l'enquête du SPGQ³³, effectuée en 1996, auprès de ses membres et visant à explorer le phénomène de violence au travail tant physique que psychologique. Il apparaît que 57 % des répondants ont subi des violences psychologiques. Il faut également mentionner l'enquête du CRI-VIFF, réalisée en avril 1997³⁴, à laquelle plus de 200 personnes ont pris part. Il ressort de cette enquête que la violence psychologique touche la plus forte proportion de personnes ayant participé à l'enquête, soit la moitié des cas. En plus de ces nombreuses enquêtes, divers outils d'information ont été réalisés en vue d'interpeller la population sur les dangers occasionnés par le harcèlement psychologique. Un de ces documents d'information a été réalisé par le groupe Au bas de l'échelle³⁵ intitulé *Contrer le harcèlement psychologique au travail : une question de dignité*. Suite à cette publication, le groupe demande au ministre du Travail de constituer un comité de travail ayant pour mission d'étudier le problème pour avoir une meilleure connaissance, afin de mieux l'appréhender.

³³ Christine ÉDDIE, «La santé au travail, sondage effectué au près des professionnelles et professionnels membres du SPGQ» (1996) 8 *Info Express* 15-18, (SPGQ).

³⁴ Dominique DUMANT, Johanne DOMPIERRE, Nathalie JAUVIN, *La violence en milieu de travail*, CRI-VIFF, Québec, Université Laval, avril 1997, (enquête du centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes).

³⁵ Au bas de l'échelle, *Contrer le harcèlement psychologique au travail : une question de dignité*, Montréal, 1998, p.6.

Au cours de l'été 1999, la ministre du Travail, Mme Diane Lemieux, sensibilisée à cette problématique, met en place un comité interministériel en vue d'étudier le phénomène du harcèlement psychologique. L'objectif du comité était d'organiser des consultations jugées pertinentes, de formuler des recommandations visant à éliminer le harcèlement psychologique au travail et à diminuer l'impact du harcèlement sur les victimes. Les travaux³⁶ de ce comité ont été porteurs. Le Québec est la seule juridiction en Amérique du Nord à prévoir des dispositions visant à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004, faisant suite au projet de loi 143, adopté le 19 décembre 2002.

Au vu de ce qui précède, on s'aperçoit que l'interdiction spécifique de harcèlement psychologique s'est réalisée progressivement aussi bien en France qu'au Québec. Cependant, la prise de conscience du phénomène s'est préalablement effectuée au niveau sociologique, ce qui permet par conséquent, de faire part des aspects sociologiques du harcèlement psychologique. Pour cela, nous allons faire le tour des écrits et présenter les diverses tentatives de définition qui ont été élaborées pour tenter de circonscrire le phénomène. Et il s'agira aussi de présenter les différents aspects du phénomène d'un point de vue sociologique.

1.2. Le harcèlement psychologique : le concept vu sous l'angle sociologique

L'aspect sociologique du harcèlement psychologique est abordé dans cette partie de notre travail, dans la mesure où le constat sociologique du harcèlement psychologique, de ses manifestations, et de ses conséquences a permis de révéler à tous l'existence du phénomène. Ainsi, il s'agit dans cette section de présenter les tentatives de définition réalisées par les auteurs. Nous abordons également les différentes dénominations du

³⁶ Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, Gouvernement du Québec, Rapport du 14 mai 2001.

phénomène, puis nous distinguons le harcèlement de certains concepts. Pour finir, nous abordons les facteurs influençant son émergence.

De plus en plus présents dans le monde du travail, les comportements liés au harcèlement ont fini par susciter l'intérêt général. Tous les secteurs d'activités ainsi que toutes les catégories de travailleurs sont concernés par ce phénomène. Hirigoyen³⁷ constate à cet effet, que nous sommes tous à la fois des «harceleurs » potentiels et d'éventuelles victimes. Ainsi, la problématique du harcèlement psychologique touche chacun d'entre nous.

Ceci peut certainement expliquer l'intérêt majeur porté par de nombreux chercheurs à la connaissance et à la compréhension de ce phénomène.

Le phénomène de harcèlement psychologique a été popularisé dans le monde francophone par Hirigoyen, psychiatre et psychanalyste, à travers son ouvrage *Le harcèlement moral*, publié en 1998. Elle a révélé le harcèlement moral à tous et a suscité un mouvement d'identification. De nombreuses victimes ont fini par trouver une explication à leur souffrance. En effet, beaucoup de victimes « reconnurent le cauchemar bizarre qu'elles vivent au bureau, à l'atelier, etc., dans tous les secteurs économiques. Elle a identifié un virus inconnu qui faisait des ravages dans toutes les catégories de la population, qu'il s'agisse d'employés ou de cadres supérieurs. Elle a contribué à mettre en lumière la cruauté perverse des relations de domination et de soumission dans un monde sans pitié³⁸ ».

1.2.1 Les approches de définition du harcèlement psychologique

Hirigoyen³⁹ définit le harcèlement psychologique comme étant : « toute conduite abusive qui se manifeste notamment par des comportements, des actes, des gestes, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique

³⁷ Marie-France HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Paris, Syros, 1998, P.121.

³⁸ Marie MULLER, *Terreur au travail*, Paris, Éditions Arthème Fayard, 2002, p.33.

³⁹ M-F HIRIGOYEN, *Malaise dans le travail : harcèlement moral- démêler le vrai du faux*, Paris, Syros, 2001, p.13.

d'une personne ». Elle précise, par ailleurs, qu'un tel comportement est susceptible de mettre en péril l'emploi de la personne qui le subit et de dégrader le climat de travail.

En effet, le harcèlement psychologique provoque une véritable souffrance au travail pour les personnes qui en sont victimes. Drida⁴⁰ est de cet avis car elle définit le harcèlement psychologique comme « une souffrance, infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive et/ou systématique ». Pour cet auteur, cette souffrance est infligée par une ou plusieurs personnes à une autre, par tous les moyens relatifs aux relations et aux conditions de travail. Elle manifeste ainsi une intention consciente ou inconsciente de nuire, voire de détruire.

Pour Leymann⁴¹, il est question d'« un processus destructif, constitué d'un enchaînement de propos et d'agissements hostiles qui pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicioeux ». Il est question pour lui de la répétition constante des actes qui s'exerce sur une période de temps prolongée. De telles actions ne sont pas à confondre avec les actes isolés, accidentels. Balicco⁴² partage cet avis. Il définit le harcèlement psychologique de la façon suivante : « quand une personne subit de la part d'une autre personne ou d'un groupe, sur une longue durée et de façon fréquente, un ensemble de comportements plus ou moins hostiles, exprimés ou latents, pouvant mettre en danger son équilibre psychologique et sa santé physique ».

Le Comité interministériel au Québec sur le harcèlement psychologique⁴³ propose dans son Rapport la définition suivante du harcèlement psychologique : « une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés et non désirés (...) ». Le Comité souligne que cette conduite est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour la personne victime, des conditions de travail

⁴⁰ Michelle DRIDA, *Du harcèlement ou la violence discrète des relations de travail*, Paris, CNAM, 1999, p. 92.

⁴¹ Hanz LEYMANN, *Mobbing : la persécution au travail*, Paris, Seuil, 1996, p. 26-27.

⁴² Christian BALICCO, *Pour finir avec le harcèlement psychologique*, Paris, Éditions d'Organisation, 2001, p.6.

⁴³ Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, *op. cit.*, note 36, p. 13.

défavorables, une mise à pied, un congédiement ou une démission forcée. Un seul acte qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement.

Le Conseil économique et social en France⁴⁴ considère comme étant du harcèlement psychologique, les agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines et relationnelles, matérielles de travail de la victime et de nature à porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, pouvant altérer gravement leur état de santé et compromettre leur avenir professionnel.

À la lecture de ces définitions, on se rend compte qu'au-delà des nuances apportées par différents auteurs, il existe certaines convergences entre les descriptions que les auteurs font du phénomène. Ainsi, on remarque que le harcèlement psychologique est un processus constitué de différents types d'agissements qui se développent dans le temps. Ces agissements quels qu'ils soient visent à venir à bout de la résistance psychologique de la personne, à la soumettre et la priver de certaines possibilités professionnelles. Les auteurs insistent également sur la fréquence des agissements en cause. En effet, ils soulignent le caractère répétitif et la persistance de l'action visée. Ensuite, ces définitions font ressortir les effets toujours négatifs, dévastateurs sur la personne cible, et pour finir les définitions sont centrées sur les effets subis par la personne et non sur les intentions de la personne qui harcèle⁴⁵. Dans la même ligne de pensée, Arousseau et Landry⁴⁶ font remarquer « l'importance primordiale des perceptions dans la reconnaissance de tout comportement violent ». De même, le Comité interministériel sur le harcèlement psychologique⁴⁷ abonde dans le même sens, précisant dans son rapport que le harcèlement psychologique est un phénomène subjectif alors que c'est la perception de la victime et non uniquement l'intention de la personne mis en cause qui fait le harcèlement d'où l'importance de considérer la dimension psychologique liée à la perception des personnes dans l'examen des conduites harcelantes et leurs effets.

⁴⁴ Conseil Économique et Social, *Le harcèlement moral au travail*, Paris, Les Éditions des journaux officiels, 2001, p. 59.

⁴⁵ Angelo SOARES, « Quand le travail devient indécent », (2002)3 *Performance*.6.

⁴⁶ Chantal AUROUSSEAU et Simone LANDRY, *Les professionnelles et professionnels au prise avec la violence organisationnelle*, Université du Québec à Montréal, protocole UQAM-CSN-FTQ, 1996, p. 13.

⁴⁷ Comité interministériel sur le harcèlement psychologique, *op. cit.* note, 36, p.55.

Comme on peut le constater, les définitions du harcèlement psychologique diffèrent d'un auteur à un autre, de même les auteurs emploient différentes dénominations pour désigner le harcèlement psychologique.

1.2.2 Les différentes dénominations du harcèlement psychologique

Il existe plusieurs dénominations du harcèlement psychologique, en effet, le harcèlement psychologique peut être assimilé au harcèlement moral, au bullying, et au mobbing. Le harcèlement psychologique est souvent remplacé par le harcèlement moral, les deux expressions apparaissent vouloir référer à la même problématique⁴⁸. L'une ou l'autre expression peut être utilisée c'est le cas en France, où le législateur a décidé de faire usage du harcèlement moral, c'est aussi l'expression qu'emploie Hirigoyen⁴⁹ pour désigner cette problématique. Par contre au Québec, c'est le terme harcèlement psychologique qu'a retenu le législateur.

De même, dans d'autres pays, les auteurs font usage de différents termes pour désigner ce phénomène qui vise à attaquer subtilement une autre personne. Ainsi, l'auteur Leymann⁵⁰ introduit en Suède le concept de mobbing au cours des années 80. Il désigne ainsi « l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une autre, agissements qui pris isolément pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux ». Le mobbing fait référence dans ce cas à des comportements harcelants généralement perpétrés par plusieurs personnes et portant atteinte à une personne prise comme bouc émissaire⁵¹.

Certains autres auteurs tels que Cantin et col.⁵² définissent ce terme comme une situation de communication non éthique caractérisée par la répétition sur une longue période, de la part d'une ou de plusieurs personnes, d'agissements hostiles dirigés

⁴⁸ Isabelle CANTIN, Jean-Maurice CANTIN, *Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004, p. 26-27.

⁴⁹ M-F HIRIGOYEN, *op.cit.* note 37, p.65.

⁵⁰ H. LEYMANN, *op. cit.* note 41, p.27.

⁵¹ Chantal AUROUSSEAU, *Agir avant la tempête, une démarche de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, CSN, 2001, p. 19.

⁵² I. CANTIN, J-M. CANTIN, *op. cit.* note 48, p. 24.

systématiquement contre un individu. Et se traduisant par de graves problèmes physiques ou psychologiques. Le Mobbing selon ces auteurs, constitue un processus destructeur qui peut entraîner l'invalidité permanente, voire la mort de la victime.

Lamy⁵³ quant à elle, introduit le terme bullying en 2000, pour spécifier des « tentatives, conduites par des collègues de travail et des supérieurs hiérarchiques, pour jeter le discrédit sur une personne par de fausses allégations d'incompétence, fausses allégations d'actes criminels, dénonciations, etc. ». Au travail, le bullying consiste en des brimades ainsi que toute conduite abusive exercée par des personnes tyranniques qui s'attaquent aux plus faibles⁵⁴. C'est l'apanage des individus qui déversent leur agressivité sur les personnes qui ne sont pas en position de répliquer ou de se défendre. Soutenant cette idée, Cantin et col.⁵⁵affirment en 2004 que le bullying consiste en des actes d'intimidations et autres gestes visant à l'exclusion, au rejet et à l'isolement. Il s'agit du harcèlement qui se traduit souvent par des comportements destinés à discréditer une personne.

Des tentatives de différenciation de ces deux notions ont été réalisées par certains auteurs, mais il reste qu'il n'y a pas de distinction véritable entre le mobbing et le bullying. Parmi les tentatives de différenciation de ces notions, on peut, citer la distinction opérée par Courcy et col.⁵⁶qui met en avant les motivations du harceleur. Ainsi par le mobbing, le harceleur désirerait isoler la victime « en l'ostracisant et en la dénigrant ». Alors que par le bullying, il tenterait plutôt de « discréditer la victime ou de la rabaisser sur les plans personnel et professionnel par des propos cruels, malveillants, humiliants ». Cependant, cette différenciation ne se confirme pas, car n'étant pas opérationnelle.

Ainsi, il y a plusieurs concepts qui s'assimilent au harcèlement psychologique, par ailleurs il existe une forme assez répandue de harcèlement qu'il convient de présenter.

⁵³ Francine LAMY, «Comment contrer le harcèlement psychologique et la violence au travail ?», (2000)19, *Option*, p. 121, (CSQ).

⁵⁴ M-F. HIRIGOYEN, *op. cit.* note 39, p.65

⁵⁵ I. CANTIN, J-M. CANTIN, *op. cit.* note 48, p.25.

⁵⁶ F. COURÇY, A. SAVOIE et L. BRUNET, *op.cit.* note 2, p. 16 ; Julie BOURGAULT, «*Le harcèlement psychologique au travail* », Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 2006, p.2.

1.2.3 L'abus d'autorité : une forme de harcèlement psychologique

Dans cette sous-section, nous présenterons les caractéristiques de cette forme de harcèlement, ainsi que certains comportements par lesquels il peut se traduire.

L'abus d'autorité se caractérise par un exercice inapproprié ou abusif de l'autorité par l'employeur ou la personne à qui elle a été conférée⁵⁷. Il s'agit de l'utilisation de l'autorité et du pouvoir par des moyens d'intimidation, de menace, de chantage pour nuire à la personne, à son épanouissement et à son rendement.

L'exercice de l'autorité implique qu'une des parties est en autorité et que l'autre est son subalterne⁵⁸. De ce fait, l'exercice de l'autorité se traduit par l'exercice d'un pouvoir propre à celui qui détient un poste supérieur. C'est la façon d'exercer ce pouvoir qui peut entraîner un abus. En effet, pour qu'on puisse parler d'abus d'autorité, deux conditions essentielles doivent être réunies : « la personne en position d'autorité privilégie ses besoins personnels au sein de la relation d'autorité, et elle le fait au détriment de la personne placée sous son autorité »⁵⁹. Lorsque l'exercice de l'autorité se transforme en abus de pouvoir, les capacités et les qualités personnelles de l'employé sont faussement mises en cause. L'abus de pouvoir correspond par conséquent à des comportements excédant le pouvoir légitime d'un supérieur en considération des droits et privilèges accordés par l'organisation⁶⁰. Ainsi, l'exercice de l'autorité, de manière indue, avec l'intention de compromettre l'emploi du travailleur ou de nuire à son rendement au travail constitue selon Cantin⁶¹ une des caractéristiques indissociables du concept d'abus d'autorité.

⁵⁷ *Ibid*, note 2, p.17.

⁵⁸ *Ibid*, note 2, p. 17.

⁵⁹ Marie VALIQUETTE, *Pour une éthique personnelle dans la relation d'autorité*, Montréal, Éditions Logiques, 1997, p. 68.

⁶⁰ F. COURCY, A. SAVOIE, L.BRUNET, *op. cit.* note 2, p.17.

⁶¹ Jean Maurice CANTIN, *L'abus d'autorité au travail : une forme de harcèlement*, Scarborough, Carswell, 2000, p.9.

Cantin⁶² présente de façon non limitative, et selon les circonstances, les types de comportements d'un supérieur hiérarchique pouvant constituer un abus d'autorité :

- empêcher un employé de prendre part à des activités syndicales par divers moyens ;
- refuser à un employé la possibilité de s'exprimer ;
- interrompre un employé de façon constante ;
- ignorer la présence d'un employé et ne s'adresser qu'à des tiers ;
- isoler un employé de ses collègues ;
- critiquer, menacer, calomnier ou ridiculiser un employé ;
- cesser de confier des tâches à un employé et faire en sorte qu'il n'ait plus aucune occupation ;
- confier à un employé des tâches humiliantes, inutiles et inférieures à ses capacités ;
- utiliser un langage grossier et abusif ;
- blasphémer contre un employé ;
- rétrograder un employé sans motif ou sous des prétextes fallacieux.

L'abus d'autorité est une forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend l'intimidation, la menace, le chantage, et la coercition. Dans le même ordre d'idées, Valiquette⁶³ précise que l'abus d'autorité devient du harcèlement quand il est répété dans le temps à intervalle suffisamment rapproché pour que la victime puisse en ressentir l'effet. Dans de telles circonstances, l'abus de pouvoir crée un milieu hostile qui engendre un climat de peur dans le milieu de travail⁶⁴.

⁶² *Ibid*, p.12.

⁶³ M. VALIQUETTE, *op. cit.* note 59, p.282.

⁶⁴ Frema ENGEL, *Taming the beast, getting violence out of the workplace*, Montréal, Ashwell publishing, 1998, p.51.

En définitive, le harcèlement psychologique au travail quelque soit sa forme vise à déstabiliser la personne qui en est victime, à l'isoler et à entraver la communication entre elle et son environnement. Bien que les situations de harcèlement psychologique soient répandues sur les lieux de travail, elles ne devraient pas être confondues avec certaines conditions pénibles pouvant survenir au travail, mais qui ne constituent pas pour autant du harcèlement. Ces conditions seront davantage expliquées dans la sous-section suivante.

1.2.4 Dissociation du harcèlement psychologique de certains concepts

Tout travail, peut-on croire comporte des contraintes. Dans certains cas, les conditions de travail sont difficiles et peuvent être mal vécues par l'employé. Leclerc et col.⁶⁵ soulignent d'ailleurs qu'il y a des dangers à confondre les situations de harcèlement avec des changements organisationnels, de piètres conditions de travail. Mais tant que ces contraintes demeurent dans la légitimité du contrat de travail, il ne s'agit pas de harcèlement même si le travailleur trouve difficiles les contraintes qui lui sont imposées. Par ailleurs, Hirigoyen⁶⁶ précise que plusieurs attitudes peuvent être faussement identifiées comme étant du harcèlement. Ainsi, la maltraitance managériale, le stress, le conflit, et les contraintes professionnelles ne sont du harcèlement psychologique mais ils peuvent dans certaines circonstances générer un tel harcèlement. En revanche, le stress et le conflit peuvent être confondus avec le harcèlement psychologique.

1.2.4.1 Le stress

Le stress devrait être distingué du harcèlement psychologique même si les situations de harcèlement psychologique génèrent beaucoup de stress. En effet, les conditions actuelles de travail deviennent de plus en plus pénibles, caractérisées par l'intensification, l'optimisation de la charge de travail, et l'augmentation des exigences de performance des employés. Ces stratégies organisationnelles sont source de stress.

⁶⁵ Chantal LECLERC, Brigitte LE BLOND, Céline ROUSSIN, *Les savoirs d'expérience développés dans les services aux personnes vivant de la violence psychologique au travail*, Laval, Éditions Cahiers du Crieval, 2000, p.96.

⁶⁶ M-F HIRIGOYEN, *op. cit.* note 39, p.15-28, J.BOURGAULT, *op. cit.* note 56, p. 79.

Ces stratégies organisationnelles qui comportent un grand nombre de facteurs de stress, sont susceptibles de produire du harcèlement psychologique. Cependant, la mise en place de telles stratégies est de rendre le salarié plus performant et non de le détruire. Si la gestion par le stress entraîne des conséquences désastreuses sur la santé, c'est plus à cause des dérapages. En effet, le stress causé par les facteurs organisationnels ne comporte pas d'intentionnalité malveillante, contrairement au harcèlement où l'intentionnalité peut être consciente ou inconsciente. Dans le cas du harcèlement, la personne est spécifiquement visée. Par contre, le stress relève surtout de mauvaises conditions de travail. Ainsi, une surcharge de travail, les transitions professionnelles, la modification des structures organisationnelles peuvent très rapidement augmenter le niveau de stress⁶⁷. Par ailleurs, le « stress ne devient destructeur que par excès, le harcèlement est destructeur par nature même »⁶⁸. En effet, l'exercice d'un quelconque travail comporte bien souvent un minimum de stress. Le stress n'est pas forcément mauvais surtout lorsqu'il est bien géré. Par contre, le harcèlement est essentiellement nocif pour les personnes qui le subissent. Toute situation stressante n'est pas forcément liée au harcèlement, alors que toute situation de harcèlement comporte un minimum de stress.

1.2.4.2 Le conflit

Le conflit est chose courante dans les milieux de travail. Ils sont créés par plusieurs raisons, entre autres : les désaccords sur les questions de politique ou d'éthique, les rivalités ou les positions de prestige⁶⁹. Le harcèlement peut être un résultat de ces désaccords ou de ces difficultés résultant de positions de prestige reconnues à un membre et désirées par différents membres d'une équipe. Il est normal que les conflits surviennent en milieu de travail. S'ils font l'objet d'une saine gestion et d'interactions professionnelles, ils peuvent être positifs, dans la mesure où ils favorisent des échanges contradictoires d'opinions permettant de résoudre des questions stagnantes. Par contre, il suffit d'une mauvaise gestion, d'une communication inappropriée pour que le conflit

⁶⁷ C. BALICCO, *op. cit.* note 42, p.17.

⁶⁸ M-F HIRIGOYEN, *op. cit.* note 39, p. 16.

⁶⁹ Nicole BINETTE, *Victime au travail, l'enfer du harcèlement psychologique*, Montréal, Éditions de l'Homme, 2005, p.62.

dégénère. Les conflits sont dans ce cas, des facteurs de développement d'une situation de harcèlement. Leymann⁷⁰soutient à cet effet que le harcèlement se situe essentiellement dans une perspective sociale et organisationnelle qui trouverait son origine dans un conflit non résolu. Les sources de conflit se situeraient dans les domaines tels que : l'organisation du travail, la conception des tâches, l'animation et la direction des exécutants.

Bien qu'étant une source de harcèlement, le conflit en soi n'est pas du harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique est différent du conflit, parce que dans un conflit les reproches sont précisément nommés et les affrontements sont directs entre les protagonistes. Dans le cas du harcèlement, les attaques sont sournoises de sorte que la victime éprouve longtemps de la confusion avant de commencer à comprendre ce qui se passe réellement. Aussi, en matière de harcèlement psychologique, l'agresseur obéit à un mode de relation spécifique fondé sur le non-dit et ne nomme pas clairement les choses. Il s'agit par conséquent d'une communication volontairement pervertie dont l'effet peut être extrêmement déstabilisant pour autrui⁷¹. Au contraire, en présence du conflit, les problématiques sont clairement évoquées et on sait à quoi s'attendre, car la communication est, comparativement au cas précédent, beaucoup plus explicite⁷². Cependant d'après Hirigoyen⁷³un conflit non résolu qui perdure peut effectivement conduire au harcèlement psychologique. Il reste que des conflits liés à des mésententes ou à des désaccords sont inévitables dans les relations de travail, mais ils ne constituent pas systématiquement du harcèlement.

1.2.4.3 Le droit de gérance

L'exercice normal du droit de gestion ne constitue pas du harcèlement psychologique. En fait, il ne faudrait pas confondre diverses interventions de l'employeur en regard des évaluations de rendement, la prise de mesures disciplinaires, l'adoption des mesures

⁷⁰ H. LEYMAN, *op. cit.* note 41, p.160-161.

⁷¹ C. BALICCO, *op. cit.* note 42 p.11.

⁷² *Ibid.*, p.11; J. BOURGAULT, *op. cit.* note 56, P. 80-81.

⁷³ M-F HIRIGOYEN, *op. cit.* note 39, p. 20.

permettant de veiller au respect des politiques de l'entreprise, comme étant des actions de harcèlement.

Le droit de gérance que détient la direction d'une entreprise l'autorise à exercer son autorité sur les employés, à donner des consignes, à critiquer certaines façons de faire, à émettre des suggestions pour mieux atteindre les objectifs visés. Juridiquement, l'employeur possède un pouvoir de surveillance, de supervision et de contrôle des lieux et de la qualité du travail. Lorsque l'intervention de l'employeur (sanction, réprimande, etc.) se limite à la tâche et à son contenu et que les compétences de la personne ne sont pas faussement remises en cause, la situation relève plus des droits et devoirs de la direction que du harcèlement. Cet exercice des devoirs de la direction peut s'avérer désagréable pour les employés. Il peut être ressenti comme injustifié. Cependant, ce n'est pas parce qu'un employé est insatisfait des mesures qui lui sont imposées que l'on est en présence d'une problématique de harcèlement psychologique. Il en va ainsi lorsque de telles mesures sont appliquées de façon générale et impersonnelle et rentrent dans le cadre des politiques de gestion de l'entreprise. Dans de telles circonstances, on est loin d'une problématique de harcèlement.

Mais, lorsque l'employeur se sert de ses pouvoirs pour prendre des mesures abusives et discriminatoires, on peut être appelé à s'interroger sur la portée réelle de ses actes. Une relation d'autorité ne doit pas être confondue avec l'abus de pouvoir, car la relation d'autorité s'inscrit dans le cadre professionnel et se limite à la tâche, à son contenu et aux compétences de la personne. L'abus d'autorité conduit effectivement au harcèlement psychologique. Cependant, le harcèlement s'exerce suivant deux principales pratiques qui seront développées ci-après.

1.2.5 Les différentes pratiques de harcèlement

Deux pratiques de harcèlement sont identifiées de façon générale : le harcèlement actif et le harcèlement réactionnel⁷⁴. Le harcèlement est dit actif lorsqu'il y a une intention volontaire de faire souffrir l'autre par malveillance. Cette pratique correspond aux actes

⁷⁴ M. DRIDA, *La contribution du travail dans le harcèlement moral*, Paris, CNAM, 1999.

des personnalités perverses dénoncés par Hirigoyen⁷⁵. Il peut aussi s'agir d'un moyen délibéré de gestion managériale dans le but de se débarrasser de quelqu'un, ou encore lorsqu'il y a dessein d'instaurer de la peur chez l'autre afin d'obtenir sa soumission.

Le harcèlement réactionnel qui résulte d'une situation devenue intolérable et qui génère un stress que la personne ne parvient plus à gérer. Il s'agit des agressions visant à obtenir, maintenir ou récupérer un pouvoir sur l'autre. En d'autres mots, le harcèlement réactionnel n'est plus une technique visant la destruction de l'autre, mais une réaction visant à se préserver ou à se protéger de quelqu'un de précis, représentant un danger pour soi-même ou pour le groupe⁷⁶. Une souffrance est exprimée lors de l'exercice du harcèlement réactionnel, à savoir, la souffrance que subit la personne qui adopte une position perverse pour se défendre. Une telle position perverse n'est pas une caractéristique durable du fonctionnement psychique, mais plutôt le résultat d'une adaptation à une situation problématique pour la personne⁷⁷. En effet, la personne qui agresse agit comme si elle possédait les caractéristiques d'une personne perverse. Cependant, ces caractéristiques peuvent disparaître lorsque la personne se trouve dans un autre cadre. Car la position perverse témoigne de l'opportunisme défensif de nombreux sujets qui peuvent y recourir lorsque les circonstances extérieures deviennent menaçantes⁷⁸. Dans de telles circonstances, la personne qui agresse essaie de se défendre parce qu'elle se sent menacée et aussi elle agit par opportunisme parce que les circonstances le permettent. En d'autres termes, c'est le besoin de se protéger contre une menace qui pousse à agir. Ces pratiques de harcèlement sont engendrées par un certain nombre de facteurs qui seront étudiés en détail dans la section suivante.

1.2.6 Les facteurs influençant l'émergence du harcèlement psychologique

Plusieurs facteurs occasionnant le harcèlement psychologique sont rencontrés en milieu de travail et leur analyse peut permettre d'envisager des mesures de prévention mieux adaptées pour éviter les situations de harcèlement psychologique. Les facteurs

⁷⁵ M-F. HIRIGOYEN, *op. cit.* note 37, p.126-134.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 10.

⁷⁷ Christophe DEJOURS, *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998, p. 96.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 97.

contributifs à l'émergence du harcèlement psychologique peuvent être individuels (1), ils peuvent aussi être liés aux contextes sociaux (2) et organisationnels (3).

1.2.6.1 Les facteurs individuels

Certaines caractéristiques personnelles favorisent l'émergence du harcèlement psychologique, tels la maladie mentale, les troubles caractériels, la frustration, le besoin de contrôler, les problèmes personnels, la consommation de drogue, d'alcool ou de médicament. Ces facteurs ont été identifiés comme favorisant l'adoption de comportements harcelants⁷⁹. De même, certaines caractéristiques interpersonnelles sont en faveur de l'apparition des actes de harcèlement. Par exemple la jalousie, le manque de solidarité, le manque de respect envers les autres ainsi que l'inimitié entre les personnes selon Damant et col.⁸⁰ Hirigoyen⁸¹ ajoute à cette liste la présence de sentiments inavouables, tels que le refus de l'altérité, l'envie, la rivalité et la peur de ne pas être suffisamment compétent, de ne pas être apprécié de ses collègues, de déplaire à son supérieur, et aussi la peur qu'une irrégularité soit découverte et d'être pris en défaut. Toutes ces situations peuvent engendrer du harcèlement psychologique.

1.2.6.2 Le contexte social

Le harcèlement psychologique doit être situé dans le contexte économique actuel, caractérisé particulièrement par la concurrence. Les préoccupations majeures des entreprises dans un tel climat sont la compétitivité et les gains de productivité. En effet, la concurrence entre les grands groupes exige une réduction des coûts de production. Dans cette logique, tous les coûts doivent être réduits y compris les coûts de la masse salariale. Cet environnement de survie économique accompagné d'exigences de qualité, de perfection, et de perfectionnisme, crée un climat d'incertitude et exerce d'énormes pressions sur les employés. Chacun d'eux est alors poussé à toujours faire plus et à toujours faire mieux, pour maintenir son niveau de performance. Tant que l'employé reste dans cette perspective, tout fonctionne au mieux. Dès que les

⁷⁹D.DAMANT, J. DOMPIERRE, N. JAUVIN, *op.cit.* note 34, p.35.

⁸⁰ *Ibid*, p. 35.

⁸¹ M-F. HIRIGOYEN, *op. cit.* note 39, p. 30-37.

circonstances l'empêchent de maintenir son niveau d'efficacité, la situation se dégrade. Des méthodes cruelles et discriminatoires sont utilisées pour exclure tous ceux qui ne parviennent plus à s'accommoder aux exigences de l'entreprise. Ce climat délétère est favorisé en partie par les employés qui gardent le silence malgré les souffrances et les injustices qu'ils endurent. Leur attitude laxiste s'explique par la peur des conséquences que pourrait engendrer un bris du silence.

Parallèlement aux exigences de compétitivité dans les entreprises, les contraintes économiques, le taux de chômage élevé, la précarité de l'emploi contribuent également au développement du harcèlement psychologique au travail⁸². De ce fait, les personnes démunies socialement, culturellement et financièrement sont plus vulnérables. Tous ces problèmes sociaux renforcent le pouvoir des employeurs et incitent les personnes à travailler dans des conditions inacceptables et à subir des souffrances au travail. Elles ont peur de perdre leur emploi, lequel représente leur moyen de subsistance alors que le marché du travail offre peu d'opportunité.

1.2.6.3 Les facteurs organisationnels

La mondialisation des entreprises a révolutionné le contexte de travail, lequel est devenu extrêmement concurrentiel. Pour répondre aux exigences imposées par les règles de compétition organisationnelle, les entreprises ont adopté des stratégies de privatisation, de fusion et de restructuration. À cela s'associent les attentes de hausse de productivité et d'amélioration de la qualité et ce malgré la restriction des effectifs. De tels changements ont pour effet de détériorer les conditions de travail et d'augmenter la pression sur les travailleurs, favorisant un environnement de travail propice au harcèlement⁸³. Selon Soares⁸⁴, 45,3 % des cas de harcèlement surviennent à la suite de changements dans l'organisation.

Dans le souci de grande performance, les organisations ont revu leur gestion des ressources humaines. Les nouveaux modes de gestion valorisent le travail d'équipe et

⁸²D. DAMANT, J.DOMPIERRE, N. JAUVIN, *op. cit.* note 34, p. 33.

⁸³M-F. HIRIGOYEN, *op.cit.* note 37, p. 57; Commission interministérielle, *op. cit.* note 36, p.1.

⁸⁴A. SOARES, *loc. cit.* note 45, p.9.

l'innovation. Ainsi, le travail d'équipe, envisagé comme une solution de choix pour répondre aux nouveaux besoins organisationnels, connaît des limites. La vie d'équipe peut certes être stimulante, et aussi permettre de tisser des liens entre ses membres, favorisant certaines réalisations. Mais, elle peut également s'avérer infernale en engendrant des conflits⁸⁵. De tels conflits comme l'a souligné Hirigoyen⁸⁶, peuvent dégénérer en harcèlement s'ils ne sont pas rapidement résolus.

1.3 Les conséquences du harcèlement psychologique

Dans cette section, nous allons aborder les conséquences du harcèlement psychologique. Une telle analyse nous permettra, dans une certaine mesure, d'abord de mieux appréhender les raisons qui ont poussé le législateur à s'intéresser à ce phénomène au point d'en faire une interdiction spécifique. Et par la même occasion, de saisir davantage la portée des mesures de redressement prévues dans les législations française et québécoise dont nous traiterons ultérieurement.

Le harcèlement psychologique comporte des impacts de plusieurs ordres : impacts sur la personne au niveau de l'exécution de son travail, impact sur la vie de la personne en dehors du travail, et au niveau de l'entreprise.

1.3.1 Conséquences du harcèlement psychologique pour la personne par rapport à l'exécution du travail

Le harcèlement psychologique a des effets sur la santé mentale et physique des victimes. Elles vont développer des problèmes de santé qui nécessitent des soins et un suivi médical pouvant s'étendre sur une longue période de temps. Le harcèlement a des effets sur l'état moral de la personne, dans la mesure où la victime de harcèlement psychologique doute d'elle-même et éprouve une tension constante. Elle devient incapable de fournir son plein rendement, ce qui peut entraîner des erreurs dans l'exécution du travail, donnant lieu à des critiques qui vont occasionner la perte de

⁸⁵ Comité interministériel, *op. cit.* note 36, p. 24.

⁸⁶ M-F. HIRIGOYEN, *op. cit.* note 37, p. 81.

confiance en ses compétences. Damant et col.⁸⁷ précisent que les personnes qui subissent des violences au travail ont des habiletés interpersonnelles plus faibles, une baisse de la motivation, elles sont moins engagées, moins ambitieuses et ont un sens de l'initiative réduit. Cet ensemble de choses aura pour corollaire la baisse de la motivation, le désintéressement et l'absentéisme. Parallèlement, plusieurs personnes affectées vont prendre des congés de maladie, ou tout simplement quitter leur emploi, ce qui cause des pertes financières importantes⁸⁸. Selon Hirigoyen⁸⁹, 66 % des personnes harcelées sont exclues du monde du travail. Dans 37 % des cas, ces personnes quittent ou sont forcées de quitter leur emploi. Il y a également une perte d'espoir de réalisation personnelle. Le lien affectif étant rompu avec les aspirations professionnelles, la personne vit une désillusion par rapport à son travail et à son environnement de travail.

1.3.2 Conséquences du harcèlement psychologique sur la santé et la vie personnelle

La victime est sujette à un syndrome de stress traumatique caractérisé par de nombreuses manifestations et par l'angoisse d'être chaque jour, à la reprise du travail, confrontée aux mêmes attaques. Elle éprouve une peur intense et parfois une véritable panique. Cette anxiété s'accompagne de manifestations physiques diverses : tachycardie, tremblements, boule oesophagienne, crampes gastriques⁹⁰. Il arrive également que la personne qui subit du harcèlement dans son travail développe un trouble de stress post-traumatique⁹¹. Un tel trouble peut se développer parce que l'individu a été victime ou témoin d'un évènement stressant patent qui peut signifier une menace pour sa vie, son intégrité physique ou psychique⁹². Ainsi, Soares a observé que les personnes qui sont victimes de violence psychologique au travail présentent d'intenses symptômes liés au stress post-traumatique, ainsi qu'un score de détresse psychologique de 140% supérieur à celui des personnes qui n'ont jamais vécues cette

⁸⁷ D. DAMANT, J. DOMPIERRE, N. JAUVIN, *op. cit.* note 34, p.44.

⁸⁸ H. LEYMANN, *op. cit.* note, 41, p. 134-135.

⁸⁹ M-F. HIRIGOYEN, *op. cit.* note 39, p. 98.

⁹⁰ A. SOARES, *op. cit.* note 45, p. 11.

⁹¹ *Ibid*, p.11

⁹² *Ibid*, p.11.

violence. Les symptômes les plus fréquents sont les pensées envahissantes et récurrentes des événements, ainsi que l'évitement des événements associés. Leymann⁹³ considère que la détresse des personnes qui subissent de la violence psychologique est aussi élevée que celle éprouvée à la suite d'un viol. Il renchérit en précisant que ces deux traumatismes engendrent un niveau de détresse plus élevé que tout événement traumatique d'autre nature.

Selon Fisher⁹⁴, le traumatisme créé par le harcèlement psychologique modifie nos façons de comprendre les événements, les autres, notre propre vie ; c'est notre manière de penser le monde qui désormais s'effondre ; nos propres théories sur la réalité volent en éclat. Dans une telle situation extrême, les repères identitaires perdent leur consistance, les cadres de référence éclatent, notre identité se déchire⁹⁵.

La victime du harcèlement psychologique est atteinte dans sa dignité, et ressent de la honte ainsi que de la culpabilité⁹⁶. La honte sera due au fait qu'elle n'a pas vu cette violence arriver et elle n'a pas su réagir. Elle a l'impression d'avoir accepté cette situation. « La honte impose à l'individu une image dégradée de lui-même et elle engendre le repli sur soi, le sentiment d'impuissance et le silence »⁹⁷. Debout et col.⁹⁸ partagent cette idée lorsqu'il affirme que la victime se replie sur elle-même, se détache progressivement de son environnement aussi bien familial que social et se coupe de l'extérieur. Ce faisant, elle s'enferme encore plus dans la hantise de l'univers du travail où sévit celui ou celle qui la harcèle. Les victimes sont atteintes dans leur intégrité et manquent de confiance en elles. Cette perte de confiance en soi se manifeste par : « une impuissance à agir provoquée par la culpabilité ressentie, le sentiment d'abandon, le caractère vexatoire, humiliant de certains propos et comportements utilisés par le harceleur »⁹⁹. La victime vit avec le sentiment qu'elle ne

⁹³ H. LEYMAN, *op. cit.* note 41, p. 140.

⁹⁴ Gustave Nicolas FISHER, *Le ressort invisible, vivre l'extrême*, Paris, Seuil, 1994, p. 25.

⁹⁵ *Ibid.*, p.27.

⁹⁶ M-F. HIRIGOYEN, *op. cit.* note 37, p. 158.

⁹⁷ A. SOARES, «Un cocktail d'émotions : la peur et la honte dans le harcèlement psychologique au travail», (2001)4 *Effectif 10*.

⁹⁸ M. DEBOUT, C. LAROSE, *op.cit.* note 2, p. 106.

⁹⁹ *Ibid.*, p. 103.

peut échapper à ce qui lui arrive et surtout qu'elle ne connaît aucun moment de répit. Au travail, elle est sur le qui-vive et lorsqu'elle en sort, elle continue à y penser.

En d'autres mots, les victimes perdent toute valeur à leurs propres yeux¹⁰⁰. La perte de l'identité, de l'estime de soi sont au cœur du harcèlement psychologique. Car pour survivre la victime se coupe de ses affects et réagit le moins possible aux attaques du milieu. D'après Drida et col. « ce qui est gagné au plan de la survie, a été perdu sur la dimension de la reconnaissance et de l'image de soi ». Il y a donc chez la victime une rupture affective de soi, une perte de ses espoirs de réalisation personnelle.

Le harcèlement psychologique peut aussi modifier le comportement de la victime en la rendant notamment « irritable, d'humeur désagréable ou agressive. Elle peut développer un caractère paranoïaque de méfiance, avec rigidité psychique accrue, intolérance, entêtement ». De tels troubles auront pour effet de confirmer en apparence les allégations du harceleur, celui-ci s'appuyant sur de tels troubles pour démontrer que la victime est la cause de ce dont elle se plaint.¹⁰¹ La vie familiale se trouve également affectée. La qualité de vie familiale se détériore peu à peu et conduit souvent à des conflits familiaux, des séparations et des divorces¹⁰². Le harcèlement psychologique se trouve à avoir des répercussions non pas seulement sur la personne qui en est victime, mais aussi sur l'organisation.

1.3.3 Conséquences du harcèlement psychologique au niveau de l'entreprise

Le harcèlement nuit autant au bon fonctionnement de l'entreprise qu'à sa production. L'entreprise doit assumer les coûts directs et indirects dus à l'absentéisme, au recrutement et à la formation de nouveaux employés qui remplacent les personnes en congé ou qui ont quitté l'emploi faute de ne plus pouvoir supporter la situation difficile qu'elles ont connue. Elle doit aussi assumer les coûts dus à la baisse de la productivité, à la diminution de la qualité, de l'efficacité au travail. D'autres conséquences peuvent

¹⁰⁰ M-F HIRIGOYEN, *op. cit.* note 37, p. 157.

¹⁰¹ M.DEBOUT, LAROSE, *op. cit.* note 2, p.103.

¹⁰² M-F.HIRIGOYEN, *op. cit.* note 39, p. 137.

survenir tels que la détérioration de l'image de l'entreprise, du climat de travail et des relations interpersonnelles, et finalement la baisse de motivation¹⁰³.

Du point de vue d'Engel¹⁰⁴, les coûts liés aux incidents de violence dans les milieux de travail sont des coûts qui perturbent le climat de travail de l'entreprise, l'engagement des salariés vis-à-vis de l'entreprise où ils travaillent, leur motivation et leur productivité ainsi que la qualité des produits et services rendus.

Comme on peut le constater, le phénomène de harcèlement psychologique existe véritablement dans nos milieux de travail, et les conséquences qu'il occasionne touchent aussi bien les employés victimes que l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

CONCLUSION

Comme nous l'avons démontré, le harcèlement moral a d'abord été reconnu par les législateurs à travers l'interdiction de discrimination et de harcèlement discriminatoire. En effet, avant de prohiber le harcèlement moral, sans égard aux motifs l'ayant provoqué, on s'est intéressé en tout premier lieu à la protection des droits fondamentaux. Toutefois, on s'est également rendu compte qu'au-delà des motifs discriminatoires, le harcèlement se manifestait souvent de manière insidieuse, tout en ayant des effets néfastes pour les personnes qui en étaient victimes au travail. C'est ainsi qu'on a identifié différentes formes de harcèlement moral telles que le mobbing, le bullying ou encore l'abus d'autorité. Par ailleurs, on s'est rendu compte qu'il ne faudrait pas assimiler à du harcèlement moral des situations de travail stressantes, conflictuelles ou des mesures jugées désagréables par le salarié, mais relevant de l'exercice du droit de gérance. Les législateurs ont interdit le harcèlement moral au travail, mais il s'agit de voir quels sont les éléments de la loi qui vont amener les employeurs à identifier ce phénomène dans leurs entreprises respectives et à le prévenir, voire le réprimer. En corollaire, quels sont les éléments de la loi qui permettent de croire qu'un salarié est adéquatement protégé à l'encontre du harcèlement moral.

¹⁰³ H. LEYMANN, *op. cit.* note 34, p. 134; M-F HIRIGOYEN, *op. cit.* note 32, p. 99-100.

¹⁰⁴ F.ENGEL, note 55, p. 83.

2. Cadre d'analyse

Pour répondre aux questions de recherche précédemment identifiées, nous allons procéder à la comparaison de l'interdiction du harcèlement psychologique en France et au Québec. Pour les fins de cette comparaison, nous retenons les éléments suivants : le contenu de l'interdiction (2.1), la prévention du harcèlement psychologique (2.2), les organes compétents et mécanismes de plainte (2.3), et les mesures de redressement (2.4). Ces différents éléments nous permettent de saisir la portée de l'interdiction de harcèlement et ainsi de déterminer si ces éléments permettent de protéger au mieux les salariés.

2.1 Le contenu de l'interdiction de harcèlement psychologique

Un des éléments essentiels au niveau de la protection à l'encontre du harcèlement moral, c'est le contenu de l'interdiction de ce phénomène. Pour offrir une protection adéquate au salarié et pour inciter un employeur à se préoccuper sérieusement de cette problématique dans son entreprise, encore faut-il que les situations harcelantes puissent être identifiées. À cet égard, les composantes retenues par les législateurs doivent être à la mesure des situations de harcèlement que l'on veut prohiber.

Plusieurs auteurs ont cherché à cerner les composantes du harcèlement moral et ont proposé un certain nombre de définitions susceptibles de circonscrire les situations moralement harcelantes au travail. Parmi ces auteurs, on peut citer Hirigoyen¹⁰⁵ pour qui le harcèlement psychologique est :

« Toute conduite abusive qui se manifeste notamment par des comportements, des actes, des gestes, qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail ».

¹⁰⁵ M-F. HIRIGOYEN, *op.cit.* note 39, p.13.

Selon Leymann¹⁰⁶, il s'agit :

« (D') un processus destructif, constitué d'un enchaînement de propos et d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicioeux ».

Au bas de l'échelle¹⁰⁷ définit le phénomène de la façon suivante :

« Toute action qui porte atteinte, par sa répétition ou sa gravité, à la dignité ou à l'intégrité d'une travailleuse ou d'un travailleur (...) il peut prendre différentes formes et se traduire notamment par des insultes, des humiliations, des menaces, du chantage, des accusations parfois ouvertes, parfois exprimées à demi-mot, des insinuations non, fondées des représailles injustifiées, des critiques constantes portant plus sur la personnalité que sur le travail accompli ».

Des définitions du harcèlement psychologique ont également été élaborées par les organes chargés d'examiner le phénomène en France et au Québec, en vue de saisir la réalité du phénomène et de permettre de décider de la nécessité de le réprimer légalement.

En France, le CES¹⁰⁸ fait remarquer que le harcèlement moral affecte l'ensemble des conditions de travail, et atteint la victime dans sa dignité, dans ce qui la constitue comme être humain à part entière. Ce qui caractérise la gravité inacceptable de ce phénomène. Pour cela, le CES¹⁰⁹ propose de retenir, comme définition du harcèlement moral, les éléments suivants :

¹⁰⁶ H. LEYMANN, *op. cit.* note 41, p. 26-27.

¹⁰⁷ Au bas de l'échelle, *op.cit.* note35, p.6.

¹⁰⁸ Conseil Économique et Social, *op. cit.* note36, p. 45.

¹⁰⁹ *Ibid*, p. 58.

« Constitue un harcèlement moral au travail, tous agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail d'une ou plusieurs victimes, de nature à porter atteinte à leurs droits et leur dignité, pouvant altérer gravement leur état et pouvant compromettre leur avenir professionnel ».

Au Québec, le Comité interministériel sur le harcèlement psychologique (comité) ¹¹⁰ propose comme définition :

« Une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes généralement répétés et non désirés, et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique et physique de la personne ou de nature à compromettre un droit, à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables, une mise à pied, un congédiement ou une démission forcée.

Un seul acte grave qui engendre un effet nocif peut aussi être considéré comme du harcèlement ».

À la lecture des différentes définitions du harcèlement psychologique élaborées par les différents auteurs, et en s'appuyant sur les recommandations précitées, on peut se rendre compte qu'une définition du harcèlement psychologique qui encadre la réalité du phénomène, tout en permettant de le différencier d'autres agissements, tels les conflits et agression d'autres natures, doit comporter un certain nombre de composantes. Nous allons retenir toutes les composantes qui permettent de préciser la notion de harcèlement psychologique. Ainsi, les composantes d'une définition du harcèlement psychologique sont les suivantes :

- | | | |
|-----------------------------------|---|-------------------------|
| - Une conduite harcelante répétée | | - des actes ou actions |
| se manifestant par | → | - des paroles ou propos |
| | | - des gestes |

¹¹⁰ Comité interministériel sur le harcèlement psychologique, *op. cit.* note 36, p.13.

- des agissements



Lesquels sont

- non désirés
- hostiles



Ayant pour conséquences

- l'atteinte à la dignité
- l'atteinte à l'intégrité psychique ou physique
- la dégradation des conditions humaines, relationnelles de travail
- l'atteinte aux droits des personnes
- la compromission de l'avenir professionnel des victimes

Une conduite grave se manifestant par →

- des actes ou actions
- des paroles ou propos
- des gestes
- des agissements



Aux effets nocifs



Ayant pour conséquence

- l'atteinte à la dignité
- l'atteinte à l'intégrité psychique ou physique
- dégradation des conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail
- l'atteinte aux droits des personnes

- la compromission de l'avenir professionnel des victimes
- la dégradation du climat de travail

Il s'agira donc de voir dans quelle mesure la formulation de l'interdiction faite par les législateurs français et québécois permet de prendre en compte ces différentes composantes.

2.2 La prévention du harcèlement psychologique

Tel que précisé dans la section précédente, réservée à l'analyse sociologique du harcèlement, de nombreux auteurs¹¹¹ ont désigné des facteurs favorisant l'émergence des situations de harcèlement psychologique au sein des entreprises. Ces facteurs peuvent être reliés aux caractéristiques personnelles des individus. Il peut aussi s'agir de facteurs sociaux, ou alors de facteurs liés au contexte organisationnel. Compte tenu de l'existence de tels facteurs, la prévention du harcèlement moral s'avère indispensable.

En plus de cela, le harcèlement, au même titre que l'ensemble des violences qui se développent à l'occasion ou dans le cadre du travail, constitue un risque professionnel. Car le risque professionnel est une menace ou un danger auquel le travailleur est exposé dans l'exécution de son travail. Ainsi, en tant que risque professionnel, la prévention du harcèlement au sein de l'entreprise est nécessaire dans la mesure où l'interdiction formelle du harcèlement psychologique en elle seule ne saurait suffire à garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre ce fléau. Fort de ce constat, le comité interministériel et les auteures telles Lamy et Quenneville et col. envisagent certains moyens de prévention pour éviter le harcèlement au sein des milieux de travail. Ils sont favorables à l'adoption de politiques ainsi qu'à la formation et

¹¹¹D. DAMANT, J. DOMPIERRE, N. JAUVIN, *op.cit.* note 34, p.35 ; M-F. HIRIGOYEN, *op. cit.* note 37 P.121 ; A. SOARES, *loc. cit.* note 45, p.6.

sensibilisation de l'ensemble du personnel de l'entreprise sur la problématique du harcèlement psychologique. En effet, d'après Quenneville et col¹¹², il est utile d'adopter une politique organisationnelle qui permettrait de reconnaître le phénomène de harcèlement, de véhiculer les valeurs préventives et expliciterait les gestes à poser lorsqu'une situation de harcèlement se manifeste. Une telle politique servirait à promouvoir l'implantation d'une culture exempte de harcèlement. Par ailleurs, le comité interministériel¹¹³ est favorable à l'adoption d'une politique de prévention et de réparation du harcèlement, complétée par un code de conduite destiné à l'ensemble des employés. Selon le Comité, l'élaboration d'une telle politique pourrait être l'occasion pour une entreprise d'évaluer les risques en matière de violence au travail. De plus, la personne responsable de l'application de la politique pourrait être conseillée par un comité paritaire (employeurs et travailleurs). Cette personne devrait établir des liens avec le régime de santé et de sécurité du travail, notamment avec le comité responsable de ces sujets au sein de la même entreprise. Le Comité suggère également que la politique de prévention devrait comprendre un mécanisme de traitement des plaintes, incluant des mesures destinées à éviter que le harcèlement ne se reproduise. Une telle politique selon le comité, devrait aussi contenir d'autres volets comme l'information, la sensibilisation des employés, l'établissement de contacts avec les gestionnaires de 1^{er} niveau et avec d'autres responsables de politiques dans d'autres organisations afin de pouvoir échanger sur la manière d'arriver à un diagnostic de situation à cet égard. Et enfin, les moyens pertinents à utiliser pour apporter une solution à un problème ou pour prévenir à l'occurrence des situations délicates. Cette politique de prévention devrait également comprendre des mesures de soutien aux victimes ainsi que des indications claires sur l'évaluation qui devrait être réalisée après une période déterminée d'application. Lamy¹¹⁴ pour sa part, insiste sur le fait que l'employeur, dans l'exercice de son droit de gérance, pourrait adopter une politique interdisant toute forme de harcèlement, et prévoyant des mécanismes de résolution des conflits. L'employeur devrait assurer la diffusion et l'application de cette politique. Pour Lamy, face au

¹¹² Nadine QUENNEVILLE, Marie-Èlène ROBERT, «*Le harcèlement au travail : une approche descriptive et préventive*», (2002)2 *Gazette du travail* 60.

¹¹³ Comité interministériel sur le harcèlement psychologique, *op. cit.* note 36, p.73.

¹¹⁴ F. LAMY, *loc. cit.* note 53, p. 139.

harcèlement psychologique et aux comportements inopportuns les actions patronales et syndicales sont indispensables. L'employeur devrait être tenu de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la dignité de la personne au travail »¹¹⁵. Parallèlement, le syndicat devrait travailler au maintien d'un environnement de travail sain.

Le comité interministériel a proposé d'autres mesures de prévention en vue de protéger les salariés en entreprise. D'après le comité¹¹⁶, étant donné que l'employeur a des obligations générales qui découlent de la *Charte des droits et libertés de la personne*, notamment des obligations de respect de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique des travailleurs (article 46) et l'obligation d'octroyer des conditions de travail justes et raisonnables (article 19) repose aussi sur l'employeur l'obligation de protéger la santé, la sécurité et la dignité des salariés qui découle du *Code civil du Québec* (article 2087). Par ailleurs, en raison de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Ces trois lois, d'après le comité, semblent explicites pour ce qui est de la responsabilité de l'employeur de fournir aux employés un milieu de travail sain, exempt de violence. Par ailleurs, le comité précise qu'au-delà des obligations légales de protection de la santé, de la sécurité et des droits des travailleurs, les employeurs ont des responsabilités au regard des incidents de harcèlement survenus dans les lieux de travail, étant les seuls à détenir les outils nécessaires pour appliquer les mesures de redressement dissuasives. Ainsi, la responsabilité de l'employeur se caractérise aussi par son pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires¹¹⁷.

Les études menées en France préconisent également la prise de mesures préventives efficaces pour protéger les travailleurs contre ce risque.

¹¹⁵ *Ibid.*, p.40.

¹¹⁶ Comité interministériel sur le harcèlement psychologique, *op. cit.* note 36, p.38.

¹¹⁷ *Ibid.*, p.40.

En France, le CES¹¹⁸ a recommandé la mise sur pied d'une prévention efficace au sein de l'entreprise. Ainsi, pour mieux protéger les salariés contre ce fléau, il suggère que les principes généraux de prévention déjà existants, applicables aux atteintes de la personne, ayant pour manifestation un dysfonctionnement relationnel au travail soient appliqués au harcèlement moral. C'est l'article L.230-2 du *Code du travail*, en matière d'hygiène et de sécurité qui définit les obligations de l'employeur. D'après cet article :

« Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Le CES suggère que cette obligation générale de prévention en matière de santé et sécurité au travail soit étendue à la santé physique et mentale des travailleurs.

Le CES¹¹⁹ considère que la prévention passe également par l'information. Ainsi, le règlement intérieur qui est un document écrit par lequel l'employeur fixe notamment les mesures applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de leur santé et sécurité, dès lors qu'elles apparaissent compromises. Selon le CES, le règlement intérieur devrait rappeler les dispositions relatives à l'interdiction et la condamnation de toute pratique de harcèlement moral et mettre ainsi en évidence de façon systématique le caractère illicite et intolérable de ce fléau.

Étant donné que le respect des droits individuels et de la dignité des personnes fait partie des principes fondamentaux qui doivent être garantis au sein de l'entreprise, le

¹¹⁸ Conseil Économique et Social, *op. cit.* note 44, p.67.

¹¹⁹ *Ibid*, p.69.

CES¹²⁰ recommande que l'ensemble des institutions représentatives du personnel compte tenu de leurs attributions, soient des acteurs dans la prévention des situations de harcèlement moral. Parmi ces acteurs, il souhaite l'intervention du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du délégué du personnel, du médecin du travail.

Ayant ainsi fait part des diverses mesures susceptibles de prévenir le harcèlement, les principaux éléments que nous retenons pour les fins de notre comparaison sont les suivants :

- Imposer à l'employeur l'obligation de garantir aux employés un environnement de travail sans harcèlement
- Adopter au sein de l'entreprise une politique de prévention, visant à promouvoir une culture exempte de harcèlement et précisant les mécanismes de traitement des conflits.
- Informer et sensibiliser l'ensemble du personnel de l'entreprise sur la problématique du harcèlement
- Favoriser l'intervention d'autres acteurs sociaux dans l'établissement de la prévention, en plus de celle de l'employeur.

Il s'agira de voir si ces mesures préventives proposées dans le cadre des études menées sur le harcèlement psychologique font partie de celles qu'adoptent les législateurs. Les législateurs imposent-ils des obligations spécifiques à l'employeur en matière de harcèlement ?

2.3 Le processus de plainte et les organismes chargés d'assurer l'application de l'interdiction

Au-delà de l'interdiction de harcèlement moral au travail et des mesures préventives que les législateurs peuvent imposer pour que la protection offerte à un salarié soit efficace,

¹²⁰ *Ibid*, p. 70.

il doit pouvoir se plaindre du non respect de ses droits lorsqu'il estime qu'ils ne sont pas respectés. Il est donc important de connaître les mécanismes de plainte envisagés par les législateurs ainsi que les différents organes chargés d'assurer le respect de cette interdiction. C'est dans cette optique que les organes examinant le phénomène de harcèlement en France et au Québec ont jugé important de traiter de cet aspect dans leurs recommandations.

En France, on peut se référer à l'analyse effectuée par le CES. Ce dernier propose l'intervention de certains organes pour la mise en œuvre de l'interdiction. Tout d'abord, le CES souligne le fait que le rôle du syndicat consiste à l'étude et à la défense des droits ainsi que des intérêts matériels, et moraux, tant collectifs qu'individuels des salariés conformément à l'article L. 411-1 du *Code du travail*¹²¹. Leurs représentants au sein de l'entreprise ont donc une capacité naturelle à intervenir en faveur d'un salarié. Pour cela, le CES¹²² considère que les syndicats devraient pouvoir tenter en cas de harcèlement moral, les mêmes actions qu'en matière de harcèlement sexuel en justifiant d'un accord écrit de la victime. C'est pourquoi, il préconise en ce sens la modification de l'article L.123-6 du *Code du travail*¹²³ afin qu'il soit applicable en cas de harcèlement moral. Le CES suggère aussi qu'en l'absence de délégués syndicaux au sein de l'entreprise et compte tenu de leurs prérogatives, les organisations syndicales extérieures devraient avoir la possibilité d'intervenir auprès du chef d'entreprise au sujet des situations dont elles ont pu avoir connaissance en vue de faire cesser des agissements de harcèlement.

Le CES recommande également l'intervention du Conseil de prud'hommes. Le CES¹²⁴ en prélude rappelle que le Conseil de prud'hommes est le juge naturel des conflits du

¹²¹ Cet article se lit comme suit : « Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts »

¹²² Conseil Économique et Social, *op. cit.* note 44, p. 80.

¹²³ Cet article s'articule comme suit : « Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un candidat à un emploi ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat ».

¹²⁴ Conseil Économique et Social, *op.cit.* note 44, p.80.

travail. Il est saisi des conflits individuels entre un employeur et un salarié. Étant donné que, selon l'article L.422-1-1 du *Code du travail*¹²⁵, le délégué du personnel peut saisir le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes siégeant en référé lorsque l'employeur ne prend pas de mesure ou prend une mesure insuffisante pour faire cesser une atteinte aux droits des personnes. Le juge prud'homal ainsi saisi peut prendre toutes mesures pour faire cesser cette atteinte. Cette forme d'action alliant délégués du personnel et Conseil de prud'hommes constitue une forme de procédure utilisable en cas de harcèlement moral. Le CES souligne aussi que le Conseil de prud'hommes dispose de par la loi d'une compétence pour trancher les litiges entre salariés. La procédure prud'homale s'articule en deux temps : une phase de conciliation précédant obligatoirement une phase de jugement. Les cas de harcèlement moral mettant en cause des salariés dans leurs relations interpersonnelles relèvent donc du Conseil de prud'hommes d'après le CES¹²⁶.

Le comité interministériel au Québec a également suggéré l'intervention de certains acteurs dans le processus de plainte. En effet, le comité considère que l'intervention des arbitres de griefs serait salutaire. Le comité, dans son analyse, fait ressortir le fait que, l'ensemble des litiges survenus en milieu de travail par extension à la convention collective, devrait être du ressort de l'arbitre de grief¹²⁷ à l'exception des sujets particuliers comme les lésions professionnelles ou les accidents du travail. Pour cela, la convention collective pourrait comprendre des dispositions interdisant le harcèlement afin d'établir que le harcèlement ne peut être pratiqué ni toléré dans l'entreprise.

¹²⁵ Cet article se lit comme suit : « Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le délégué si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil des prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor ».

¹²⁶ Conseil Économique et Social, *op.cit.* note 44, p.80.

¹²⁷ Comité interministériel, *op. cit.* note 36, p.46.

De même, le comité¹²⁸ conseille l'intervention des syndicats. Il souligne, en effet, que l'action syndicale devrait viser à obtenir de l'employeur qu'il intervienne pour faire cesser les atteintes au droit à la dignité que représente le harcèlement. Ainsi, les syndicats devraient inciter les personnes victimes de harcèlement à informer l'employeur et à lui demander d'agir. Les victimes tout au long de la démarche devraient bénéficier de l'assistance des syndicats. Les syndicats pourraient également assurer un suivi des dossiers et agir promptement pour requérir l'intervention d'un arbitre si la situation perdure et que l'employeur n'agit pas.

Le comité, dans son analyse, souligne la possibilité d'impliquer la Commission des normes du travail (CNT) dans la résolution de tel conflit. Cependant, il¹²⁹ précise préalablement que l'action de la CNT est fort limitée en raison du fait que la *Loi sur les normes du travail* ne contient pas de dispositions visant expressément le harcèlement psychologique. Toutefois, selon le comité, en considérant les responsabilités patronales au regard de la qualité du milieu de travail, à savoir qu'il soit exempt de violence de toutes formes, il semble opportun d'inclure dans la *Loi sur les normes du travail* des dispositions visant à favoriser aussi bien la prévention de ce phénomène que la réparation des incidents survenus. Ainsi d'après le comité, on devrait y prévoir l'interdiction du harcèlement donnant lieu à un recours devant les tribunaux et la possibilité de médiation, étape ultime pour résoudre un tel problème. Pour le comité, l'un des avantages d'une telle inclusion serait de permettre à la CNT d'intervenir notamment, par la médiation dans les lieux de travail avant que la victime soit obligée de quitter son emploi.

Le processus de plainte et les organes chargés d'assurer le respect de l'interdiction de harcèlement moral constitue le troisième élément de notre comparaison. Pour ce qui est de cet élément de notre étude, la comparaison s'effectuera à deux niveaux essentiellement : d'abord au niveau des organes habilités à intervenir en cas de harcèlement et ensuite au niveau des recours disponibles.

¹²⁸ *Ibid*, p.46

¹²⁹ *Ibid*, p.50.

En France comme au Québec, l'intervention des syndicats pour défendre les droits ainsi que les intérêts collectifs et individuels des salariés a été suggérée en tant qu'organe intervenant dans le mécanisme de règlement des litiges. Les législateurs ont-ils jugé nécessaire cette intervention syndicale, et quel rôle, lui ont-ils assigné ?

En France, le CES recommande l'action syndicale, et celle du Conseil de prud'hommes pour connaître des litiges de harcèlement. Au Québec, le comité interministériel préconise l'intervention des syndicats, des arbitres de griefs pour les employés syndiqués et de la Commission des normes du travail ainsi que des tribunaux pour les employés non syndiqués dans la résolution des conflits liés au harcèlement psychologique.

Par rapport aux mesures proposées par la doctrine, il s'agit de voir quels sont les mécanismes de plainte retenus par les législateurs et dans quelle mesure ceux-ci contribuent à assurer une protection adéquate à l'encontre du harcèlement moral au travail.

2.1.4 Les mesures de redressement

En définitive, lorsqu'un salarié subit du harcèlement moral et qu'il s'en plaint, il devrait être en mesure d'obtenir toutes les mesures de redressement nécessaires pour réparer les préjudices qu'il a subis. Par ailleurs, ces mesures de redressement pourront constituer aux yeux d'un employeur un incitatif au respect de la loi.

Ainsi, de nombreux auteurs¹³⁰, tel que nous l'avons spécifié dans la section précédente, ont insisté sur les conséquences du harcèlement pour les victimes. Ils ont précisé, que le harcèlement peut avoir diverses répercussions sur les personnes cibles. Ainsi, les victimes peuvent être affectées au niveau de l'exécution de leur travail, dans leur vie

¹³⁰ A. SOARES, *loc. cit.* note 45, p.6 ; H. LEYMANN, *op. cit.* note 41, p. 40 ; G. N. FISHER, *op. cit.* note 94, p. 25 ;

¹³⁰ M. DEBOUT, C. LAROSE, *op. cit.* note 2, p. 106.

personnelle, et le fonctionnement de l'entreprise peut également être affecté. Compte tenu des effets destructeurs du harcèlement, des mesures de réparation et de sanction ont été envisagées pour rétablir les victimes dans le respect de leur droit, et dissuader les éventuels harceleurs. On peut se référer aux recommandations apportées en France et au Québec sur cette question.

Le CES s'est prononcé en faveur de l'interdiction dans le *Code du travail* d'un article prononçant l'interdiction et la sanction civile du harcèlement moral¹³¹. En effet, selon le CES, il est indispensable de protéger sur le plan civil les salariés victimes de harcèlement. Car l'adoption de telles mesures permettrait d'éviter toute mesure de licenciement abusif comme toute démission extorquée sous la pression d'un harcèlement. Il faudrait surtout d'après le CES prévoir la sanction du harcèlement moral qu'il émane d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue.

Le CES souligne également l'importance d'une sanction pénale. Il évoque pour cela la possibilité d'une sanction pénale générale ou alors d'une sanction spécifique. Selon le CES¹³², le législateur pourrait adopter un texte général condamnant les agissements de harcèlement quels que soient leurs motifs, leurs méthodes ou leur lieu de survenance. Il pourrait le faire en considérant que la gravité du harcèlement moral réside dans sa capacité à la destruction de l'autre, et qu'il doit être pénalement condamné au titre du respect des droits de la dignité dû à chaque personne. Un tel texte pourrait comprendre parmi l'ensemble des situations de harcèlement moral, celles qui surviennent au travail.

Par ailleurs, le CES¹³³ mentionne aussi la possibilité pour le législateur d'adopter un texte spécifique au harcèlement moral, au même titre que le harcèlement sexuel, étant donné qu'il dégrade l'état psychique de la personne et atteint sa dignité comme le harcèlement sexuel. Le CES recommande donc au législateur d'incorporer dans le *Code pénal* une condamnation du même ordre que celle du harcèlement sexuel dans le cadre du harcèlement moral.

¹³¹ Conseil Économique et Social, *op. cit.* note 44, p.75.

¹³² *Ibid.*, p.87.

¹³³ *Ibid.*, p.88.

Le comité interministériel au Québec dans son analyse n'envisage pas de mesures précises permettant d'assurer le droit à la réparation des victimes. Cependant, compte tenu des conséquences graves du harcèlement sur les victimes, il s'agira de voir comment les législateurs français et québécois ont organisé la sanction ainsi que la réparation de tels actes pour assurer la protection des salariés et amener les employeurs à se préoccuper de ce problème dans leur entreprise.

En définitive, il faut rappeler qu'il a été question au cours de cette section de préciser les éléments conducteurs de notre comparaison ainsi que de l'utilité de traiter de ces différents éléments. Pour ce qui est des composantes de l'interdiction du harcèlement, nous avons présenté ces dernières tel qu'abordées par la littérature et spécifié qu'elles permettent d'identifier les situations de harcèlement lorsqu'elles se produisent. Nous avons également fait état de l'utilité de la prévention du harcèlement dans la mesure où il existe au sein des entreprises des facteurs favorisant l'émergence du harcèlement d'où l'importance d'adopter des outils adéquats pour éviter la survenance des cas de harcèlement. Nous avons par ailleurs présenté la nécessité d'aborder le processus de traitement des plaintes, car malgré la prévention, les cas de harcèlement peuvent se produire dans l'entreprise, il est donc important de connaître les divers mécanismes prévus pour permettre aux salariés de se plaindre de l'atteinte qu'ils auraient subie. Et enfin, nous avons traité de l'importance des mesures de redressements étant donné que ce sont elles qui permettront aux victimes d'obtenir réparation des préjudices subis.

3. Méthodologie

À l'intérieur de cette section, nous présenterons les objectifs d'une recherche en droit comparé (3.1). Nous exposerons ensuite les systèmes juridiques français et québécois en droit du travail (3.2). Nous présenterons en dernier lieu la méthode de collecte de données et d'analyse (3.3).

3.1 Le type de recherche

Avant de planifier la démarche méthodologique requise, il importe d'identifier le type de recherche que nous aurons à faire. Dans notre cas, nous nous servirons du droit comparé pour réaliser notre étude. Il est important de préciser les objectifs visés par une telle méthode d'abord d'un point de vue général, ensuite dans le cas précis de notre recherche.

3.1.1 Les objectifs du droit comparé en général

Le droit comparé permet de rapprocher non seulement deux ou plusieurs textes juridiques traitant du même sujet ou de sujets voisins, mais les solutions choisies à un problème donné, ainsi que les motifs de ces choix¹³⁴. Une telle démarche permet de confronter deux règles, deux institutions, ainsi que les mécanismes profonds de deux droits. À savoir, les fonctions assumées, et les facteurs déterminants de création et de développement des règles et des institutions. La démarche comparative situe le droit national en le mettant en rapport avec un ou plusieurs systèmes juridiques externes. Elle permet ainsi d'observer son évolution, de voir si celle-ci concorde avec celle d'ensemble plus vaste¹³⁵.

La comparaison des droits permet de prendre de la distance vis-à-vis du droit national et de relativiser les principes qu'il a consacrés, de réfléchir aux structures qu'il a mises en place et aux causes de variations par rapport à d'autres droits nationaux. Ceci permet d'observer si son évolution, dans une certaine mesure, concorde avec d'autres systèmes juridiques. Et surtout, l'expérience étrangère peut révéler l'existence d'une solution dont la transposition serait avantageuse¹³⁶. Cependant, lorsqu'il est question de transposition de normes étrangères, il faut tenir compte du fait que ces normes trouvent leur fondement dans l'histoire sociale du pays considéré, dans le contexte politique,

¹³⁴ Jean Michel SERVAIS, *Droit en synergie sur le travail, éléments de droits international et comparé du travail*, Bruxelles, Bruylant, 1997, p. 12.

¹³⁵ Pierre VERGE, *Droit du travail comparé et identité du droit du travail*, Comptresec, 1994, p.97.

¹³⁶ J.M. SERVAIS, *op. cit.* note 138, p. 15.

économique, social, et culturel. Ainsi, un transplant non adapté au nouveau milieu peut être inapproprié. À ce sujet, Montesquieu, dans *L'esprit des lois*¹³⁷, soutenait déjà que :

« Les lois politiques et civiles de chaque nation (□) doivent être tellement propres au peuple pour lequel elles sont faites que, c'est un très grand hasard si celle d'une nation peut convenir à une autre ».

Le droit comparé constitue un moyen efficace pour permettre à un pays de surmonter les difficultés qu'il rencontre dans l'application de certaines normes. En effet, l'expérience étrangère peut permettre une solution d'interprétation d'aspects particuliers du droit national. Pour cela, le droit comparé se présente comme un instrument de réforme du droit, car il facilite l'évolution du droit national¹³⁸.

La comparaison des droits aide également à la formulation des normes internationales du travail. De telles normes peuvent être régionales à l'exemple de celle du Conseil de l'Europe, ou universelles comme les conventions, les recommandations et les autres instruments juridiques de l'OIT¹³⁹. En effet, les normes internationales sont à certains égards le produit du droit comparé, car elles regroupent les éléments qui résultent de la recherche et des discussions avec certaines lois nationales sur un sujet donné. Ces normes s'inspirent donc des droits étatiques, mais elles influencent aussi les législations nationales puisqu'elles se présentent en tant que des références, des modèles. Le droit comparé peut aussi constituer un moyen efficace pour permettre à un pays de surmonter les difficultés qu'il rencontre dans l'application des normes internationales du travail.

¹³⁷ Charles de Secondat MONTESQUIEU, *De l'esprit des lois*, Paris, Garnier, 1748, p. 237.

¹³⁸ P. VERGE, *op.cit.* note 139, p. 98.

¹³⁹ J.M. SERVAIS, *op. cit.* note 138, p. 15.

3.1.2 Les objectifs du droit comparé dans le cadre de cette étude

La méthode comparative que nous adoptons est fondée sur une approche normative et non sociologique du droit. En effet, la démarche de droit comparé adoptée dans le cadre de cette étude, tient d'abord du fait que l'étude menée s'intéresse à deux lois adoptées à des époques contemporaines et visant à accomplir des fonctions semblables ainsi qu'à satisfaire des objectifs similaires. Cependant, la façon d'y arriver pourra être différente d'où l'intérêt de mener une telle comparaison pour dégager les différences qui pourraient être utiles à l'édification du droit national.

De plus, on retrouve en France des employeurs ayant des établissements au Québec, de même qu'au Québec, il existe des employeurs disposant d'établissements en France, d'où l'intérêt du point de vue des relations industrielles de comprendre la portée de l'interdiction et d'autre part d'identifier les forces et faiblesses des deux régimes de protection à l'encontre du harcèlement psychologique.

L'objectif d'une telle démarche tient aussi du fait que la France et le Québec ont des similitudes pour ce qui est du droit du travail. En effet, ils sont tous deux fondés sur un droit commun écrit. Le droit du travail, en France comme au Québec, comporte des règles rédigées de façon exhaustive. De ce fait, le droit écrit est la source première de ces deux droits. En plus de ces ressemblances, il faut souligner l'attachement historique qui existe entre les deux droits. Cela dit, depuis 1763, date du Traité de Paris, le Québec appliquait les lois françaises et ce jusqu'en 1866, date d'adoption du *Code civil du Bas-Canada*.

La démarche comparative tient enfin du fait que les efforts pour décrire et comprendre davantage le phénomène de harcèlement psychologique ont été accentués en France et en contexte québécois à la suite des travaux d'Hirigoyen qui ont permis de mettre en évidence les effets dévastateurs de ce phénomène complexe. À la suite des travaux d'Hirigoyen, de nombreux auteurs, tant en France qu'au Québec, vont davantage

s'intéresser à ce fléau ce qui donnera lieu à de nombreuses publications sur cette problématique. Face à l'importance et à la gravité du phénomène révélées par les auteurs, les législateurs vont intervenir pour garantir la protection des employés à l'égard du harcèlement psychologique.

Pour une meilleure compréhension de notre étude comparative, nous allons présenter les instances intervenant dans l'une et l'autre institution à l'intérieur des quelles s'insèrent les règles de harcèlement psychologique.

3.2 Les systèmes juridiques français et québécois en droit du travail

L'approche comparative retenue dans le cadre de cette recherche requiert la présentation des systèmes juridiques français (3.2.1) et québécois (3.2.2) en droit du travail.

3.2.1 Le système juridique français en droit du travail

En France, le législateur est intervenu pour favoriser les relations de travail équitables. En effet, le législateur a légiféré sur les rapports individuels et collectifs de travail. Pour ce qui est des rapports individuels de travail, le législateur a prévu des règles encadrant le lien d'emploi né du contrat de travail. Il s'agit des règles précisant l'établissement des contrats de travail, leur exécution et leur rupture. Le législateur a aussi prévu le statut légal minimum à savoir le salaire minimum, la durée du temps de travail, les congés, et autres conditions de travail normatives. Toutes ces dispositions sont contenues dans le *Code du travail*¹⁴⁰, et elles s'appliquent dans l'ensemble du territoire français, à toutes les situations qui s'inscrivent dans le cadre prévu par la loi.

Par ailleurs, les conflits individuels de travail liés aux contrats de travail sont soumis à la compétence du Conseil de prud'hommes (3.2.1.1).

¹⁴⁰ *Code du travail*, *op. cit.* note 6.

3.2.1.1 Conseil de prud'hommes

Le Conseil de prud'hommes trouve son origine dans une juridiction lyonnaise qui réglait, sous l'ancien régime, les conflits de travail entre les canuts et leurs employeurs¹⁴¹. Supprimée lors de la révolution, cette juridiction fut rétablie par Napoléon en 1806, sous l'appellation Conseil de prud'hommes. La formule fut étendue dès 1809¹⁴². Aujourd'hui, le Conseil de prud'hommes est réglementé par la loi du 18 janvier 1979 et le décret du 23 novembre 1979, inséré dans le *Code du travail* (article L 511 et R511-1).

Le Conseil de prud'hommes est la juridiction de premier degré de jugement des litiges nés à l'occasion de tout contrat de travail¹⁴³, auquel on assimile le contrat d'apprentissage. Il est question des litiges susceptibles de survenir à propos de l'existence d'un contrat, de son exécution, de sa cessation entre employeurs et salariés de droit privé. Le quatrième alinéa de l'article L511-1 du *Code du travail* spécifie que la mission des Conseils de prud'hommes s'applique aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail. Il s'agit d'une juridiction collégiale, élective et paritaire. En effet, l'organisation de cette juridiction permet aux employeurs et aux salariés d'être jugés par leurs pairs, siégeant au sein d'une formation obligatoirement composée d'un nombre égal de conseillers employeurs et salariés. Ce principe du paritarisme se retrouve dans l'article L512-1 du *Code du travail*, qui stipule que : « Les conseils de prud'hommes et leurs différentes formations sont composés d'un nombre égal de salariés et d'employeurs ».

Les Conseillers prud'hommaux sont élus par les pairs pour une durée de cinq ans reconductible¹⁴⁴. Une fois élus, les membres du Conseil sont soumis aux mêmes obligations que les magistrats de carrière et bénéficient d'une formation juridique. Chaque Conseil de prud'hommes est divisé en 5 sections¹⁴⁵ spécialisées dans les principaux secteurs du monde du travail (l'encadrement, l'industrie, le commerce et les services commerciaux, l'agriculture et les activités diverses). Chaque section comprend

¹⁴¹ Jean-Pierre SCARANO, *Institutions juridictionnelles*, Paris, Ellipses Édition Marketing S.A., 2002, p.80.

¹⁴² J-P SCARANO, *op. cit.* note 141, p.80.

¹⁴³ Article L511-1 du *Code du travail*.

¹⁴⁴ Article L 512-5 du *Code du travail*.

¹⁴⁵ J-P SCARANO, *op. cit.* note 141, p. 81.

au moins huit conseillers : quatre salariés et quatre employeurs. Leur constitution est décidée par le premier président de la Cour d'appel¹⁴⁶. Ces conseillers doivent élire un président et un vice-président de section. En fonction du litige, l'affaire est attribuée à une section particulière. En cas de difficulté d'attribution d'une affaire, c'est le président du Conseil des prud'hommes qui tranche cette question. Sa décision n'est pas susceptible de recours.

Chaque section du Conseil des prud'hommes ou, lorsqu'elle est divisée en chambre, chaque chambre comprend au moins un bureau de conciliation et un bureau de jugement¹⁴⁷. Le bureau de conciliation est composé d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur. Le bureau de jugement est composé d'au moins deux employeurs et de deux salariés. La présidence est assurée alternativement par un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié¹⁴⁸.

Le Conseil de prud'hommes statue en premier et dernier ressort, sans possibilité d'appel pour les demandes inférieures ou égales à 4000 euros¹⁴⁹. La voie du pourvoi en cassation reste possible auprès de la chambre sociale de la Cour de cassation. Et le conseil statue en 1^{er} ressort pour les demandes supérieures 4000 euros. L'appel est possible auprès de la chambre sociale de la Cour d'appel et un pourvoi en cassation peut être exercé à la chambre sociale de la Cour de cassation¹⁵⁰.

3.2.1.2 Cour d'appel

La Cour d'appel peut être définie comme étant la juridiction de droit commun du second degré appelée à statuer sur les affaires déjà jugées par les tribunaux de première instance de l'ordre judiciaire¹⁵¹. Elle doit examiner et rejurer l'ensemble des affaires qui lui sont soumises, c'est-à-dire analyser les faits de l'espèce et les questions de droit ; elle statue sur le fond du litige¹⁵². L'audience est, en principe, publique, mais parfois, elle

¹⁴⁶ Article L 512-3 du *Code du travail*.

¹⁴⁷ Article L 512-3 du *Code du travail*.

¹⁴⁸ Article L512-2 du *Code du travail*.

¹⁴⁹ Article R 517-3 du *Code du travail*.

¹⁵⁰ Article R 517-4 du *Code du travail*.

¹⁵¹ Roger PERROT, *Institutions judiciaires*, Paris, Montchrestien, 2000, p.132.

¹⁵² Article L 211-1 du *Code de l'organisation judiciaire*.

a lieu en chambre du conseil. La Cour d'appel est compétente pour juger tous les appels interjetés contre les décisions rendues par les juridictions de première instance¹⁵³. Néanmoins, les petits litiges, ceux donc le montant est peu élevé sont privés d'appel et ne sont jugés que par les juridictions de première instance. Cependant, le pourvoi en cassation est possible en cas de violation de la règle de droit.

Il existe trente-cinq cours d'appel sur le territoire français¹⁵⁴, elles sont composées de magistrats appelés « conseillers ». Il s'agit de magistrats d'un rang élevé qui, après avoir commencé leur carrière dans une juridiction de premier degré, ont accédé par leur mérite aux fonctions de conseillers. Dans chaque Cour d'appel, le nombre de conseillers est plus ou moins important selon les dimensions de la Cour et le volume des affaires dont elle est saisie. En règle générale, le ressort territorial de chaque Cour d'appel s'étend sur deux ou plusieurs départements. La Cour est dirigée par un magistrat appelé le premier président. Chaque Cour d'appel comprend une chambre civile, une chambre sociale, et une chambre commerciale¹⁵⁵. Chacune traite d'un certain type de contentieux.

3.2.1.3 Cour de cassation

C'est la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire, placée au sommet de la hiérarchie¹⁵⁶. Elle est unique en France et siège à Paris dans les locaux du Palais de justice. La Cour de cassation en tant qu'elle est l'organe suprême de l'ordre judiciaire, a pour mission de veiller au respect de la règle de droit par les juridictions inférieures¹⁵⁷. Traditionnellement, elle exerce cette fonction en se prononçant sur les pourvois dirigés contre les arrêts rendus par les cours d'appels, et plus exceptionnellement contre les décisions des tribunaux rendus en premier ressort¹⁵⁸.

¹⁵³ R. PERROT, *op.cit.* note 151, p.138.

¹⁵⁴ Alain HÉRAUD, André MAURIN, *Institutions judiciaires*, 5^{ème} édition, Paris, Dalloz, 2004, p.64.

¹⁵⁵ Article R 221-1 du *Code de l'organisation judiciaire*.

¹⁵⁶ R. PERROT, *op.cit.* note 151, p.138.

¹⁵⁷ R. PERROT, *op.cit.* note 151, p.170.

¹⁵⁸ R. PERROT, *op.cit.* note 151, p.171.

La Cour de cassation qui se trouve être la juridiction la plus élevée de la hiérarchie judiciaire, se trouve aussi être celle dont les pouvoirs juridictionnels sont les plus limités¹⁵⁹. Son rôle en effet n'est pas de procéder à un nouvel examen des faits, sa fonction consiste uniquement à vérifier si, dans le cas d'espèce, la règle de droit a été bien comprise et correctement appliquée par la juridiction dont émane la décision attaquée¹⁶⁰, que l'on appelle juge de fond, par opposition à la Cour de cassation qui est uniquement juge de droit.

3.2.2 Système juridique québécois du droit du travail

Pour ce qui est du Québec, il faut tout d'abord préciser le cadre d'application du droit du travail, à cause du partage de compétence entre les provinces canadiennes et la juridiction fédérale. La question du partage de compétence en matière de relation du travail a été tranchée par les tribunaux qui ont défini les règles du partage de la compétence législative entre le parlement du Canada et les législatures des provinces. Il a été établi qu'en principe, la compétence législative en matière de relations de travail appartient aux législatures provinciales. Par conséquent, le Québec jouit de la compétence de principe pour régir les relations d'emploi au Québec, excepté pour les entreprises fédérales¹⁶¹.

Il faut souligner que le lien d'emploi naît du contrat de travail, qui est prévu aux articles 2085 à 2097 du *Code civil du Québec*¹⁶². En cas de violation des dispositions prévues par ce *Code*, ce sont les tribunaux judiciaires qui sont compétents pour les employés non syndiqués. À savoir la Cour supérieure, pour toutes les réclamations dont le montant de la réclamation est égale ou supérieur à 70 000 \$¹⁶³. Les litiges dont la réclamation est inférieure à 70 000 \$ relèvent de la compétence de la Cour du Québec¹⁶⁴.

¹⁵⁹ R. PERROT, *op.cit.* note 151, p.171.

¹⁶⁰ Article 604 du *Nouveau code de procédure civile*.

¹⁶¹ Hélène OUIMET, *Le travail et vos droits*, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 2006, p.6

¹⁶² Code civil du Québec, L.Q. 1991, C. 64.

¹⁶³ H. OUIMET, *op.cit.* note 161, p.47.

¹⁶⁴ H. OUIMET, *op.cit.* note 163, p. 47.

Cela dit, au-delà de la relation d'emploi contractuelle, l'inégalité des forces constatées dans les relations de travail, a amené le législateur à intervenir. En effet, le législateur intervient de deux façons pour établir les relations de travail équitables. Il intervient de façon directe en adoptant les lois qui peuvent permettre à tous les salariés de bénéficier d'une protection qu'ils soient syndiqués ou non-syndiqués, à travers tout d'abord la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁶⁵ qui proclame l'égalité de chance en emploi et des droits fondamentaux qui ont des implications en matière d'emploi tels le droit à l'égalité, à la sauvegarde de la dignité, aux conditions de travail justes et raisonnables.

Le législateur a également prévu, dans la *Loi sur les normes du travail*, des dispositions qui fixent les conditions minimales de travail (salaire minimum, congés, etc.). L'organisme chargé de veiller à l'application de cette loi est la Commission des normes du travail¹⁶⁶. Le salarié qui croit que les droits que lui reconnaît la LNT sont violés peut donc saisir la CNT.

3.2.1 La Commission des normes du travail

La CNT est dotée d'une mission générale de surveillance et d'application des normes du travail¹⁶⁷. Elle assume des tâches très variées notamment des tâches d'information (de la population, des employeurs et des salariés), de surveillance et de recommandation au ministère du Travail, de réception des plaintes d'indemnisation des salariés. Outre les pouvoirs généraux de mise en œuvre de la LNT et de réglementation, la CNT dispose d'une série de pouvoirs spécifiques qui sont énumérés à l'article 39 de LNT. Elle peut, entre autres : percevoir les sommes dues à un salarié et lui en faire remise, verser les sommes dues à un salarié jusqu'à concurrence du salaire minimum, intenter en son propre nom, pour le compte d'un salarié, une poursuite visant à recouvrer des sommes dues par l'employeur, intervenir « à tout moment dans une instance relative à la présente loi »¹⁶⁸. Elle dispose également des pouvoirs d'enquête énoncés à l'article 109

¹⁶⁵ *Charte des droits et liberté de la personne, op.cit.* note 26.

¹⁶⁶ Article 4 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹⁶⁷ Article 5 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹⁶⁸ Article 39 alinéa 10 de la *Loi sur les normes du travail*.

LNT, et aussi, des pouvoirs de médiation qui l'autorise à nommer une personne pour régler les plaintes dont elle est saisie à la satisfaction des intéressés¹⁶⁹.

La CNT est composée d'au moins 13 membres, nommés par le gouvernement, dont un président et au moins une personne provenant des 9 groupes identifiés à l'article 8 LNT. Ces 9 membres sont nommés après consultation d'association ou d'organisme représentatifs de leurs groupes respectifs¹⁷⁰. Les membres, autres que le président, doivent provenir en nombre égal du milieu des salariés et de celui des employeurs. Le président est nommé pour un mandat n'excédant pas 5 ans¹⁷¹. Les autres membres de la CNT sont nommés pour un mandat n'excédant pas 3 ans¹⁷². Le président préside les réunions de la CNT. Il est chargé de la direction et de l'administration de la Commission. En cas d'égalité des voix lors d'une réunion de la CNT, le vote du président est prépondérant¹⁷³.

Au-delà des conditions de travail normatives prévues par la LNT, cette loi prévoit aussi des protections à l'encontre des congédiements illégaux, et le législateur reconnaît compétence à la Commission des relations de travail (CRT) en cas de violation de la protection prévue à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. La CNT reçoit aussi les plaintes relatives au harcèlement psychologique lorsqu'un salarié n'est pas régi par une convention collective de travail¹⁷⁴.

3.2.2 La Commission des relations du travail

Cette commission est instituée par l'article 112 du *Code du travail*. Elle peut être décrite comme un tribunal spécialisé exerçant une compétence civile d'attribution, qui lui est dévolue par le *Code du travail* et d'autres lois. La CRT est une institution juridique autonome et distincte du ministère du Travail. Elle exerce des fonctions quasi judiciaires. En effet, elle tient des audiences véritables et ne procède pas uniquement

¹⁶⁹ Article 123.3 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹⁷⁰ Article 8 al. 2 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹⁷¹ Article 9 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹⁷² Article 9 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹⁷³ Article 16 al. 2 de la *Loi sur les normes du travail*.

¹⁷⁴ Article 123.6 de la *Loi sur les normes du travail*.

sur dossier ou par entrevue¹⁷⁵. Elle est par conséquent assujettie aux exigences de l'article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁷⁶, lequel garantit le droit à une audition publique, impartiale, par un décideur indépendant. En matière de plainte, la CRT peut rejeter sommairement toute demande, plainte ou procédure qu'elle juge abusive ou dilatoire. Elle peut refuser de statuer sur le mérite d'une plainte, lorsqu'elle estime que celle-ci peut être réglée par une sentence arbitrale disposant d'un grief¹⁷⁷. La CRT peut décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence. Elle peut rendre toute décision qu'elle juge appropriée ; elle dispose donc d'un large pouvoir¹⁷⁸.

La CRT est composée d'un président, de deux vice-présidents, de commissaires, ainsi que des membres de son personnel chargés de rendre des décisions en son nom (agents de relations du travail)¹⁷⁹. La Commission, les commissaires et tous les membres de son personnel bénéficient d'une immunité générale contre toute poursuite en justice qui résulterait d'un acte accompli de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions¹⁸⁰. Les commissaires, ainsi que le président et les deux vice-présidents sont nommés par le gouvernement.

Le législateur favorise aussi les conditions de travail équitables en encadrant la négociation collective. Le cadre général de la négociation collective est prévu dans le *Code du travail du Québec*¹⁸¹. La négociation collective repose avant tout sur le principe de l'obtention de l'accréditation par le syndicat. En effet, le syndicat qui désire représenter les salariés ou un groupe de salariés d'un même employeur aux fins de la négociation collective, doit demander l'accréditation à la CRT¹⁸². Le syndicat accrédité devient le seul interlocuteur de l'employeur à l'égard du groupe visé et il doit représenter tous les salariés. De plus, ce syndicat est habilité à négocier une convention collective

¹⁷⁵ Article 117 du *Code du travail*.

¹⁷⁶ *Charte des droits et liberté de la personne, op.cit.* note 26.

¹⁷⁷ Article 118 du *Code du travail*.

¹⁷⁸ Article 118 al. 6 du *Code du travail*.

¹⁷⁹ Article 115 du *Code du travail*.

¹⁸⁰ Article 137. 52 du *Code du travail*.

¹⁸¹ *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27.

¹⁸² Fernand MORIN et Jean-Yves BRIÈRE, Dominique ROUX, *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 3^e Édition 2006 p. 895.

avec l'employeur qui va s'appliquer à tous les employés¹⁸³. Une fois la convention collective en vigueur, un conflit peut survenir quant à son application ou son interprétation, les parties doivent s'en remettre à l'arbitre de grief.

3.2.3 L'arbitre de grief

Les conflits de travail qui naissent de la convention collective relèvent de la compétence des arbitres de griefs. La procédure d'arbitrage ainsi que les pouvoirs de l'arbitre sont ceux prévus aux articles 100 et 101 du *Code du travail*. Dans le règlement des litiges qui lui sont soumis, l'arbitre dispose de divers pouvoirs qui sont prévus à l'article 100.12 du *Code du travail*.

S'agissant du choix de l'arbitre, l'article 100 du *Code du travail* énonce que :

« Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur donnent suite ; sinon il est déferé à l'arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur, ou à défaut d'accord, nommé par le ministre ».

Ainsi, la convention collective peut contenir des stipulations désignant les arbitres habilités à décider des griefs relevant de leur convention collective. À défaut d'indications dans la convention collective, les parties devront essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Si elles ne parviennent pas à pareille entente, le ministre du Travail le désignera.

Nous avons présenté, ci-dessus, les principaux organismes compétents en matière de rapports individuels et en matière de rapports collectifs du travail en France et au Québec. Dans les cas de harcèlement moral, tel que nous l'avons déjà indiqué, le Conseil de prudhommes décide des plaintes portées par les employés français au niveau de la première instance. Au Québec, la CRT est compétente pour décider des plaintes formulées par les employés qui ne sont pas couverts par une convention

¹⁸³ *Ibid.*, p.982.

collective, alors que l'arbitre de griefs est habilité à décider de celles qui relèvent de la convention collective.

3.3 Méthode de collecte des données et d'analyse

La méthode de collecte des données dont nous ferons usage pour réaliser notre étude est celle du recueil des données existantes, il s'agit des données documentaires, provenant de la doctrine, et des écrits d'institutions et organismes publics et privés. Nous allons aussi nous servir de la législation et de la jurisprudence sur le harcèlement psychologique/moral.

La législation et la jurisprudence sont disponibles sur les sites français [Legifrance www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) site public de diffusion du droit français. Et aussi à travers la base de données Jurisclasseur qui fournit des informations législatives et jurisprudentielles sur le droit français.

Pour ce qui est du Québec, les dispositions et la jurisprudence sur le harcèlement psychologique sont accessibles sur le site de l'institut canadien de l'information juridique www.ijcan.org. Elles peuvent également être obtenue grâce à la Société Québécoise d'Information Juridique (SOQUIJ) qui est un organisme spécialisé dans la diffusion des décisions rendues par les différentes instances administratives et judiciaires du Québec, elle recense les décisions publiées et non publiées.

Pour effectuer notre analyse comparative, nous allons procéder à une analyse de contenu des documents à savoir les textes législatifs tels que les lois en vigueur en matière de harcèlement psychologique, les projets de lois qui ont été soumis aux législateurs Français et Québécois, et les réformes ayant été apportées à ces lois. Nous tiendrons compte aussi de la jurisprudence rendue sur le sujet, non pas pour en faire une analyse exhaustive, mais pour saisir la portée des textes de lois faisant l'objet de

notre comparaison. Ainsi pour le Québec, nous allons nous servir d'un échantillon aléatoire constitué de décisions rendues du 1^{er} juin 2004 à 2006 par les arbitres de griefs et la Commission des relations du travail. Pour ce qui est de la France, compte tenu du nombre de décisions rendues, nous allons nous servir d'un échantillon aléatoire renfermant les décisions de la Cour de cassation du 1^{er} juin 2004 à 2006. La base de notre échantillonnage repose sur les décisions de la Cour de cassation étant donné qu'elle est la plus haute juridiction civile, et elle marque le courant jurisprudentiel. Cependant, du fait que la Cour de cassation vérifie essentiellement la juste application des lois et n'analyse pas les faits, nous prendrons en compte l'analyse faite par les juridictions inférieures pour les décisions de la Cour de cassation retenues. Seront également considérées dans le cadre de notre analyse, les études doctrinales qui portent sur les deux législations à l'étude.

Il faut aussi préciser que nous nous intéressons au régime de protection en matière civile par conséquent, nous ne prendrons pas en compte les sanctions pénales qui pourraient être posées quant il y a non respect de la loi. En effet, ce qui importe en premier lieu pour le salarié c'est que l'employeur puisse prévenir le harcèlement au travail, qu'il puisse le faire cesser quand il survient et enfin que le salarié puisse obtenir réparation pour tous les préjudices qu'il aura subis. D'autre part, il convient de souligner qu'un salarié qu'il soit en France ou au Québec, peut être indemnisé en matière de lésion professionnelle, si le harcèlement qu'il subit au travail entraîne une maladie physique ou mentale. Cependant, les décisions visant à accorder les indemnités pour lésion professionnelle ne seront pas prises en compte du fait que notre recherche vise l'étude du régime de protection prévu dans la *Loi sur les normes du travail* au Québec et le *Code du travail* en France.

Pour procéder à l'analyse comparative, nous nous servons également d'une grille d'analyse réalisée à partir de la doctrine. En effet, les différentes conceptions développées par la doctrine et portant sur le harcèlement psychologique et les moyens pour le prévenir ou le faire cesser nous ont servi à identifier les déterminants nécessaires à une protection adéquate du harcèlement. Pour répondre à nos questions de recherche, nous allons vérifier si ces différents déterminants se dégagent des règles de droit prévues dans les législations française et québécoise ou encore dans la jurisprudence qui en émane. Il convient de rappeler que notre recherche n'est pas une recherche jurisprudentielle en matière de harcèlement psychologique. La jurisprudence recensée permet essentiellement d'illustrer par des exemples concrets la présence et l'aménagement des déterminants identifiés dans la grille d'analyse que nous avons élaborée. La grille d'analyse retenue ci-après pour les fins de la comparaison présente les différents déterminants qu'une loi devrait contenir en vue de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique au travail.

Chapitre 2 : Contenu de l'interdiction, moyens de prévention, de cessation du harcèlement psychologique en droit français et québécois

Les législateurs français et québécois décident d'ériger le harcèlement moral en catégorie juridique autonome, destiné à protéger la santé des travailleurs et à rendre la vie au sein de l'entreprise plus commode. Cette innovation traduit une évolution des mentalités dans la société vers une prise en considération et une protection accrue du travailleur en tant qu'être moral digne d'une protection juridique. De fait, tout acte de harcèlement psychologique est fermement sanctionné aussi bien en France qu'au Québec. Il s'agit dans ce chapitre de présenter les éléments de la loi visant à faire cesser les atteintes de la personne causées par le harcèlement psychologique. Cependant, seules les mesures spécifiques au harcèlement psychologique seront analysées dans le cadre de ce travail. Ce chapitre vise également l'analyse du contenu de l'interdiction du harcèlement psychologique en France et au Québec (1) afin de déterminer les éléments de la loi qui permettent aux salariés de prétendre à une protection efficace en matière de harcèlement, et de se sentir en sécurité au sein des milieux de travail. Nous étudierons aussi les obligations découlant du droit au non-harcèlement (2) prévues en France et au Québec pour éviter les atteintes causées par le harcèlement et inciter les employeurs à se préoccuper de cette problématique dans leurs entreprises.

1 Le contenu de l'interdiction de harcèlement psychologique ou moral

Il faut d'abord souligner qu'un des éléments importants qui permet de croire à une protection efficace du harcèlement, c'est l'interdiction du harcèlement par la loi. Ainsi, le législateur français introduit, par la *Loi du 17 janvier 2002*, la notion de harcèlement moral dans le *Code du travail*. Cette reconnaissance du harcèlement moral par le législateur traduit sa détermination à combattre le phénomène de harcèlement dans les

entreprises. Le salarié est donc protégé en tant qu'être sensible vis-à-vis des comportements anormaux qui poursuivent des objectifs autre que la bonne exécution du travail. Par ailleurs, au Québec, le législateur a également fait du harcèlement psychologique une interdiction spécifique punie par la loi. De fait, le législateur a incorporé dans la *Loi sur les normes du travail*¹⁸⁴ des dispositions particulières visant à contrer ce phénomène indésirable. Cependant du fait de la complexité du harcèlement psychologique, il convient de voir comment les législateurs ont posé cette interdiction. Les différents critères qu'ils retiennent pour définir la notion permettent-ils de croire à une protection efficace ? Il s'agira de procéder à une analyse de l'interdiction du harcèlement psychologique exprimée par les législateurs. Pour cela, nous explorerons dans cette section les caractéristiques de la conduite harcelante répétée (1.1) et celles de la conduite grave (1.1.1).

En France, le législateur dans l'article L122-49 al.1^{er} du *Code du travail* traite du harcèlement de la façon suivante :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Au Québec, le législateur en traite dans l'article 81.18LNT comme suit :

« 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 ».

Le second alinéa du même article précise :

« (Qu) une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif et

¹⁸⁴ *Loi sur les normes du travail, op.cit. note 7.*

continu pour le salarié ».

Dans l'article 81.19 *LNT*, le législateur pose l'interdiction de harcèlement en précisant que :

« Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique »

On constate de prime abord que les législateurs abordent le phénomène de harcèlement de façon différente. En France, le législateur explique la notion en y incluant l'interdiction et la définition. Tandis qu'au Québec, le législateur définit préliminairement la notion puis pose l'interdiction. Outre ce fait, la formulation de l'interdiction faite par les législateurs comporte diverses composantes, il importe de procéder à une étude détaillée des différents éléments qui permettent de déterminer si on est en présence de harcèlement psychologique.

1.1 La conduite harcelante répétée

Les études menées sur le harcèlement psychologique s'accordent pour dire que la notion de harcèlement est caractérisée par une conduite répétée. Les législateurs confirment cette approche en consacrant dans leur définition une telle conduite. Celle-ci présente par ailleurs diverses composantes qu'il est utile de présenter.

1.1.1 Composantes de la conduite harcelante répétée

1.1.1.1 Les manifestations

La conduite harcelante peut-être identifiée au moyen de ses manifestations, cependant le traitement que font les législateurs de ces manifestations diffère en France et au Québec. En France, le législateur ne spécifie pas les types de manifestations visés par la loi, en effet, il parle d'« agissements » pour désigner la conduite harcelante interdite, sans toutefois préciser le type d'agissements incriminables en soi. Cette absence de

précision du législateur français peut s'expliquer par le caractère particulier de la notion

de harcèlement qui n'est pas facile à circonscrire. Le législateur laisse ainsi au juge la latitude de préciser au cas par cas les types d'agissements pouvant être harcelant. La consultation de la jurisprudence permet de relever plusieurs manifestations pouvant être caractéristiques de la conduite harcelante. On peut se référer à l'arrêt de la Cour d'appel en date du 25 mai 2005¹⁸⁵, lequel fut entériné par la Cour de cassation dans sa décision du 21 juin 2006¹⁸⁶. La Cour d'appel a estimé qu'il y avait pratique de harcèlement moral menée par le directeur d'une association médicale au travers, de propos outrageants, humiliants, grossiers, de menaces, d'excès de colère, de prise de sanctions injustifiées, de critiques ouvertes devant les autres salariés à l'encontre d'une aide soignante de l'établissement.

L'illustration des agissements susceptibles d'être qualifiés de harcelants peut aussi se réaliser au moyen de l'arrêt rendu le 10 février 2006¹⁸⁷, par la Cour d'appel de Besançon qui reconnaît qu'une employée a été victime de harcèlement moral, dès lors qu'un employeur a tenu des propos vulgaires et orduriers à l'égard de l'employée, la traitant régulièrement de « conne, connasse, saucisse, pute, nulle », se permettant de la siffler pour la faire venir auprès de lui, dénigrant constamment et ouvertement son travail qu'il qualifiait de « travail de merde » ou de « bouillie de chat », l'humiliant devant ses collègues, ainsi que devant les clients. La Cour d'appel a considéré que le comportement de l'employeur avait un caractère gravement attentatoire à la dignité et à la santé de la salariée

Finalement, les agissements susceptibles d'être qualifiés de harcelants peuvent être identifiés à travers l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 24 janvier 2006¹⁸⁸. Dans cette décision, la Cour de cassation soutient que la Cour d'appel de Toulouse est fondée de soutenir, qu'il y a harcèlement moral à partir du moment où l'employeur critique

¹⁸⁵ *Balaguer et Bourlier*, Cass. soc. 2006-06-21, JurisData : 2006-034275, 5.

¹⁸⁶ *Balaguer et Bourlier*, C.A. Montpellier, 2005-05-21, JurisData : 2005-290124.

¹⁸⁷ *Elbaz et S.A Thourot*, C.A. Besançon, 2006-10-02, JurisData : 2006-298147, 7.

¹⁸⁸ *Société Schlumberger Sema, et Huguet Garcia*, Cass. soc. 2006-01-24, JurisData : 2006-031863, 5.

systématiquement de façon injustifiée les compétences et le travail de l'employé, qu'il le prive régulièrement et pour des périodes prolongées d'affectation précise aux fins de l'isoler du reste de la communauté de travail. La Cour considère que ces faits répétés avaient engendré l'altération de la santé psychologique de l'employé.

Au Québec, le législateur aborde différemment la notion de conduite harcelante répétée ; en effet, il prend le soin d'identifier les éléments constitutifs de la conduite qu'il prohibe. Ainsi, le législateur considère la conduite harcelante comme étant « une conduite vexatoire » qui se manifeste au moyen de comportements, paroles, actes ou gestes répétés. Des exemples de conduites vexatoires sont fournis par la jurisprudence. Ainsi, dans la décision arbitrale du 25 juillet 2006¹⁸⁹, l'arbitre Brodeur a jugé vexatoire la conduite de l'employeur vis-à-vis d'un employé consistant, de reproches injustifiés, menaces de représailles, intimidation, surveillance indue, défaut de fournir les outils nécessaires pour accomplir le travail. De même, on peut illustrer la conduite harcelante par la décision de la Commission des relations du travail du 22 mars 2006¹⁹⁰, à travers laquelle la commission considère qu'un employé confronté à des critiques et attaques injustifiées, à des menaces de congédiement, et qui se voit imposer des tâches n'ayant aucun lien avec ses fonctions, qui de plus est mis à l'écart pour un repas du personnel est victime d'une conduite vexatoire.

Cependant, la conduite vexatoire peut également résulter de faits pouvant être considérés comme anodins, mais dont la constance et les effets dans le temps peuvent être tout aussi nuisibles pour les personnes qui les subissent. C'est ce que souligne l'arbitre Morin dans sa décision du 12 mars 2006¹⁹¹, lorsqu'il rappelle que les plaisanteries ainsi que les taquineries font partie du milieu de travail; mais la taquinerie peut se transformer en harcèlement. En effet, lorsque la personne qui est visée par les taquineries ou certains gestes tels que le tirage de couettes, les coups de doigts sur

¹⁸⁹ *Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 9414 et Les outillages K & K LTÉE*, 2006-07-25 (T.A.), AZ-50386612, D.T.E. 2006T-754.

¹⁹⁰ *Allaire et Research House Inc. (Québec Recherches)*, 2006-03-22 (C.R.T.), AZ-50364666, [2006] R.J.D.T. 736, 743.

¹⁹¹ *Conseil canadien des Teamsters et Purolator Courier ltée*, 2004-12-08 (T.A.), AZ-50284791, [2005] R.J.D.T. 374, 388.

L'épaulement, manifeste d'une façon claire sa désapprobation et son désir que cela cesse, la continuation de tels comportements à répétition peut devenir du harcèlement.

Bien qu'ayant illustré les manifestations de la conduite harcelante, il faut souligner que l'identification d'une telle conduite reste difficile à cause du caractère insidieux de la conduite harcelante. Ainsi, dans certains cas, des personnes vont se sentir harcelées alors qu'en réalité il n'en est rien. Ces situations peuvent par exemple se présenter lorsque l'employeur exerce son pouvoir de direction. En France la Cour de cassation, dans son arrêt du 16 juin 2004¹⁹², qui traite de la plainte d'un salarié qui atteste avoir subi du harcèlement, du fait qu'il a reçu plusieurs sanctions disciplinaires en l'espace d'un mois. La Cour a considéré que l'exercice du pouvoir disciplinaire, à savoir infliger à un salarié plusieurs sanctions disciplinaires justifiées en l'espace d'un mois relève de l'exercice du pouvoir disciplinaire et ne caractérise pas à lui seul un harcèlement moral. Il en est de même dans la décision du 24 janvier 2006¹⁹³, dans laquelle, la Cour de cassation a estimé que le fait pour un employeur de juger défavorablement un salarié lors d'entretiens annuels d'évaluation, au vu de la prestation de travail effectivement fourni par ce dernier, et de maintenir un tel jugement ne saurait caractériser le harcèlement moral dont se plaint l'employé.

Au Québec, la Commission des relations du travail souligne, dans sa décision du 23 février 2006¹⁹⁴, qu'un employeur est en droit d'exiger de son employé le respect de l'horaire de travail. Cela ne peut constituer du harcèlement psychologique, car cette exigence est incontestablement liée au bon fonctionnement de l'organisation. Les retards perpétuels et la tolérance de la direction ne donnent aucun droit acquis à la plaignante et ne l'exempte pas de son obligation de respecter les attentes exprimées par son employeur. Ainsi, il existe des situations qui peuvent s'avérer particulièrement difficiles à supporter pour les salariés sans pour autant constituer du harcèlement.

¹⁹² *Société des taxis de la Seine et Mohamed Aouidad*, Cass. soc. 2004-06-16, N° du pourvoi : 02-41795.

¹⁹³ *Société Schlumberger Sema, et Huguette Garcia*, précitée, note 183, 5.

¹⁹⁴ *Bourque et Centre de santé des Etchemins*, 2006-02-23 (C.R.T.), AZ-50358566, D.T.E. 2006T-314.

Tel que nous l'avons indiqué, le législateur québécois énonce les différentes manifestations de la conduite vexatoire, contrairement au législateur français qui n'apporte aucun éclaircissement sur le type d'agissements qu'il vise. En effet, le législateur n'identifie pas matériellement le harcèlement moral et aucune liste de faits constitutifs n'est édictée. Cependant au vu de la jurisprudence française précitée, on peut s'apercevoir que l'absence de précision du législateur français quant aux manifestations de la conduite visée ne semble pas avoir pour effet de restreindre la notion de conduite harcelante telle qu'énoncée en France. En effet, dans l'application de la loi et l'analyse des faits, les tribunaux peuvent inclure dans l'appréciation de la notion, les comportements, les paroles, les actes, et les gestes, bien que le législateur n'ait pas mentionné ces différents éléments dans la qualification de la notion. Ainsi, les situations jugées harcelantes au Québec sont tout à fait similaires à celles retenues par les juges français. En effet, il s'agit de situations relevant de comportements, de paroles, d'actes et de gestes jugés harcelants. Et enfin, qu'il s'agisse d'agissement ou de conduite vexatoire, ces éléments de la loi dans la pratique permettent de retenir les situations de harcèlement.

1.1.1.2 La fréquence

La conduite harcelante visée par les législateurs français et québécois doit être répétée pour être constituée.

En France, la répétition des agissements en cause, tel que le prévoit la loi, est indispensable pour que le salarié puisse caractériser l'atteinte qu'il a subie. Ce caractère répétitif des agissements de harcèlement a été confirmé par le Conseil constitutionnel lorsque ce dernier a été appelé à se prononcer sur la constitutionnalité de la *Loi de modernisation sociale*, laquelle a instauré l'interdiction du harcèlement moral en France. En effet, le Conseil constitutionnel a confirmé cette exigence de répétition des actes harcelants dans sa décision du 12 janvier 2002¹⁹⁵.

En France, l'addition de différents actes distincts peut conduire à l'identification du

¹⁹⁵ Loi No 2003-6, du 3 janvier 2003, JORF 4 janvier 2003.

phénomène de harcèlement. La Cour de cassation l'a rappelé d'abord dans l'arrêt rendu le 27 octobre 2004¹⁹⁶. Dans cet arrêt, une animatrice de magasin avait pu établir devant la Cour d'appel que sa supérieure lui avait retiré sans motif son téléphone portable à usage professionnel, lui avait imposé une nouvelle obligation de se présenter tous les matins à son bureau, et ce sans la moindre justification, et lui attribuait des tâches sans rapport avec ses fonctions. Cette accumulation des faits a fini par altérer la santé de cette salariée qui a subi plusieurs arrêts de travail pour dépression. Dans cette affaire, la Cour de cassation confirma l'arrêt de la Cour d'appel de Rennes du 27 novembre 2003 et rejeta ainsi le pourvoi de la société condamnée jugeant que la « Cour d'appel a estimé, par une appréciation souveraine, que la conjonction et la répétition constituaient un harcèlement moral ».

La Cour de cassation a soutenu cette même idée dans l'arrêt du 29 juin 2005¹⁹⁷. Dans cet arrêt, l'employeur avait affecté la salariée dans un local exigu, dépourvu d'un chauffage décent. L'employé avait volontairement isolé l'employée des autres salariés de l'entreprise en leur demandant de ne pas lui parler, et il avait été jusqu'à mettre en doute l'équilibre psychologique de l'employée. Il avait eu de plus un comportement excessivement autoritaire à son égard. La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel de Dijon, du 15 avril 2003, et rejette ainsi le pourvoi de l'employeur estimant que la Cour d'appel était fondée de déduire que la conjonction et la répétition des faits constituaient du harcèlement moral.

Ainsi, en France pour que le harcèlement soit constitué, les agissements visés doivent être réitérés, mais l'addition d'actes distincts peut également permettre l'établissement du harcèlement.

Le législateur québécois a également choisi d'insister sur le caractère répétitif du comportement visé. La règle générale veut en effet que les gestes, paroles, comportements, se répètent dans le temps afin qu'il y ait harcèlement. Il faut donc une certaine continuité temporelle. Ceci a été rappelé par l'arbitre Poulin dans une décision

¹⁹⁶ *Société Mât de misaine et Pouvreau*, Cass. civ. 2004-10-27, JurisData : 2004-026572.

¹⁹⁷ *Guy Lambert et Chantal Boursier*, Cass. Soc. 2005-29-06, JurisData : 2005-029236.

en date du 22 juillet 2004¹⁹⁸. Dans cette décision, l'arbitre a retenu que le fait de reprocher à un employé le manque de propreté de son bureau alors que des collègues pouvaient l'entendre, de faire des mimiques en l'écoutant parler, de changer substantiellement la nature de ses dossiers sans lui en parler au préalable, ces faits paroles et gestes, répétés sur une période de 12 mois, témoignent d'une conduite vexatoire. Soutenant cette même idée, l'arbitre Hamelin dans sa décision du 5 janvier 2006¹⁹⁹ considère que l'essence du harcèlement réside dans l'accumulation d'incidents sur une certaine période de temps. Ainsi, les actes ou gestes vexatoires doivent se produire à plusieurs reprises, ce qui suggère un étalement dans le temps. Par ailleurs, Hamelin, dans cette même décision, précise que les gestes, actes, paroles en cause ne devraient pas nécessairement être graves pour être retenus²⁰⁰. Car généralement, il s'agit de paroles, gestes, actes, qui sont anodins lorsque pris isolément, mais dont l'effet cumulatif est sérieux à cause de leur caractère répétitif et continu ainsi que des conséquences qu'ils entraînent.

Il faut par ailleurs préciser qu'étant donné que le harcèlement est une faute qui résulte de la répétition de certains gestes dans le temps, il apparaît difficile de déterminer à partir de quand la répétition des actes prend la forme d'un harcèlement moral. En effet, la loi ne précise pas la durée permettant de conclure que des actes répétés sont constitutifs du harcèlement. À défaut de précision dans la loi, les juges restent maîtres de l'appréciation de cette question. En France, la Cour de cassation confirmant la décision de la Cour d'appel du 13 décembre 2004, a souligné dans son arrêt du 21 juin 2005²⁰¹, que le harcèlement moral est constitué dès lors que les agissements en cause ont été répétés, peu importe qu'ils aient été commis pendant une courte période, en l'espèce deux mois. De fait, la constitution du harcèlement ne nécessite pas

¹⁹⁸ *Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère du Revenu)*, 2004-07-22 (T.A.), AZ-50263962, [2004] R.J.D.T. 1340, 1356.

¹⁹⁹ *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Cœur-du-Québec)*, 2006-01-05 (T.A.), AZ-50350462, [2006] R.J.D.T. 397, 424.

²⁰⁰ *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Cœur-du-Québec)*, *Ibid*, 425.

²⁰¹ *Société Alienor et YVES*, Cass. civ. 2005-06-21, No de pourvoi : 04-87767 (inédit).

nécessairement une période suffisamment longue pour caractériser la répétition des agissements.

Il nous est donné de constater que, bien que le harcèlement sous-entende un ou des comportements qui se reproduisent, et ce sur une période donnée, le critère de répétition au Québec, n'est pas une condition indispensable comme en France dans l'établissement du harcèlement psychologique. Car au Québec, l'acte unique peut constituer du harcèlement. Sur cet élément, la portée de la notion de harcèlement semble être plus large au Québec qu'en France.

1.1.3.3 La gravité de la conduite harcelante

Il s'agit d'une autre caractéristique essentielle à la reconnaissance du harcèlement. En effet, cet élément de la notion a été pris en compte par le législateur québécois, qui a jugé utile de spécifier que les comportements qui caractérisent la conduite vexatoire doivent être soit « hostiles », soit « non désirés ». Il insiste ainsi sur la gravité de la conduite en cause. Pour Lafond²⁰², le terme hostile réfère à l'intention malveillante de la personne qui commet les actes répréhensibles. Ce terme implique une intention de nuire. Le comportement hostile est celui d'une personne qui manifeste des intentions agressives, qui se conduit en ennemi de façon antagoniste, défavorable²⁰³. À défaut d'être hostile, le législateur exige que la conduite vexatoire soit non désirée, donc non souhaitée par la victime. Cependant, le caractère non désiré n'exige pas nécessairement un refus apparent ou tout à fait clair de la victime, car il est possible que cette dernière ne manifeste que très timidement son refus par crainte de représailles²⁰⁴. Le critère hostile ou non désiré permet de préciser la gravité de la conduite visée, mais il ne réduit pas nécessairement l'étendue de la notion par rapport à la formule retenue en France. En effet, en France, le législateur n'intègre pas ce critère dans sa définition. Or

²⁰² Reine LAFOND, *Le harcèlement psychologique : tout ce que l'employeur doit savoir*, Cowansville, Yvon Blais, 2004, p.42.

²⁰³ Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Cœur-du-Québec), précitée, note 199, 425.

²⁰⁴ Luc CÔTÉ, Robert RIVEST, « Harcèlement : indemnisation des lésions professionnelles et nouveau recours en cas de harcèlement psychologique au travail », *Développement récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Cowansville, Yvon Blais (2003)201, p.226 ; I. CANTIN, J-M CANTIN, *op.cit.* note 204, p. 122-123.

au Québec, la loi exige que les faits litigieux puissent objectivement être perçus comme hostiles ou non désirés. Par conséquent, lorsque l'on se trouve face à des gestes tout à fait non hostiles, tels la diminution graduelle des tâches et des responsabilités, de même que les compliments adressés à une personne ou tout autre gestes insidieux qui n'est pas forcément agressif, le caractère non désiré pourra permettre de considérer harcelants les comportements qui sans être hostiles restent non voulus.

1.1.1.4 Les conséquences de la conduite harcelante

Les législateurs se sont également penchés sur les effets de la conduite harcelante. Ils ont ainsi prévu que pour être considérée comme du harcèlement psychologique la conduite harcelante doit avoir des conséquences sur le milieu de travail et sur la victime.

En ce qui concerne les conséquences sur le milieu de travail, il convient de souligner qu'en France comme au Québec, la conduite harcelante pour être établie, doit nécessairement affecter le milieu de travail. En effet, en France, le législateur vise « la dégradation des conditions de travail » causée par la conduite harcelante. Par contre au Québec, ce sont les conséquences sur « le milieu de travail » qui sont visées. Il s'agit de l'effet immédiat et direct qui est recherché dans les deux cas. C'est donc une condition sine qua non à l'établissement du harcèlement. Cependant, la référence par le législateur québécois aux conséquences du harcèlement sur « le milieu de travail », semble avoir une dimension plus large que les conséquences sur « les conditions de travail » dont le législateur français fait usage. En effet, le milieu de travail s'entend non seulement du lieu physique où le salarié exerce son travail, mais il englobe aussi tout endroit où ce dernier peut être appelé à travailler selon les besoins de son emploi²⁰⁵.

Par ailleurs, en France, le législateur fait la différence entre la dégradation des conditions de travail et l'atteinte du milieu professionnel causée par la conduite harcelante, contrairement au Québec, où le législateur ne parle que du milieu de travail néfaste du fait de la conduite harcelante. Ainsi, en France, le législateur prend en compte la dégradation des conditions de travail pouvant entraîner la compromission de

²⁰⁵ Guy POIRIER, Robert L. RIVEST, *Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne*, Cowansville, Yvon Blais, 2004, p. 63.

l'avenir professionnel, à savoir : la compromission du maintien du lien d'emploi, de l'attribution des promotions et d'autres avantages liés à l'évolution de la carrière professionnelle.

S'agissant des conséquences sur la personne, en France, le législateur vise l'effet prévisible de la conduite harcelante sur la personne. Tandis qu'au Québec, c'est l'effet immédiat et direct de la conduite harcelante qui est recherché. L'emploi des termes « susceptible de porter atteinte » par le législateur français permet de faire cette distinction. Ainsi, au Québec, l'atteinte doit être effective pour que la conduite vexatoire soit avérée. Par contre en France, d'après l'énoncé de la loi, le harcèlement pourra être retenu même si l'atteinte n'affecte pas véritablement la victime, c'est l'effet prévisible de la conduite harcelante qui est recherché. Car le législateur vise « les agissements répétés (□) susceptibles de porter atteintes (aux droits de la personne) ». Les conséquences du harcèlement sur la personne permettraient donc d'élargir la portée de la notion en France car même si la conduite harcelante n'affecte pas effectivement la personne, le harcèlement peut être retenu. Par contre au Québec il faut absolument que la personne victime de la conduite vexatoire ait été affectée.

Les législateurs insistent également sur l'atteinte portée à la dignité et l'intégrité des personnes.

En France, le législateur fait référence à « l'atteinte de la dignité de la personne » pour souligner les conséquences du harcèlement sur la victime. Au Québec, c'est « l'atteinte à la dignité et à l'intégrité » qui sont visées. Cependant, les législateurs n'apportent pas de précision sur ce que comportent ces termes. La doctrine a tout de même tenté d'apporter quelques précisions. Ainsi selon Lapérou²⁰⁶, l'expression « atteinte portée aux droits et à la dignité » dont fait usage le législateur français comporte un aspect cumulatif insistant sur la gravité de l'atteinte qui pourrait être portée. Il s'agirait en effet, d'une remise en cause de la personne même de la victime, par la négation de ce qui la constitue comme une personne à part entière.

²⁰⁶ Béatrice LAPÉROU-SCHENEIDER, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral » 3(2002) *Droit social*, 315.

Au Québec, pour traiter de la dignité et de l'intégrité de la personne, les tribunaux²⁰⁷ se réfèrent à l'approche adoptée par la Cour suprême en 1999²⁰⁸. Selon le plus haut tribunal du pays, la dignité humaine signifie qu'une personne ressent du respect ou de l'estime de soi. L'atteinte à la dignité humaine renverrait donc à un préjudice portant sur l'honneur, la réputation ainsi que le respect de la personne comme salarié et comme être humain. Pour la Cour suprême, l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui sans être forcément physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. Cette atteinte doit affecter de façon plus que fugace la victime.

Dans cette même décision, la Cour s'est prononcée sur la notion d'intégrité. Selon elle, l'atteinte à l'intégrité psychologique suppose que l'équilibre psychique ou émotif de la personne qui croit avoir été victime de harcèlement ait été rompu. Cette personne se trouve par conséquent dans un état de détresse psychologique. En effet, l'intégrité interpelle l'équilibre physique, psychique ou émotif de la personne.

En plus de la conduite harcelante répétée, l'acte unique peut aussi générer du harcèlement, dans certaines circonstances au Québec.

1. 2 La conduite grave

Certaines études ont souligné la possibilité qu'un acte unique grave puisse causer du harcèlement. Le législateur québécois se conforme à cette idée en établissant que l'acte unique grave peut être constitutif de harcèlement dans la mesure où il porte atteinte à la victime et qu'il produit un effet nocif. L'atteinte produite par la conduite grave est la même que celle visée dans la conduite harcelante répétée à savoir : l'atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique, ou physique. Cependant, le législateur spécifie que la conduite grave doit produire un effet nocif et continu pour que le harcèlement soit considéré. Ces deux conditions semblent être cumulatives. En effet, l'effet produit par la conduite grave doit non seulement être nocif, mais également continu. Ces expressions

²⁰⁷ *Collège de Rivière-du-Loup et Syndicat des professeurs du Cégep de Rivière-du-Loup*, 2005-11-30 (T.A.), AZ-50350307, D.T.E. 2006T-158 ; *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Cœur-du-Québec)*, précitée, note 199.

²⁰⁸ *Law c Canada (Ministère de l'emploi et de l'immigration)*, [1999]1 R.C.S. 497.

pourraient respectivement être synonymes de sérieux ou important. La conduite devrait donc produire un effet de nature à nuire. Elle devrait être moralement dangereuse ou pernicieuse et ce, sans interruption de façon incessante ou constante²⁰⁹.

La conduite grave par rapport à la conduite harcelante répétée doit être plus nuisible et ses effets doivent perdurer dans le temps. Il est donc clair que, dans le cas de l'acte unique, plus les conséquences du harcèlement persistent, plus la démonstration sera facile à faire. La gravité du comportement et des effets continus dans l'avenir sont certainement des éléments clés dans l'établissement de l'acte unique.

Cependant, en France, le législateur a exigé la répétition des agissements constitutifs de harcèlement. Ainsi, l'acte unique ne peut permettre d'initier une action sur la base du *Code du travail*. Il n'est donc pas possible d'appliquer la législation propre au harcèlement moral aux cas dans lesquels les pressions importantes auraient été exercées de manière isolée, mais où elles auraient eu des conséquences graves²¹⁰. L'acte unique ne saurait permettre au salarié de qualifier les agissements de harcèlement. Le Conseil constitutionnel, il a souligné dans sa décision du 12 janvier 2002²¹¹, en précisant :

« Qu'un acte isolé, même grave ou encore une pression exercée occasionnellement sur un salarié ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral ».

Dès lors, une agression ponctuelle sur un salarié ne peut caractériser une situation de harcèlement moral et ce, même si l'acte isolé porte gravement atteinte au salarié.

On peut considérer que sur cet élément de la loi, la définition que retient le législateur français est restrictive, car elle ne prend pas en compte l'acte unique quelque soit sa gravité sur la victime contrairement au Québec où l'acte unique sera pris en compte selon sa gravité et la durée des effets dans le temps.

²⁰⁹ J. CANTIN, J-M CANTIN, *op.cit.* note 48, p. 120.

²¹⁰ B. LAPÉROU-SCHENEIDER, *op. cit.* note 206, p. 315.

²¹¹ Conseil constitutionnel, 2002-01-12, No 2001-455 DC, JORF, 2002-01-18, 1053.

Après avoir présenté les différents critères retenus par les législateurs permettant de caractériser la notion de harcèlement psychologique, et d'amener les salariés à identifier les situations de harcèlement qui pourraient se produire dans l'entreprise, il convient de présenter les obligations imposées par la loi pour assurer le respect de l'interdiction du harcèlement dans les entreprises.

2 Les obligations découlant du droit au non harcèlement

Il est important de s'intéresser aux obligations découlant du droit au non harcèlement, car les obligations imposées par le législateur sont un moyen nécessaire pour la mise en œuvre de la prévention du harcèlement. En effet, l'existence d'obligations législatives pourrait favoriser la prise de mesures au sein de l'entreprise visant à contrer le harcèlement. Ainsi, pour éviter les conséquences dramatiques du harcèlement, il est indispensable tel que le préconise la doctrine de prévoir les moyens proactifs et curatifs à mettre en œuvre pour assurer la protection des salariés avant que les effets du harcèlement n'atteignent les victimes de façon irréversible. Cette section a pour objectif de s'intéresser aux obligations prévues par la loi lesquelles permettraient aux employés de croire qu'ils sont véritablement protégés contre le harcèlement et d'inciter les employeurs à se préoccuper des problèmes liés au harcèlement dans leur entreprise. Nous allons successivement aborder, les obligations à charge de l'employeur (2.1), les obligations des salariés (2.1.1) et les obligations des autres acteurs sociaux (2.1.2).

2.1 Les obligations de l'employeur

Les législateurs en France comme au Québec désignent l'employeur comme étant le maître d'œuvre des moyens à prendre pour combattre le harcèlement dans l'entreprise. Ainsi, la lutte contre le harcèlement passe principalement par l'action du chef d'entreprise. Ce choix des législateurs peut se justifier en France comme au Québec, d'abord par le lien de subordination des employés vis-à-vis de l'employeur. En effet, dès lors que le lien d'emploi est créé à travers le contrat de travail, les employés s'engagent

à accomplir leurs tâches sous la direction et le contrôle de l'employeur. Au Québec, la subordination juridique du salarié repose sur l'article 2085 du *Code civil du Québec*. Tandis qu'en France, c'est la jurisprudence à travers l'arrêt Bardou²¹² qui consacre le critère de subordination juridique qui caractérise l'obéissance hiérarchique du salarié à l'employeur pour l'exécution de son travail. Ainsi, il n'y a contrat de travail que si le salarié effectue sa prestation sous la direction et le contrôle de l'employeur, sans être libre du choix des moyens.

Les salariés doivent donc accomplir leur travail en respectant les règles de conduite ainsi que les méthodes de travail dictées par le chef d'entreprise. En corollaire, du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail, correspond le pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur²¹³. Ce pouvoir de direction se manifeste également par la possibilité qu'à l'employeur d'établir des directives organisationnelles et de prendre des mesures pour en assurer le respect. En plus de cela, l'employeur est responsable des dommages causés par ses employés dans l'exécution de leur fonction²¹⁴. Ainsi, il est responsable lorsque le dommage survient alors qu'il exerce sur l'employé une surveillance et un contrôle immédiats quant à la façon d'exécuter le travail.

Il convient de voir comment est stipulée cette intervention de l'employeur en France et au Québec.

En France, le *Code du travail* précise l'intervention de l'employeur en ces termes :

« Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l'article L122-49 du *Code du travail* ».

²¹² *Administration des assurances sociales et Bardou*, Cass. civ. 1931-07-06, Dalloz Recueil Hebdomadaire, 1931, no 32, 489.

²¹³ Catherine PUIGELIER, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2000, p. 37 ; F. MORIN, J-Y. BRIÈRE, D. ROUX, *op.cit.* note 182, p.230.

²¹⁴ En France cette obligation relève de l'article 1384 al.5 du *Code civil*; au Québec, elle tient de l'article 1463 du *Code civil du Québec*.

En plus de cela, le législateur impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés et de planifier la prévention en y intégrant notamment les risques liés au harcèlement moral. À cet effet, l'article L230-2 du *Code du travail* prévoit dans son paragraphe I que :

« Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ce même article met à la charge de l'employeur un véritable principe d'action, ceci par l'énumération d'obligations très précises qui font l'objet du paragraphe II. Ce paragraphe impose à l'employeur de prendre des mesures pour limiter et combattre les risques liés au travail. Bien qu'il s'agisse des mesures s'appliquant de façon générale en matière de santé et sécurité, l'employeur doit dans l'application de ces mesures prendre en compte les risques liés au harcèlement moral.

Au Québec, l'intervention de l'employeur pour combattre le harcèlement s'exprime comme suit :

« L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser »²¹⁵.

Au Québec, même si le législateur ne le souligne pas spécifiquement, l'employeur reste soumis aux obligations prévues dans la *Loi sur la santé et sécurité au travail* qui permettent de garantir la santé et sécurité des travailleurs. Et ces dispositions sont similaires à celles qui existent en France.

²¹⁵ Article 81.19 LNT.

Comme on peut le constater, les législateurs en France comme au Québec imposent à l'employeur d'intervenir pour contrer le harcèlement au sein des milieux de travail. Cependant en France, le législateur impose à l'employeur de prendre « toutes dispositions nécessaires » pour éviter le harcèlement psychologique. Par contre au Québec, le législateur oblige l'employeur à « prendre les moyens raisonnables » pour éviter et faire cesser le harcèlement psychologique. Devrait-on voir dans le choix des termes utilisés par les législateurs une distinction par rapport à l'importance des moyens à prendre, à savoir, l'exigence des « moyens nécessaires » serait-il plus exigeant que de devoir prendre les « moyens raisonnables » ? L'état actuel de la jurisprudence et de la doctrine ne nous permet pas de répondre présentement à cette question. Car la jurisprudence ainsi que la doctrine en sont encore à se demander ce qu'est le harcèlement psychologique, et à tenter de relever les éléments qui permettent de caractériser les situations de harcèlement. Cependant peut-on interpréter l'obligation de prendre les moyens nécessaires comme correspondant à une obligation de résultat, laquelle imposerait par conséquent à l'employeur de s'assurer qu'aucune situation de harcèlement ne se produise dans son entreprise. Et par ailleurs peut-on voir dans l'obligation de prendre les moyens raisonnables, une obligation de moyen imposé à l'employeur en ce sens qu'il lui reviendrait simplement de s'assurer qu'il a pris les moyens pour éviter ou faire cesser les cas de harcèlement qui seraient survenus ?

L'employeur est donc tenu de l'obligation d'offrir à ces employés un cadre de travail dénué de harcèlement. Pour respecter cette obligation, l'employeur peut être appelé à mener des actions préventives (2.1.1.1) et aussi à prendre des mesures curatives pour assurer la cessation des cas de harcèlement qui se produisent dans l'entreprise (2.1.1.2).

2.1.1.1 Mesures susceptibles de permettre à l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique

L'employeur est désigné par la loi en tant que principal acteur dans la mise en œuvre de

la prévention du harcèlement. Il importe par conséquent, de voir quels sont les moyens qui pourraient s'adapter aux dispositions de la loi.

2.1.1.1.1 Adoption de directives organisationnelles prohibant le harcèlement

Sachant que l'employeur est tenu de l'obligation de prévention du harcèlement, il faut s'intéresser aux éléments de la loi qui permettent de croire que la prise de directives organisationnelles interdisant le harcèlement dans l'entreprise peut permettre à l'employeur de rencontrer son obligation de prévention.

En France, le législateur a prévu que le règlement intérieur de l'entreprise doit contenir l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral, ainsi que les dispositions qui le prohibent. Ainsi, l'article L122-34 du *Code du travail* précise que :

« Il (le règlement intérieur) rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle, telles qu'elles résultent notamment des articles L122-46 et L122-47 du présent *Code*.

Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral ».

Ainsi, le règlement intérieur, qui est un document écrit grâce auquel l'employeur fixe notamment les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, est affiché dans les lieux de travail et rappelle les dispositions relatives à l'interdiction et la condamnation relative à toute pratique de harcèlement moral. Il est donc question d'un moyen de prévention à la charge de l'employeur, car il est tenu d'insérer dans le règlement intérieur des dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement moral²¹⁶.

Au Québec, la loi ne fournit aucun indicateur permettant de croire que la prise de directives peut constituer un moyen de prévention ; mais on constate que la jurisprudence et la doctrine sont d'avis que la prise de directives claires prohibant le

²¹⁶ B. LAPÉROU-SCHENEIDER, *op. cit.* note 206, p. 316.

harcèlement est un moyen dont l'employeur peut se servir pour rencontrer son obligation de prévention.

Ainsi, l'arbitre Hamelin²¹⁷, affirme que l'obligation imposée à l'employeur implique l'existence d'une politique ou de directives implicites ou explicites prohibant toute forme de harcèlement et la mise sur pied d'actions diligentes dès que des indices sérieux permettent de croire qu'il y a harcèlement au sein de l'entreprise. De même dans la décision du 31 août 2006, l'arbitre Blouin²¹⁸ reconnaît l'adoption d'une politique visant à promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement comme étant un moyen de prévention. Mais il affirme également que l'employeur est tenu de respecter sa propre politique lorsqu'il en adopte une ; autrement, il ne saurait dégager sa responsabilité en cas de harcèlement.

La reconnaissance de la politique comme moyen de prévention du harcèlement est aussi admis par la doctrine. En effet, certains auteurs²¹⁹ considèrent que l'existence d'une politique claire de non-tolérance de quelque forme que ce soit de harcèlement ou de violence au travail, pourrait être un moyen de prévention dont l'employeur peut se servir. D'après ces auteurs, il est important pour l'employeur d'adopter des directives organisationnelles prohibant le harcèlement. Il pourrait dans le contenu des directives souligner son engagement à ne tolérer aucune situation de harcèlement, et à offrir aux employés un environnement de travail respectueux de leur santé et sécurité ; et préciser les différents moyens prévus pour éviter le harcèlement.

Tel que le soulignent la doctrine et la jurisprudence, l'élaboration et la mise en place de directives interdisant le harcèlement constituent un des moyens permettant de prévenir les situations de harcèlement. Cependant, il faut préciser que pour que les directives produisent l'effet escompté dans l'immédiat et le futur, l'employeur doit tout d'abord s'assurer de leur implantation, et dans ce cadre, il peut solliciter la collaboration des

²¹⁷ *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Cœur-du-Québec)*, précitée, note 199, 439.

²¹⁸ *Champlain Regional College St. Lawrence Campus Teacher's Union et Cégep Champlain — Campus St-Lawrence (Champlain Regional College — St. Lawrence Campus)*, 2006-08-31 (T.A.), AZ-50390128, [2006] R.J.D.T. 1325, 1335.

²¹⁹ G. POIRIER, R. RIVEST, op. cit. note 205, p. 66 ; I. CANTIN, J.-M. CANTIN, op. cit. note 48, p. 126.

gestionnaires et des représentants syndicaux pour éviter que l'implantation des directives soit confrontée à la résistance de certains membres du personnel²²⁰. Et aussi, il devra s'assurer de leur application de façon rigoureuse et uniforme. Car si l'interdiction du harcèlement est inscrite dans les réglementations de l'entreprise, mais que ces règles ne sont ni appliquées ni respectées, il serait difficile qu'elles produisent un effet positif sur l'entreprise²²¹. Une fois implanté, le personnel de l'entreprise doit recevoir l'information et la formation adéquate sur ces directives.

2.1.1.1.2 Information et formation du personnel

Concernant la formation et l'information, il est tout aussi intéressant d'examiner les composantes de la loi qui permettent de soutenir qu'elles pourraient représenter des moyens de prévention efficaces.

En France, l'article L230-2 du *Code du travail* impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des travailleurs en ces termes :

« Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ainsi, le législateur a prévu comme moyen permettant d'assurer la prévention, les actions de formation et d'information des membres du personnel. L'employeur doit sensibiliser et former le personnel de l'entreprise sur les méfaits du harcèlement et sur

²²⁰ R. LAFOND, *op. cit.* note 202.

²²¹ *Ibid*, p. 61.

les mesures adoptées pour y remédier²²². Il devrait également mener une action de communication auprès des managers sur la notion du harcèlement afin qu'ils soient en mesure de déceler très tôt les prémices de harcèlement²²³. Pour permettre à l'employeur de prendre les mesures pour y mettre fin au plus vite.

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* ne comporte pas d'indication sur les actions à mener pour prévenir le harcèlement. La jurisprudence quant à elle n'aborde pas directement la question de la formation et de l'information. Cependant, selon les auteurs²²⁴, la formation et l'information sont nécessaires pour assurer le succès des directives adoptées. Ainsi, après l'adoption et l'implantation des directives interdisant le harcèlement, l'employeur devrait en assurer l'information et la formation auprès de tout le personnel. En effet, la diffusion de l'information et la formation du personnel de l'entreprise sont un moyen essentiel pour lutter contre la naissance et le développement du harcèlement moral²²⁵, car le salarié davantage informé et formé sur la nature et l'étendue de ses droits sera mieux armé pour réagir et riposter efficacement contre les agissements dont il est victime.

Pour Lafond²²⁶, la formation et l'information des directives organisationnelles devraient porter sur les raisons d'être de telles directives. Il s'agirait d'expliquer la nécessité des directives et l'importance de s'y conformer. Il serait en outre utile d'expliquer à tous le contenu des directives afin de s'assurer que chacun en comprenne le sens et la portée. Il faudrait par ailleurs insister sur les modalités d'application de ces directives et les conséquences engendrées par leur non-respect. Compte tenu de l'importance des directives organisationnelles, elles devraient être facilement accessibles à tout le personnel. Ainsi, elles pourraient par exemple être disponibles sur l'intranet, dans le guide de l'employé, et affichées sur les babillards réservés à l'information des employés.

²²² Nicole MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », (2002)5, *Droit social*, p.490

²²³ *Ibid*, p. 490.

²²⁴ G. POIRIER, R. RIVEST, *op. cit.* note 205, p. 66 ; I. CANTIN, J.-M. CANTIN, *op. cit.* note 48, p. 18-19 ; N. QUENNEVILLE, M.-É. ROBERT, *op. cit.* note 112, p.61.

²²⁵ N. QUENNEVILLE, M.-É. ROBERT, *op. cit.* note 112, p.61.

²²⁶ R. LAFOND, *op. cit.* note 202, p. 70.

Les nouveaux employés devraient aussi, obligatoirement être sensibilisés lors de leur entrée en fonction²²⁷.

En plus de prévenir le harcèlement, l'employeur est tenu de voir à la cessation des cas de harcèlement qui se produisent dans l'entreprise.

2.1.1.2 Mesures pouvant assurer la cessation du harcèlement

Pour mettre fin au harcèlement lorsqu'il survient dans l'entreprise, il est important pour l'employeur de prendre des mesures permettant d'assurer la cessation du harcèlement. La loi comporte-t-elle des éléments permettant d'assurer la cessation du harcèlement ?

2.1.1.2.1 Enquête en cas de plainte ou d'allégation de harcèlement

L'obligation pour l'employeur de prendre les moyens pour mettre fin au harcèlement pourrait-elle impliquer qu'il procède à une véritable enquête dès qu'une situation de harcèlement potentielle est portée à sa connaissance ou sur réception d'une plainte de harcèlement ?

En France, comme au Québec, la loi n'aborde pas précisément la question des enquêtes en cas de harcèlement. Cependant, la jurisprudence souligne l'importance de mener des enquêtes de vérification en cas d'allégation de harcèlement. En France, on peut se rapporter à la décision de la Cour d'appel du 25 mai 2005²²⁸, dont les faits démontrent la procédure mise en place par l'employeur pour résoudre des plaintes de harcèlement de plusieurs employés contre leur supérieur hiérarchique. L'employeur, dans cette affaire, a mené des enquêtes rigoureuses afin de s'assurer de la véracité des faits allégués par la présumée victime avant de se prononcer sur les mesures à adopter.

²²⁷ I. CANTIN, J.M. CANTIN, *op. cit.* note 48, p. 18.

²²⁸ *Balaguer et Bourlier, précitée*, note 186, 6.

De même au Québec, la décision de la CRT, du 16 août 2006²²⁹, démontre l'importance de mener des enquêtes. Le commissaire dans cette affaire souligne l'importance de mener une enquête sérieuse pour recueillir l'information utile permettant d'éclairer la prise de décision en cas de harcèlement. De plus, selon lui, une telle enquête doit être marquée de l'effort nécessaire pour cerner les éléments essentiels du problème soulevé. En effet, pour le commissaire, l'enquête qualifiée de sérieuse doit notamment circonscrire les faits d'une manière assez précise pour éclairer ceux qui ont à décider quant au degré de la responsabilité du ou des salariés impliqués.

La doctrine souligne également l'utilité des enquêtes en cas de plainte ou d'allégation de harcèlement. Ainsi pour Poirier²³⁰, l'obligation pour l'employeur de prendre les moyens pour mettre fin au harcèlement pourrait impliquer qu'il procède à une véritable enquête dès qu'une situation de harcèlement potentielle est portée à sa connaissance ou sur réception d'une plainte de harcèlement. La personne chargée d'enquête devrait posséder une connaissance de l'entreprise, de sa culture, de ses pratiques, de ses méthodes de travail et des employés pour pouvoir assurer le traitement adéquat des plaintes. Et aussi elle doit être bien informée en matière de harcèlement, et être en mesure de distinguer des gestes de harcèlement des autres situations que l'on peut retrouver dans un milieu de travail qui ne constituent pas nécessairement du harcèlement²³¹. Les enquêtes doivent être menées suivant certains principes; elles devraient être menées avec rigueur et sérieux²³². En effet, chaque personne impliquée qu'il s'agisse du plaignant, de la personne visée par la plainte ou des témoins doit être interrogée individuellement, et même plusieurs fois si de nouvelles informations sont dévoilées en cours d'enquête et qu'elles méritent d'être validées. En plus de rencontrer le plaignant, la personne visée par la plainte et les témoins identifiés, l'enquêteur doit se procurer toute information nécessaire à l'exécution de son mandat.

²²⁹ 9123-8014 Québec inc. (Subway Sandwiches salades) et Ganle, 2006-08-16 (C.R.T.), AZ-50387051, D.T.E. 2006T-750.

²³⁰ G. POIRIER, R. RIVEST, *op. cit.* note 205, p. 220.

²³¹ R. LAFOND, *op. cit.* note 66, p. 136.

²³² *Ibid*, p.138

L'enquête doit également être menée avec célérité²³³, pour s'assurer de la qualité des informations recueillies, car lorsque l'enquête se prolonge dans le temps, il pourrait y avoir des risques d'obtenir des versions moins viables, des informations de moindre qualité. Et aussi le traitement rapide des plaintes peut permettre à l'employeur de protéger au plus vite la victime du harcèlement. De plus, l'enquête doit être menée avec discrétion²³⁴, car il est important de préserver le caractère confidentiel des informations recueillies et s'assurer que les informations ne sont utilisées que pour les fins de l'enquête. Ceci permet d'éviter que l'enquête n'attise davantage de tension entre les parties.

2.1.1.2.2 Prise de sanctions nécessaires

Pour assurer la cessation du harcèlement, l'employeur peut être appelé à prendre des sanctions. La loi permet-elle de soutenir que la prise de sanction par l'employeur peut être un moyen utile pour ce dernier de respecter son obligation de cessation du harcèlement.

En France, la loi autorise le chef d'entreprise qui constate l'existence d'une situation de harcèlement moral à réagir directement. Le *Code du travail* l'autorise à prononcer une sanction disciplinaire. L'article L122-50 du *Code du travail* prévoit à cet effet que :

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L122-49 ».

Cette disposition permet à l'employeur de réagir au sein de l'entreprise et conforte en outre le rôle premier du chef d'entreprise dans la lutte contre le harcèlement moral²³⁵.

Au Québec, la loi ne vise pas de moyens dont l'employeur peut se servir pour assurer la cessation du harcèlement. Cependant, l'arbitre Hamelin²³⁶, soutient que pour faire

²³³ *Ibid*, p.139.

²³⁴ *Ibid*, p.139.

²³⁵ B. LAPÉROU-SCHENEIDER, *op. cit.* note 206, p.319.

²³⁶ *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Cœur-du-Québec)*, précitée, note 199, 440.

cesser toute situation dans son entreprise, l'employeur peut avoir recours aux mesures coercitives appropriées, de nature disciplinaire, ou administrative. Il précise aussi que, pour décider de la mesure à imposer, l'employeur doit prendre en compte l'ensemble des circonstances de l'affaire. En effet, la mesure envers l'employé dont la conduite est jugée harcelante dépendra notamment de la gravité des incidents reprochés, de la fréquence des gestes reprochés, bref d'un ensemble de facteurs pertinents entourant la commission de la faute par le salarié. Parallèlement, la doctrine soutient également la nécessité de la prise de sanction par l'employeur. Ainsi, lorsqu'une enquête démontre qu'une plainte de harcèlement est fondée, l'employeur doit poser des gestes concrets afin de mettre fin à cette conduite et démontrer qu'il ne tolère pas ce genre de comportement²³⁷. L'employeur doit donc réagir promptement et prendre les mesures pour que cesse le harcèlement. À ce titre, l'employeur peut imposer des mesures disciplinaires, mais dans certains cas les mesures non disciplinaires peuvent s'imposer²³⁸. L'auteur fait également remarquer qu'en cas d'allégation ou de plainte de harcèlement qui donne lieu à une enquête, l'employeur peut être appelé à formuler certaines mesures si l'urgence de la situation le justifie. Ces mesures peuvent avoir pour objectif de protéger la personne plaignante des effets négatifs que la conduite adoptée à son endroit peut occasionner.

Ainsi, tel que nous l'avons souligné, les législateurs en France comme au Québec tiennent l'employeur responsable des situations de harcèlement survenues dans l'entreprise, compte tenu de son pouvoir de direction et de contrôle. Il a le devoir et l'obligation d'intervenir pour prévenir ou faire cesser tout harcèlement dans son entreprise, en ayant recours aux mesures coercitives appropriées, de nature disciplinaire ou administrative. Ceci implique l'existence et la mise en place d'un mécanisme connu efficace et adapté à la réalité de chaque entreprise. Par conséquent, l'employeur ne saurait attendre que le harcèlement soit judiciairement avéré pour réagir compte tenu de la double obligation qu'il doit assumer²³⁹.

²³⁷ L. CÔTÉ, R. RIVEST, *op. cit.* note 204, p.233.

²³⁸ R. LAFOND, *op. cit.* note 202, p.159-162.

²³⁹ F. MORIN, J-Y. BRIÈRE, D. ROUX, *op. cit.* note 182, p.540.

En France comme au Québec, à défaut de respecter les obligations contenues dans la loi, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée. Parallèlement, sa responsabilité pourra aussi être du fait des actes fautifs de ses employés dans l'exercice de leurs fonctions. En France, cette responsabilité de l'employeur face à une situation de danger du salarié est établie par le *Code civil*²⁴⁰. Au Québec, la même responsabilité est soutenue par le 4^e alinéa de l'article 1463 du *Code civil du Québec*²⁴¹.

L'employeur pourra par ailleurs tenter de se dégager de sa responsabilité selon certains auteurs²⁴² s'il parvient à établir qu'il a pris les moyens nécessaires pour empêcher la survenance du harcèlement ou alors qu'il a pris des dispositions pour mettre fin au cas de harcèlement avéré malgré les mesures préventives mises en place. Ainsi, en France, la Cour d'appel de Montpellier a considéré dans sa décision du 25 mai 2005²⁴³, que l'employeur qui congédie un employé ayant commis à plusieurs reprises du harcèlement à l'encontre de ses collègues, a véritablement rempli l'obligation que lui impose la loi de faire cesser les cas de harcèlement survenus au sein de son entreprise.

Il apparaît que l'obligation imposée à l'employeur d'offrir aux employés un environnement de travail exempt de harcèlement peut s'avérer être un élément de la loi visant à amener les employeurs à se préoccuper et à prendre au sérieux la problématique du harcèlement.

Comme nous l'avons souligné, en matière de prévention, la loi prévoit en France d'insérer dans les règlements internes l'interdiction du harcèlement, et aussi la formation et l'information des employés en cette matière. S'agissant de la cessation du harcèlement, la loi française prévoit d'infliger des sanctions disciplinaires aux auteurs de harcèlement. Au Québec, la loi ne prévoit aucun moyen préventif ni curatif du harcèlement, c'est la jurisprudence puis la doctrine qui vont intervenir en ces domaines. Le fait de prévoir dans la loi les mesures préventives et curatives en matière de

²⁴⁰ L'article 1384 du Code civil, précise que : « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ou des choses que l'on a sous sa garde ».

²⁴¹ Cet article est rédigé comme suit : « Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses proposés dans l'exécution de leurs fonctions ; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux ».

²⁴² I. CANTIN, J.M. CANTIN, *op. cit.* note 48, p.126 ; G. POIRIER, R. RIVEST, *op. cit.* note 205, p. 219.

²⁴³ Balaguer et Bourlier, *précitée*, note 186, 11.

harcèlement peut avoir un intérêt de servir d'incitatif auprès des employeurs. D'abord parce que la loi est la première source de droit et aussi parce que les employeurs vont se sentir indexés par loi pour adopter certaines dispositions. Cependant, dans la pratique, que les mesures soient prévues, par la loi ou la jurisprudence elles ont le même effet. On serait donc porté à croire que ces deux lois en matière d'obligations de l'employeur produisent le même effet.

Bien que les législateurs désignent principalement l'employeur comme garant de la prévention et de la cessation du harcèlement dans les milieux de travail, les salariés ne sont pas dénués de toute obligation.

2.3 Les obligations des salariés

Il est important de traiter des obligations des salariés, car la problématique du harcèlement dans les entreprises est l'affaire de tous. Par conséquent, il faut examiner le rôle que peuvent jouer les salariés afin que l'interdiction du harcèlement soit effective dans l'entreprise.

Les mesures spécifiques en matière de harcèlement psychologique n'imposent aucune obligation à charge des salariés en France comme au Québec. Cependant, il reste que les salariés demeurent soumis à des obligations générales liées au contrat de travail (2.3.1), et aussi à des obligations particulières s'insérant dans le cadre de la lutte contre le harcèlement (2.3.2).

2.3.1 Les obligations générales liées au contrat de travail

L'exécution du contrat de travail impose au salarié le respect de certaines obligations. En France, de façon générale le salarié doit accomplir son travail de bonne foi²⁴⁴, en respectant notamment les consignes prescrites par l'employeur, et en prenant soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres

²⁴⁴ Article L 120-4 du Code du travail, « le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».

personnes concernées du fait des actes ou de ses omissions au travail (article L230-3 du *Code du travail*). Et il est également tenu d'exécuter personnellement le travail pour lequel il est rémunéré²⁴⁵.

Au Québec, le salarié s'engage également par le contrat de travail à effectuer son travail sous le contrôle de l'employeur suivant les règles et méthodes dictées par ce dernier (article 2085 du *Code civil du Québec*). Mais il est surtout tenu à certaines obligations durant l'accomplissement de son travail (article 2088 du *Code civil du Québec*). Ainsi, le salarié doit exécuter ses tâches de façon diligente c'est-à-dire avec intérêt, de façon ordonnée et appliquée. Il doit également assumer ses fonctions avec prudence. Par conséquent, il doit éviter de poser des gestes de négligence, d'insouciance. Et finalement, le salarié est tenu à une obligation de loyauté et de discrétion. L'obligation de loyauté impose au salarié de placer les intérêts de son employeur au dessus de ses propres intérêts évitant ainsi toute concurrence directe ou indirecte avec les activités de son employeur, toute divulgation d'informations confidentielles et tout comportement pouvant causer un préjudice à son employeur. L'obligation de bonne foi s'applique aussi au salarié selon les articles 6 et 1375 du *Code civil du Québec*.

2.3.2 Les obligations particulières liées au harcèlement psychologique

Pour assurer l'effectivité de l'interdiction du harcèlement, il est nécessaire que les salariés collaborent avec l'employeur pour l'aider dans cette démarche. La loi ne précise aucune obligation du salarié dans ce sens. Cependant, il faut souligner que pour arriver véritablement à protéger les employés au sein de l'entreprise, l'employeur a besoin de l'implication de l'ensemble de son personnel. En effet, les personnes qui croient subir du harcèlement doivent informer à leur choix, la personne en autorité dans son département ou la personne ressource désignée par l'employeur pour assurer le respect des directives contre le harcèlement²⁴⁶. Car si la personne qui s'estime victime de harcèlement garde le silence et décide de ne pas parler de la situation qu'elle

²⁴⁵ Jean Claude JAVILLIER, *Droit du travail*, Paris, Librairie générale de droit et de la jurisprudence, E.J.A., 1999, p. 435.

²⁴⁶ R. LAFOND, *op. cit.* note 202, p. 98.

endure, il est difficile dans ces circonstances de lui apporter l'aide appropriée. La collaboration des victimes est donc nécessaire pour permettre à l'employeur d'intervenir et de mettre fin au harcèlement. Mais si le silence est gardé sur la situation de harcèlement vécue par l'employée, il est fort probable que cette situation perdure indéfiniment au point de devenir insoutenable.

De plus, les employés doivent prendre au sérieux les séances d'information et de formation instaurées par l'employeur dans le cadre de la prévention du harcèlement. Ils doivent par ailleurs respecter les directives instaurées au sein des entreprises pour garantir la protection de l'ensemble du personnel contre le harcèlement²⁴⁷

On constate que les législateurs n'ont pas prévu d'obligations incombant aux salariés dans le cadre du harcèlement. Cependant, les obligations générales à charge des employés restent applicables. Mais les employés doivent surtout s'impliquer dans la lutte contre le harcèlement, pour assurer plus d'efficacité à l'interdiction législative du harcèlement.

2.4 Les obligations des autres acteurs

En plus de l'employeur et des salariés, d'autres acteurs sont désignés pour intervenir dans la prévention du harcèlement au sein des entreprises. Il s'agit des organismes de santé (2.4.1), du médecin du travail (2.4.2), des représentants du personnel (2.4.3). Il est important de s'intéresser aux prérogatives que la loi accorde à ces acteurs.

2.4.1 Les organismes de santé

En France, le législateur désigne les organismes de santé pour intervenir dans la prévention du harcèlement moral. En effet, le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT), qui est en principe en charge de la santé et sécurité du travail, voit sa mission de protection s'étendre à la santé morale des employés. En effet, par la *Loi de modernisation sociale*, le législateur décide de rendre cet organisme

²⁴⁷ N. QUENNEVILLE, M-È. ROBERGE, op.cit. note 112, p. 60.

garant de la santé physique et mentale des employés. De fait, sa mission englobe la lutte contre le harcèlement moral, car les dispositions générales applicables en santé et sécurité ont été élargies au harcèlement sans adaptation aucune aux particularités liées au harcèlement.²⁴⁸

Au Québec, il existe des comités en santé et sécurité dans certaines entreprises. Ces comités doivent être formés dans chaque établissement comprenant plus de 20 salariés qui travaillent dans un des secteurs d'activité retenus à cette fin par voie de règlement (article 68 L.S.S.T). Les fonctions de ces comités ont trait à l'établissement d'un programme de prévention et des programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail ; et aussi à l'approbation d'un programme de santé élaboré par le médecin responsable et au choix de ce médecin (article 78 L.S.S.T). Bien que le législateur ne leur a pas expressément assigné un rôle en matière de harcèlement ; les dispositions en matière de santé et sécurité restent applicables.

2.4.2 Le médecin du travail

En France, le médecin du travail est tout aussi concerné par la prévention du harcèlement moral au sein de l'entreprise. En effet, le législateur renforce ses pouvoirs habituels qui consistent à éviter toute altération de la santé des travailleurs causée par

²⁴⁸ L'article L236 du Code du travail qui introduit cette innovation se présente comme suit : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes ».

le travail. La *Loi de modernisation sociale* renforce les pouvoirs du médecin de travail en les étendant à la prévention du harcèlement moral. De même, ces obligations restent très générales et n'ont pas été adaptées au cas du harcèlement.²⁴⁹

Au Québec, il existe au sein des entreprises des médecins responsables des services de santé. Ces médecins sont choisis par accord des représentants de l'employeur et de ceux des travailleurs au sein du comité de santé et de sécurité de l'établissement, lorsqu'un tel comité existe. À défaut d'accord des représentants des parties, ils sont désignés par la Commission de santé et sécurité du travail après consultation du directeur de santé publique (article 118 al.1 *L.S.S.T*). Le médecin responsable des services de santé d'un établissement doit élaborer un programme de santé spécifique à cet établissement (article 112-113 *L.S.S.T*) et aussi voir à sa mise en application (article 122 al. 2 *L.S.S.T*).

2.4.3 Le représentant du personnel

Le représentant du personnel est un acteur important dans le processus de prévention du harcèlement au sein de l'entreprise. En France, le délégué du personnel dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles. Cette procédure générale d'alerte est étendue aux cas d'atteinte à la santé mentale des salariés, conformément à l'article L.422-1-1 du *Code du travail*.²⁵⁰

²⁴⁹ L'article L. 241-10-1 du Code du travail qui pose ces obligations se lit comme suit : « Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail ».

²⁵⁰ « Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation ».

Cependant, les mesures générales du droit d'alerte n'ont pas été adaptées au harcèlement.

Au Québec, dans les entreprises syndiquées, les syndicats défendent les intérêts des salariés de l'unité syndicale représentée. En matière de harcèlement, ces derniers ont une obligation de juste et loyale représentation des employés, qui leur est imposée par l'article 47.2 du *Code du travail*. Les syndicats agissent en général en réaction à la situation de harcèlement qui prévaut dans l'entreprise. Dans le cas des entreprises non syndiquées, il n'y a pas de représentants du personnel dont la présence est prévue par la loi.

En France, la plupart des acteurs de la vie sociale ont été spécifiquement désignés pour contribuer à la lutte contre le harcèlement moral. En effet, la loi française impose au collectif de travail de se mobiliser pour garantir et faire cesser les atteintes aux droits fondamentaux de la personne humaine au travail. Au Québec, la loi impose spécifiquement l'obligation de prévention et de cessation du harcèlement à l'employeur. Cependant, les dispositions générales en matière de santé et de sécurité au travail qui sont semblables à celles de la France restent néanmoins applicables. Bien que l'approche adoptée par les législateurs soit différente, la finalité reste la même à savoir la mise en œuvre des mesures de santé et sécurité au cas de harcèlement.

Il faut souligner pour conclure qu'au cours de ce chapitre, nous avons principalement procédé à l'analyse de la notion de harcèlement telle que définit par les législateurs, il nous été donné de constater que, bien que les législateurs adoptent des approches différentes pour décrire le harcèlement, les définitions française et québécoise adoptées en la matière semble produire le même effet. En effet, l'une et l'autre permettent d'identifier des situations de harcèlement similaires et aussi, aide à circonscrire une grande majorité des situations de harcèlement malgré le caractère insidieux de ce phénomène.

Nous avons également traité des obligations découlant du droit au non harcèlement.

Nous avons précisé les obligations à charge de l'employeur et ceux qui relèvent des salariés et des autres acteurs sociaux. Nous avons mentionné que, bien qu'en France comme au Québec les législateurs désignent l'employeur comme le principal acteur de la prévention et de la cessation des cas de harcèlement, la collaboration des autres acteurs sociaux ne demeure pas moins nécessaire. Car pour arriver à combattre efficacement le harcèlement, il est important que chacun des acteurs sociaux s'implique et se sente concerné par cette problématique.

Chapitre 3 Processus de plainte et mesures de redressement

Outre le système de prévention du harcèlement moral mis en place par les législateurs, consistant à empêcher que se développent dans l'entreprise les situations de harcèlement, il faut souligner que l'existence d'un mécanisme de plainte permettant aux prétendues victimes de se plaindre de l'atteinte qu'elles auraient subie et la menace des mesures de redressements au sein de l'entreprise peuvent contribuer à dissuader les éventuels harceleurs à commettre du harcèlement. De même, l'instauration des mesures de redressement au niveau des tribunaux pourrait inciter les employeurs à se mobiliser pour éviter les situations de harcèlement afin que leur responsabilité ne soit engagée. Il est donc utile d'examiner les mécanismes prévus dans la législation pour assurer le traitement des litiges de harcèlement en France et au Québec (3.1) et les mesures de redressement mis en place pour sanctionner les cas de harcèlement et réparer les éventuels dommages causés aux victimes lorsque le harcèlement est avéré (3.2). Il faut spécifier que la sanction pénale du harcèlement est possible en France comme au Québec cependant, seules les sanctions civiles seront prises en compte dans le cadre de ce travail.

3.1 Processus de plainte en cas de harcèlement psychologique

Lorsque le système de prévention instauré au sein de l'entreprise n'a pas permis d'empêcher la survenance des situations de harcèlement moral, et qu'un réel climat de tension s'est installé dans l'entreprise, le salarié qui s'estime victime de harcèlement peut décider de faire usage des recours offerts par la loi lui permettant d'être rétabli dans ses droits, et ce, même dans le cas où il n'aurait pas épuisé les éventuels recours internes prévus au sein de l'entreprise²⁵¹. En France le recours en cas de harcèlement est ouvert dans les cas où il y aurait eu atteinte aux conditions de travail, soit une fin d'emploi ou autres mesures discriminatoires. Au Québec, toute situation de harcèlement peut être contestée. En général, le règlement des litiges peut se réaliser de deux façons différentes, soit durant la phase prédécisionnelle (3.1.1) qui consiste au règlement à l'amiable du litige par les parties. En effet, les parties en cause peuvent opter pour un

²⁵¹ R. LAFOND, *op. cit.* note 202, p. 102.

règlement hors tribunaux de leur différend par la mise en œuvre de la médiation. Le médiateur qui est une personne neutre et impartiale vis-à-vis des parties va tenter de régler le différend qui oppose les parties à leur satisfaction. Outre la phase prédécisionnelle, le règlement des litiges peut aussi se réaliser par l'intervention des tribunaux compétents ; il s'agit de la phase de jugement (3.1.2). Dans ce cas, les tribunaux vont analyser les faits en cause et trancher le litige. Il s'agit d'examiner les différents recours prévus par les législateurs pour résoudre les cas de harcèlement.

3.1.1 Phase prédécisionnelle

Cette étape vise à favoriser le règlement du litige entre les parties. C'est une occasion offerte aux parties d'essayer de régler elles-mêmes leur problème à l'aide d'un médiateur, sans avoir à recourir à un tribunal. Il est intéressant de voir comment les législateurs en France et au Québec traitent de la médiation pour assurer le règlement non litigieux des cas de harcèlement.

Tel que nous l'avons déjà souligné la médiation est un mode de règlement hors cours des litiges de harcèlement. Elle permet de parvenir à une entente entre les parties, et de résoudre l'affaire à la satisfaction de tous de façon définitive²⁵². Le médiateur n'impose pas son point de vue, ni celui d'une partie à une autre. Son rôle est plutôt d'aider les parties à arriver à une solution et à une entente qui réglera la plainte de façon avantageuse pour chacune des parties.

En France, la procédure de médiation a été introduite dans le *Code du travail* à l'article L122-54 par la *Loi de modernisation sociale*. Cet article instituait une procédure de médiation en faveur de tout salarié qui se prétend victime de harcèlement moral. Il prévoyait aussi que le médiateur soit choisi sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral. Selon ce même article, le médiateur devait convoquer les parties à comparaître dans un délai d'un mois. Lors de la réunion, le médiateur devait s'informer

²⁵² *Ibid*, p. 102.

de l'état des relations entre les parties, tenter de les concilier et leur soumettre des propositions pour mettre un terme au harcèlement. En cas d'échec, le médiateur devait informer les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales. Ces différentes dispositions instaurées par la *Loi de modernisation sociale* ont été modifiées par la loi du 3 janvier 2003²⁵³, de sorte que la procédure de médiation est maintenue. Cependant sa mise en œuvre n'est plus réservée à la seule personne s'estimant victime de harcèlement moral, mais elle peut aussi être déclenchée par la personne mise en cause. Outre ce fait, les mécanismes de désignation du médiateur ont été abrogés de sorte que la loi ne prévoit plus aucun mode de désignation des médiateurs. La loi garde donc désormais le silence sur la procédure permettant la désignation du médiateur. De plus, la procédure de convocation des parties a également été supprimée, si bien qu'en cas de médiation on ne sait comment le médiateur devrait procéder pour réunir les parties en cause. En somme, toutes ces modifications risquent de rendre la mise en œuvre de la procédure de médiation difficile.

Cependant, une procédure de médiation est également prévue lorsque le Conseil de prud'hommes est saisi d'un cas de harcèlement. En effet, lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée aux prud'hommes, c'est le bureau de conciliation qui se saisit en premier de l'affaire. La tentative préalable de conciliation est obligatoire. À cet effet, l'article L511-1 du *Code du travail* pose comme principe :

« Les conseillers prud'hommes règlent par voie de conciliation des litiges qui leur sont soumis avant toute phase de jugement ».

Ainsi, la mission première du Conseil de prud'hommes est d'essayer une conciliation des parties. S'il y a conciliation totale ou au moins sur quelques points du litige, les parties signent un procès-verbal de conciliation, et il y a abandon de l'instance et d'action sur le ou les points du litige réglé(s). En l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, l'affaire est transmise au bureau de jugement.

²⁵³ Loi du 3 janvier 2003, *op.cit.* note 195.

Au Québec, le règlement prédecisionnel du litige doit être distingué selon que les employés sont syndiqués et non syndiqués.

Pour ce qui est des employés non syndiqués, il faut préciser que le salarié qui s'estime victime de harcèlement peut intenter un recours auprès de la Commission des normes du travail (article 123.8 LNT). Un tel recours peut aussi être engagé par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés qui aura obtenu le consentement écrit du salarié. Après réception d'une telle plainte, la CNT fait enquête afin de déterminer si le plaignant a été victime de harcèlement psychologique au travail. À cette fin, un enquêteur de la CNT procède à des entrevues avec les personnes concernées par la plainte, l'employeur, les témoins etc. L'enquête vise à déterminer s'il y a présence de harcèlement et à examiner les moyens pris par l'employeur pour prévenir le harcèlement ou pour le faire cesser. En tout temps pendant le processus d'enquête, avec le consentement des parties, une médiation avec l'aide d'un médiateur nommé par le ministre du Travail peut être entreprise afin de tenter de régler le litige qui oppose les parties (article 123.10 LNT). Dans la pratique, le ministre du Travail a confié cette fonction aux médiateurs de la CNT. Durant la médiation, un avocat de la commission peut assister le salarié notamment dans les cas où l'employeur est représenté par un procureur.

La médiation intervient également au niveau de la CRT qui tranche définitivement les litiges de harcèlement lorsque la CNT défère la plainte à ce tribunal administratif. En effet, quand la CRT est saisie d'un litige de harcèlement, elle peut avec l'accord des parties entreprendre des rencontres de conciliation pour tenter d'arriver à un règlement du litige (article 123.14 LNT). Ce sont les agents de relations du travail qui sont en charge de la médiation.

Pour les employés syndiqués, le règlement du litige se fera suivant les dispositions de la convention collective. Car la *Loi sur les normes du travail* prévoit que les articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputés faire partie intégrante de toute convention

collective et c'est donc l'arbitre de grief qui est compétent pour connaître des litiges de harcèlement. Ainsi, l'employé syndiqué victime de harcèlement va généralement saisir le syndicat, afin qu'il le représente tout au long de la procédure. La médiation peut avoir lieu en tout temps avant le délibéré de l'arbitre, sur demande conjointe des parties à la convention adressée au ministre du Travail (81.20 al.2 LNT).

En France comme au Québec, les législateurs ont accordé une certaine importance au règlement à l'amiable, par l'instauration de la médiation. En effet, il s'agit d'une simple faculté accordée à la présumée victime d'arriver à un règlement non contentieux du litige. En France, la loi de modernisation sociale a introduit une procédure de médiation propre au cas de harcèlement, qui avait pour but de permettre à la présumée victime de saisir le médiateur sans être obligé de déposer une plainte pour harcèlement. Mais la mise en application de cette procédure risque d'être difficile compte tenu de la réforme élaborée par la loi du 3 janvier 2003 qui supprime les dispositions préalables qui permettaient la mise en œuvre de la procédure. Cependant, le processus de règlement des litiges au sein du Conseil de prud'hommes comporte tout de même une procédure de conciliation. De ce fait, la médiation est toujours offerte aux parties, mais elle intervient en cas de plainte auprès du Conseil de prud'hommes.

Tel qu'on peut le constater, dans les deux systèmes, le règlement à l'amiable des litiges de harcèlement a été privilégié par les législateurs de sorte que, même en cas d'échec de la médiation durant la phase prédécisionnelle, la conciliation reste toujours une possibilité offerte aux parties jusqu'à ce qu'une décision de jugement soit prise. Ainsi, la médiation est expressément prévue pour permettre aux parties de s'entendre et d'arriver à un règlement rapide du litige. Au Québec, le rapport annuel de la CNT pour l'année 2005-2006, présente les résultats des traitements de plaintes de harcèlement psychologique. Ce rapport révèle que la CNT a reçu 3 890 plaintes de harcèlement pour l'année 2005-2006. Parmi ces plaintes, 2 162 ont été résolues par règlement entre salarié et l'employeur tout en évitant une intervention juridique. De telles données ne sont pas disponibles pour les employés syndiqués. Cependant, les résultats de ce

rapport permettent de se rendre compte que de nombreux litiges de harcèlement pour les employés non syndiqués se règlent à l'étape de la médiation.

L'instauration de la médiation dans le règlement des plaintes de harcèlement présente un avantage certain pour les deux systèmes, car elle permet le règlement beaucoup plus rapide de ce genre de litige qu'une audience devant les tribunaux. Et donc permet de résoudre les cas de harcèlement avant que les conséquences ne soient irréversibles pour les victimes. De plus, la procédure de médiation assure le règlement à moindre coût des litiges de harcèlement qu'une procédure devant les tribunaux.

Cependant, en France comme au Québec, lorsque la situation de harcèlement s'est installée dans l'entreprise et que la médiation n'a pas permis de résoudre le problème, ou n'a pas été souhaitée par les parties, la phase de jugement peut toujours être déclenchée.

3.1.2 Phase décisionnelle

À défaut d'un règlement du litige par la médiation, la phase de jugement peut être mise en œuvre pour trancher définitivement l'affaire. En effet, les juridictions compétentes en matière de harcèlement vont se saisir du litige afin de le résoudre et décider des sanctions applicables s'il y a lieu. Il s'agit de voir comment les législateurs ont organisé cette phase de jugement.

3.1.2.1 Procédure permettant le jugement du litige

Durant la phase de jugement de la plainte, la présumée victime va saisir les juridictions compétentes afin que le litige soit définitivement réglé.

En France, le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître des litiges de harcèlement survenu au travail. Le bureau de jugement lorsque saisi, statue sur le fond,

et après avoir examiné les éléments de preuve, le juge peut prendre toute mesure nécessaire pour faire cesser l'atteinte occasionnée²⁵⁴. En cas de contestation de la décision du Conseil de prud'hommes, l'une ou l'autre des parties peut faire appel devant la Cour d'appel pour rejuger l'affaire²⁵⁵.

En cas d'une autre contestation de l'une des parties de la décision de la Cour d'appel, un pourvoi en cassation est possible. Cette Cour s'assure du respect du droit, mais ne rejuge pas l'affaire²⁵⁶. La Cour de cassation lorsqu'elle est saisie ne procède pas à un nouvel examen des faits qui caractérisent le cas qui lui est soumis, mais elle vérifie simplement que la règle de droit en vigueur a été bien appliquée à l'espèce.

Au Québec (pour les employés non syndiqués), lorsque le résultat de l'enquête permet à la CNT de conclure qu'il y a eu harcèlement, et qu'aucune entente n'est intervenue en médiation, cette dernière va transmettre le dossier à la CRT qui aura en charge de trancher le litige²⁵⁷. En effet, la CRT est le tribunal administratif chargé de décider de la plainte et sa décision est finale et sans appel. Une fois saisie de la plainte, la CRT convoque les parties à une audience pour les entendre et statuer sur la demande. Si la CRT juge que le salarié non syndiqué est victime de harcèlement psychologique, elle pourra rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable.

Pour les employés syndiqués, c'est l'arbitre de grief qui est désigné pour connaître des litiges de harcèlement.

²⁵⁴ Richard BRÉARD, Pierre PASTOR, *Le harcèlement : les réponses*, Paris, Éditions Liaisons, 2002, p. 186.

²⁵⁵ Marie-Josée GAVA, *Harcèlement moral : comment s'en sortir ?*, Paris, Éditions Prat, 2004, p.91.

²⁵⁶ *Ibid*, p.91.

²⁵⁷ G. POIRIER, R. RIVEST, *op. cit.* note 205, p. 226.

3.2 Les mesures de redressement

La protection des salariés contre le harcèlement psychologique passe principalement par la prévention et la sanction des cas de harcèlement. En effet, les différentes sanctions permettant de réparer les torts causés aux victimes et de sanctionner les actes harcelants peuvent être un remède pour contrer le harcèlement au sein des milieux de travail. Il est donc utile de se pencher sur les mesures de redressement établies par les législateurs pour tenter de contenir les situations de harcèlement.

3.2.1 Sanctions civiles

Différentes sanctions civiles peuvent être infligées en cas de harcèlement survenu au sein de l'entreprise. En effet, il peut s'agir de sanctions imposées par les juridictions compétentes ou alors dans l'entreprise.

3.2.1.2 Sanctions juridictionnelles : réparation des dommages

Il est question de sanctions qui visent principalement la réparation des préjudices causés à la victime. En effet, lorsque le conflit n'est pas réglé au sein de l'entreprise et que la victime décide d'obtenir réparation des préjudices subis, elle peut saisir les tribunaux afin d'être rétablie dans ses droits. Il importe de voir comment les législateurs ont organisé la réparation des situations de harcèlement.

En France, il convient de rappeler que le recours vise à contester une mesure de représaille, caractérisant le harcèlement qu'aurait subi un salarié. C'est l'article L122-49 al.3 du *Code du travail* qui prévoit la sanction civile des actes de harcèlement. Cet article se lit comme suit :

« Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, (d'une situation de harcèlement) toute disposition ou acte contraire est nul de plein droit ».

En effet, le législateur vise la nullité des mesures prises à la suite d'une situation de harcèlement, qu'il s'agisse d'une rupture de contrat ou tout autre acte discriminatoire direct ou indirect. Cette nullité à défaut de précision contraire dans la loi devrait pouvoir s'appliquer quelle que soit l'origine de la rupture : licenciement, démission ou encore départ négocié²⁵⁸

Au Québec, lorsque la CRT en vient à la conclusion que le plaignant a effectivement été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations, elle pourra exercer les pouvoirs prévus dans la Loi²⁵⁹. Les pouvoirs prévus à l'article L123.15 LNT sont vastes et comprennent notamment une ordonnance de réintégration du salarié, de prise de moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement, de même que l'octroi de compensations monétaires variées. Ces pouvoirs de réparation de la CRT énumérés à l'article précité sont larges et non limitatifs, dans la mesure où la CRT décide librement des mesures à imposer. Ainsi, la CRT peut imposer des mesures de redressement appropriées selon les circonstances de l'affaire, et ce conformément aux pouvoirs qui lui sont dévolus.

Les vastes pouvoirs de la CRT en matière de harcèlement sont tout de même soumis à une certaine limite. Car lorsque la personne qui se plaint de harcèlement a déclaré une lésion professionnelle causée par celui-ci, elle peut alors, s'il s'agit bien d'une lésion professionnelle, être indemnisée en vertu de la LATMP. Ainsi, si la CRT estime probable qu'il s'agit d'une lésion professionnelle, elle ne pourra accorder les remèdes prévus aux paragraphes 4 et 6 de l'article 123.15 LNT qui concerne le versement des dommages et

²⁵⁸ B.LAPÉROU-SCHENEIDER, *op.cit.* note 206, p. 319.

²⁵⁹ L'article 123.15 LNT prévoit que : « Si la Commission des normes des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1-Ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié; 2-Ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu; 3-Ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement; 4-Ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux; 5-Ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi; 6-Ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine; 7-Ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique ».

intérêts punitifs et moraux ainsi que le financement du soutien psychologique requis par le salarié.²⁶⁰

Il faut souligner que les larges pouvoirs accordés à la CRT en cette matière démontrent précisément l'importance attachée à la réprobation de tels comportements. De fait, aucun employeur n'aurait intérêt à faire abstraction d'une situation de harcèlement qui prévaut dans son entreprise, car les conséquences pourraient être considérables pour l'entreprise²⁶¹.

Suite aux différents pouvoirs accordés aux tribunaux compétents en matière de harcèlement, les recours liés au harcèlement peuvent donner lieu à des indemnisations. Cependant, les compensations susceptibles d'être octroyées en France comme au Québec se divisent principalement en deux grandes catégories, soit les dommages pécuniaires et les dommages non pécuniaires ou moraux. Les types de dommages pouvant être réparés dépendent de la nature de l'intérêt lésé. En effet, le préjudice peut être pécuniaire ou non pécuniaire, mais les dommages accordés sont une réparation par équivalent pécuniaire tant pour réparer les préjudices matériels que les préjudices moraux. Ainsi, une atteinte portée à un intérêt patrimonial donne naissance à un préjudice matériel. Tandis que la violation d'un intérêt extrapatrimonial engendre un dommage moral²⁶².

Les dommages pécuniaires ont pour objectif d'indemniser les pertes matérielles que subi le salarié. Ce type de dommage comprend notamment le versement du salaire perdu, dans le cas où l'employé quitte son emploi en raison du harcèlement qu'il aurait subi. Il peut donc réclamer le salaire perdu entre la date de la fin de l'emploi et celle de la décision, le tout avec intérêt depuis la date de fin d'emploi.

²⁶⁰ G. POIRIER, R. RIVEST, *op. cit.* note 205 p. 230.

²⁶¹ F. MORIN, J-Y. BRIÈRE, D. ROUX, *op. cit.* note 182, P. 1280.

²⁶² Philippe RAVISY, *Le harcèlement moral au travail*, Paris, Delmas, 2002, p. 208; R. LAFOND, *op. cit.* note 202, p. 253.

Les dommages moraux quant à eux visent à compenser l'atteinte aux droits et libertés touchant la personnalité de l'individu. Ainsi, le harcèlement peut engendrer la violation de plusieurs droits de la personne et motiver l'octroi de dommages moraux en raison d'atteinte à la dignité, l'honneur ou à la réputation²⁶³. De plus l'humiliation, l'anxiété, la douleur morale et les autres troubles psychologiques causés par la situation de harcèlement que vit une personne sont également compensés par les tribunaux à titre de dommages moraux²⁶⁴.

Cependant, les dommages exemplaires peuvent être accordés, mais ils ne permettent pas de réparer un préjudice, ils servent en principe à prévenir et punir dans les situations où la mauvaise foi est prouvée.

Comme on peut le constater, les juridictions sanctionnent véritablement en France comme au Québec, les agissements de harcèlement, par l'attribution de dommages matériels et moraux. Il faut rappeler qu'en France, le législateur vise expressément à l'article L122-49 al. 3 du *Code du travail* la sanction des préjudices que le salarié aurait subis à la suite d'un harcèlement résultant des mesures prises par l'employeur notamment, licenciement ou toute autre mesure discriminatoire à l'encontre du salarié qui refuse de subir du harcèlement. Or au Québec il n'est pas nécessaire qu'il y ait eu des mesures discriminatoires à l'encontre du salarié pour que les sanctions prévues en matière de harcèlement puissent s'appliquer.

3.2.1.1 Sanctions au sein de l'entreprise

Il s'agit de mesures prises par l'employeur au sein de l'entreprise pour réprimer les personnes coupables de harcèlement. En effet, lorsqu'une enquête démontre qu'une plainte de harcèlement est fondée, l'employeur doit poser des gestes concrets afin de mettre fin à cette conduite et démontrer qu'il ne tolère pas ce genre de comportement. Pour réagir promptement et prendre les mesures raisonnables pour que cesse le harcèlement, l'employeur peut imposer une mesure disciplinaire afin de faire cesser

²⁶³ R. LAFOND, *op. cit.* note 202, p. 253.

²⁶⁴ *Ibid*, p. 253.

l'atteinte portée à la victime. Cependant, dans certaines circonstances, l'employeur peut également être amené à prendre des mesures non disciplinaires.

En France, les salariés responsables de harcèlement s'exposent à certaines mesures infligées par l'employeur, l'article L122-50 du *Code du travail* prévoit à cet effet :

« (Qu) est passible de sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L122-49 ».

Ainsi sans qu'une action en justice ait été engagée, le chef d'entreprise, qui constate l'existence d'une situation de harcèlement, peut réagir directement, car l'article précité l'autorise dans un tel cas à imposer une sanction disciplinaire. D'après Lapérou²⁶⁵, cette mesure assure une réaction rapide et interne à l'entreprise permettant de faire cesser les agissements de harcèlement avant que les conséquences d'un tel comportement ne soient irréversibles.

Au Québec, tel que nous l'avons déjà mentionné, le législateur n'a pas prévu de mesure spécifique permettant à l'employeur d'imposer des sanctions disciplinaires aux auteurs de harcèlement. Cependant, le pouvoir de direction de l'employeur comprend celui d'imposer des mesures disciplinaires que les employés soient syndiqués ou non syndiqués. De plus, compte tenu du fait que l'employeur suivant l'article 81.19 alinéa 2 LNT, est tenu de faire cesser les conduites de harcèlement portées à sa connaissance, il serait en droit d'imposer une mesure disciplinaire à l'employé harcelant pour préserver un climat de travail sain et exempt de harcèlement²⁶⁶. Cette approche est soutenue par les tribunaux qui ont confirmé dans nombre de décisions les sanctions disciplinaires imposées par l'employeur en condamnation des cas de harcèlement avéré et par ce fait ils affirment le pouvoir disciplinaire de l'employeur consistant à sanctionner les comportements déviants dans l'entreprise. Ainsi, l'arbitre Roy dans la décision du 18

²⁶⁵ B. LAPÉROU-SCHENEIDER, *op. cit.* note 206, P. 319.

²⁶⁶ Bernard CLICHE, Paule VEILLEUX, François BOUCHARD, Catherine HOUPERT, Éric LATULIPPE, Isabelle CORMIER, Marie-Pierre RAYMOND, *Le harcèlement psychologique et les lésions psychologique*, Cowansville, Yvon Blais, 2005, p. 173.

octobre 2004²⁶⁷, considère que l'employeur était en droit de congédier le salarié qui avait exercé du harcèlement envers son supérieur hiérarchique. Cet arbitre déclare par ailleurs que les mesures disciplinaires précédemment imposées au salarié pour le même motif soit les suspensions de 2 et 5 jours étaient fondées. On peut également se reporter à la décision du 7 février 2005, suivant laquelle l'arbitre Marcheterre²⁶⁸ a considéré comme étant justifiée la suspension de 5 jours imposée à un délégué syndical pour avoir exercé du harcèlement à l'égard de collègues par ses paroles et gestes vexatoires. Notons aussi la décision de l'arbitre Ménard, du 24 mai 2004²⁶⁹, à travers laquelle, il a considéré comme étant justifiée la suspension de 5 jours et demi imposée à un salarié qui, de façon chronique, tenait des propos insidieux qui faisaient en sorte que ses collègues se sentaient harcelés et menacés. Ainsi à travers ces exemples jurisprudentiels on s'aperçoit que les tribunaux affirment le pouvoir disciplinaire de l'employeur en approuvant les mesures disciplinaires imposées pour sanctionner les harceleurs. On peut donc affirmer sans risque de se tromper que l'employeur qui constate un cas de harcèlement dans l'entreprise doit sévir les coupables pour favoriser un climat de travail sain dans son entreprise.

La doctrine s'est également prononcée sur cette question et elle soutient à son tour que l'employeur est tout à fait justifié de prendre des mesures correctives disciplinaires contre les auteurs de harcèlement²⁷⁰.

Comme on peut le constater, en France comme au Québec, l'employeur est appelé à faire usage de son pouvoir disciplinaire pour sanctionner les salariés ayant procédé aux agissements de harcèlement moral. Ce pouvoir disciplinaire trouve sa justification, dans le souci d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise dont l'employeur est responsable. De fait, un employeur qui laisserait impunis les agissements prendrait un

²⁶⁷ *Fonderie Laroche et Syndicat démocratique des salariées et salariés de la Fonderie Laroche*, 2004-10-18 (T.A.), D.T.E. 2005T-274.

²⁶⁸ *Saargumi Québec, et Métallurgistes Unis d'Amérique*, local 9414, 2005-02-07 (T.A.), D.T.E. 2005T-234.

²⁶⁹ *Syndicat Canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 136 et Kruger inc.*, 2004-05-25 (T.A.), D.T.E. 2004T-715.

²⁷⁰ I. CANTIN, J.-M. CANTIN, *op. cit.* note 48, p. 127; B. CLICHE, P. VEILLEUX, F. BOUCHARD, C. HOUPERT, É. LATULIPPE, I. CORMIER, M.-P. RAYMOND, *op. cit.* note 266, p. 173.

risque important de voir sa responsabilité engagée²⁷¹. Ainsi, les responsables de harcèlement au sein de l'entreprise, s'exposent à des sanctions graves, car la mise en place d'un processus de harcèlement qui occasionne des troubles médicalement constatés ou une altération de la santé psychologique de la victime pourrait dans certains cas constituer une faute grave justifiant la fin d'emploi de son auteur²⁷². Cette solution a été retenue par la Cour d'appel de Montpellier²⁷³, qui a considéré que l'employeur qui congédie un employé ayant à plusieurs reprises harcelé ses collègues de travail a véritablement rencontré son obligation de cessation des cas de harcèlement survenus dans l'entreprise.

Outre les mesures disciplinaires, l'employeur peut également imposer des sanctions non disciplinaires. Il peut s'agir de séances de formation imposées au salarié ayant commis des actes harcelants afin de le sensibiliser au harcèlement. Cette alternative peut dans certains cas constituer un compromis important pour régler une plainte de harcèlement²⁷⁴. L'exigence des séances de formation peut également être envisagée lorsque la plainte de harcèlement vise un cadre qui a usé, sans intention malveillante, usé de son autorité avec trop de rigueur. En effet, les séances de sensibilisation et de formation axées sur le harcèlement peuvent être utiles. Des cours sur la gestion des conflits ou sur le développement des habiletés relationnelles peuvent aussi permettre au gestionnaire de prendre conscience de ses lacunes et de modifier son comportement²⁷⁵.

L'employeur peut également opter pour la présentation d'excuses, lorsque les gestes reprochés ne sont pas graves ou qu'ils n'ont pas été posés avec l'intention de blesser ou d'humilier, la présentation d'excuses de la part du harceleur peut constituer un remède suffisant pour la victime. Cependant, de telles excuses doivent être sincères.

²⁷¹ P. RAVISY, *op.cit.* note 262, p. 196.

²⁷² *Ibid*, p. 197.

²⁷³ Balaguer et Bourlier, *précitée*, note 186, p.11.

²⁷⁴ R. LAFOND, *op. cit.* note 202, p. 159.

²⁷⁵ *Ibid*, p. 159.

Car le regret et les excuses démontrent habituellement que le harceleur a peu de chance de récidiver²⁷⁶.

L'employeur peut enfin décider de procéder au déplacement du harceleur, pour éviter que le harceleur ne soit en contact avec sa victime. Il peut le déplacer dans un autre département ou le transférer sur un autre quart de travail. Un tel déplacement a comme principal objectif d'assurer la protection de la victime²⁷⁷.

En définitive, il convient de rappeler qu'il a été question dans cette partie de notre travail de l'analyse des mécanismes permettant d'assurer le traitement des litiges de harcèlement. Pour cela, nous avons abordé les différentes phases de règlement de des cas de harcèlement possibles. À savoir le règlement des litiges de harcèlement durant la phase prédecisionnelle qui donne lieu à la résolution à l'amiable des différends de harcèlement. Et le règlement des litiges pendant phase de jugement, ce processus permet le traitement des litiges de harcèlement par les tribunaux lorsque le litige n'a pas pu être résolu à l'amiable par les parties. Nous avons également abordé les mesures de redressement qui permettent de réparer les torts causés aux victimes et de sanctionner les cas de harcèlement. Nous avons par ailleurs souligné que les cas de harcèlement peuvent donner lieu à des sanctions juridictionnelles qui sont prononcées par les tribunaux compétents. Ainsi, l'existence en France comme au Québec de sanctions civiles effectives au niveau des juridictions peut permettre de mieux assurer la protection des employés. Car les sanctions imposées par les tribunaux sont très certainement un incitatif pour les employeurs à combattre les situations de harcèlement, ou du moins à s'en préoccuper véritablement étant donné que les tribunaux n'hésitent pas à sévir ardemment les employeurs lorsque qu'ils manquent à leur obligation d'assurer aux employés un cadre de travail dénué de harcèlement. En effet, les tribunaux prennent sans doute en compte dans l'analyse des remèdes à imposer le fait que l'employeur seul détient le contrôle du milieu de travail, et qu'il est le mieux placé pour protéger les

²⁷⁶ B. CLICHE, P. VEILLEUX, F. BOUCHARD, C. HOUPERT, É. LATULIPPE, I. CORMIER, M-P. RAYMOND, *op. cit.* note 266, p 174.

²⁷⁷ R. LAFOND, *op.cit.* note 202, p. 160.

employés contre le harcèlement. Nous avons aussi précisé que des sanctions peuvent être prises au niveau de l'entreprise soit des sanctions disciplinaires ou non disciplinaires. En effet, le pouvoir de répression des employeurs au sein de l'entreprise des comportements harcelants peut aussi contribuer à protéger davantage les salariés en dissuadant les éventuels harceleurs à poser des actes harcelants.

3.2.1.2 Conclusion

La connaissance du harcèlement psychologique s'avère être la condition primordiale pour remédier à cette problématique. En effet, le harcèlement psychologique comme nous l'avons constaté se présente sous diverses formes, il est donc nécessaire de comprendre ce phénomène pour y remédier véritablement. Fort de ce constat, les interventions législatives en France et au Québec invitent à la conscientisation du problème afin que personne n'ignore une situation de harcèlement compte tenu des impacts néfastes qu'il peut engendrer.

Nous avons comparé, dans notre étude, les dispositions des lois française et québécoise en matière de harcèlement afin de voir dans quelle mesure elles contiennent l'une et l'autre les déterminants nécessaires qui permettent à une personne salariée de croire à une protection adéquate en matière de harcèlement psychologique au travail et à inciter au surplus les employeurs à prévenir et faire cesser ce type de harcèlement au travail.

Pour répondre à nos questions de recherche, nous nous sommes servis d'une grille

d'analyse réalisée à partir de la doctrine et qui comporte les principaux déterminants essentiels à une protection véritable à l'encontre du harcèlement psychologique au travail.

Le premier déterminant repose sur la conception même de harcèlement psychologique. En effet, la doctrine s'est employée à démontrer qu'il existe différentes situations de harcèlement psychologique. Pour que l'on puisse prétendre à une protection légale véritable, il est essentiel que la définition de harcèlement retenue par le législateur puisse englober toutes ces situations. Nous nous sommes ainsi penchés sur le contenu de l'interdiction du harcèlement élaboré par les législateurs pour vérifier la façon dont ils ont circonscrits cette notion. Nous avons constaté que les législateurs définissent différemment la notion de harcèlement, mais les définitions qu'ils retiennent permettent d'identifier les différentes situations de harcèlement décrites par les auteurs.

Cependant, nous avons relevé le fait qu'en France, l'acte unique quelle que soit sa gravité ne permet pas au salarié d'intenter une action sur la base du *Code du travail*, contrairement au Québec où l'acte unique selon sa gravité et la durée des effets dans le temps peut permettre de caractériser une situation de harcèlement. Ainsi, la loi française ne devrait-elle pas insister sur cet élément et le prendre en compte pour une protection véritable des travailleurs ?

Le second déterminant que nous avons retenu et sur lequel nous avons basé notre

analyse concerne la prévention du harcèlement. La doctrine insiste sur l'importance de mener des actions préventives dans l'entreprise pour contrer véritablement le harcèlement. Nous avons donc examiné si les législations étudiées prennent en compte ce déterminant de manière expresse ou implicite. Nous nous sommes aperçu que le législateur, en France comme au Québec, désigne l'employeur comme étant le maître d'œuvre de la prévention du harcèlement en entreprise, probablement du fait de son pouvoir de direction et de contrôle auprès des employés. L'employeur est donc tenu de l'obligation d'offrir à ses employés un cadre de travail exempt de harcèlement. À défaut de respecter cette obligation législative, sa responsabilité pourra être engagée.

Cependant, nous nous sommes rendu compte qu'en France, le législateur a prévu des dispositions dans la loi qui permettent à l'employeur de s'assurer de son obligation de prévention. Ainsi, la loi oblige à insérer dans le règlement interne de l'entreprise les directives prohibant le harcèlement, à assurer la formation et l'information des employés sur la problématique du harcèlement. Au Québec, par contre, la loi n'a pas prévu de mesures spécifiques visant à ce que l'employeur s'acquitte de son obligation de prévention. Toutefois, on retrouve dans la jurisprudence et la doctrine des mesures de prévention du même type que celles qui sont prévues dans la loi française. Ne devrait-on pas au Québec mettre l'accent au niveau législatif sur les moyens à prendre par l'employeur pour assumer son obligation de prévention?

Malgré les imprécisions de la loi québécoise par rapport aux mesures de prévention que

pourrait adopter un employeur, l'obligation imposée à ce dernier d'offrir aux employés un milieu de travail dénué de harcèlement s'avère être en France comme au Québec un élément de la loi incitant les employeurs à prendre les moyens qui s'imposent pour prévenir le harcèlement psychologique au travail.

Le troisième déterminant nécessaire à la protection du harcèlement concerne le traitement des plaintes de harcèlement. La doctrine a présenté l'utilité de mettre en œuvre un mécanisme permettant aux salariés victimes de harcèlement de pouvoir se plaindre des atteintes qu'ils auraient subies. Les lois française et québécoise ont prévu un processus de traitement des plaintes comprenant une phase prédécisionnelle au cours de laquelle le litige sera résolu en dehors des tribunaux avec l'accord des parties en cause et une phase décisionnelle qui permettra au litige d'être tranché par les tribunaux compétents. Nous avons constaté que le règlement prédécisionnel des cas de harcèlement basé sur la résolution à l'amiable des conflits est prévu dans les deux lois étudiées, bien qu'en France le législateur reste muet quant à la façon de mettre en œuvre la médiation. Au Québec, la loi est explicite et confère le rôle de médiateur à la CNT. En plus de recevoir les plaintes, la CNT procède aux enquêtes et aussi à la médiation des plaintes ainsi reçues. En France, le processus de médiation est prévu dans la loi, mais sans confier à un organisme précis le rôle de médiateur en phase prédécisionnelle. Pour ce qui est de la phase décisionnelle, les législateurs ont désigné les tribunaux compétents et la procédure à mettre en œuvre pour juger les litiges de harcèlement. On constate qu'en France comme au Québec au stade décisionnel du

litige, la plainte peut faire l'objet d'une médiation par le tribunal chargé de décider des plaintes.

Pour finir, nous nous sommes intéressés aux mesures de redressements qui peuvent être prononcées lorsqu'une situation de harcèlement est prouvée. Cet élément représente notre dernier déterminant. Les auteurs ont également traité de l'importance de prévoir des sanctions permettant de condamner les actes de harcèlement lorsqu'ils sont avérés. En France et au Québec, les sanctions civiles et pénales ont été prévues par le législateur, dans le cadre de notre étude nous nous sommes principalement intéressés aux sanctions civiles qui ont pour objectif de réparer le préjudice causé aux victimes. En France comme au Québec, les législateurs ont prévu la sanction civile des cas de harcèlement à deux niveaux d'abord au sein de l'entreprise où l'employeur peut exercer son autorité pour sanctionner les coupables de harcèlement. Cette mesure permet de résoudre au plus vite les situations de harcèlement et aussi de dissuader les employés de se livrer à de tels actes. Les législateurs français et québécois ont aussi prévu la sanction par les juridictions compétentes des cas de harcèlement de sorte que diverses mesures peuvent être prononcées pour sanctionner les situations de harcèlement avérées.

L'existence de sanctions en cas de harcèlement permet aux employés d'obtenir réparations lorsqu'ils subissent du harcèlement, et incite aussi les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour qu'il cesse afin de restreindre sa responsabilité civile.

Au vu de toute notre analyse, il faut conclure que la protection en matière de harcèlement psychologique telle qu'instituée en France et au Québec englobe les différents déterminants nécessaires pour contrer cette forme de violence au travail.

Il convient de rappeler que notre recherche ne visait pas une analyse exhaustive de la jurisprudence relative à l'interdiction de harcèlement psychologique au travail. Il s'agit là d'une limite de la présente recherche qui pourra éventuellement être comblée par des études ultérieures, particulièrement lorsque les décisions rendues en cette matière formeront un corpus jurisprudentiel plus élaboré qu'il ne l'est aujourd'hui.

En définitive, des études pourraient permettre de répondre à plusieurs interrogations dégagées au cours de cette étude à savoir :

L'obligation de prendre les « moyens nécessaires » pour contrer le harcèlement moral telle qu'imposée à l'employeur par le législateur français serait-elle plus exigeante que le devoir de prendre les « moyens raisonnables » pour parvenir à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique tel que le prévoit le législateur québécois ?

La loi française prévoit plusieurs dispositions permettant à l'employeur de s'acquitter de son obligation légale de prévention du harcèlement, contrairement au Québec où la loi garde le silence sur cet élément. Est-on en droit de penser que l'obligation relevant de la loi française serait plus efficace que celle existant au Québec ?

La procédure de médiation mise en place pour résoudre les cas de harcèlement est difficilement applicable en France car les mécanismes permettant sa mise en œuvre ont été supprimés. Ainsi, l'application du processus de médiation en France et au Québec dans la résolution des cas de harcèlement donnent-ils les mêmes résultats ?

Des études pourraient aussi être faites sur les différents mécanismes de prévention permettant d'éviter les cas de harcèlement et sur la manière dont les employeurs mettent en œuvre ces mécanismes.

Bibliographie

Au bas de l'échelle, *Contrer le harcèlement psychologique au travail : une question de dignité*, Montréal, 1998.

AUROSSEAU C., *Agir avant la tempête, une démarche de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, CSN, 2001.

AUROSSEAU C., *Les ancrages organisationnels, individuels et sociaux des violences hiérarchique, et organisationnelle – vers une approche globale*, thèse de Doctorat, Université du Québec à Montréal, avril 1999.

AUROSSEAU C., LANDRY S., *Les professionnelles et professionnels au prise avec la violence organisationnelle*, Université du Québec à Montréal, protocole UQAM-CSN-FTQ, 1996.

BALICCO C., *Pour finir avec le harcèlement psychologique*, Paris, Éditions d'Organisation, 2001.

BINETTE N., *Victime au travail, l'enfer du harcèlement psychologique*, Montréal, Éditions de l'Homme, 2005.

BOUGEAULT J., *Le harcèlement psychologique au travail*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006.

BRÉARD R., Pierre PASROR, *Harcèlement : les réponses*, Paris, Éditions Liaisons, 2002.

Bureau internationale du travail : *L'heure de l'égalité au travail*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 2003, Conférence internationale du travail, 91^e session, 2003Genève.

CANTIN I., CANTIN J-M., *Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004.

CANTIN J-M., *L'abus d'autorité au travail : une forme de harcèlement*, Scarborough, Carswell, 2000.

CLICHE B., VEILLEUX P., BOUCHARD F., HOUPERT C., LATULIPPE E., CORMIER

I., RAYMOND, *Le harcèlement psychologique et les lésions psychologique*, Cowansville, Yvon Blais, 2005,

Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, Gouvernement du Québec, Rapport du 14 mai 2001.

Commission Européenne : *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne*, Publication officielle, 1999.

Commission Européenne : *La dignité de la femme dans le Monde du travail*, partie II, Publications officielles, 1988.

Commission des droits de la personne du Québec, *Le harcèlement fondé sur le sexe et la Charte des Droits et libertés de la personne*, Montréal, le 11 mai 1981.

Conseil Économique et Social, *Le harcèlement moral au travail*, Paris, Les Éditions des journaux officiels, 2001.

COURCY F., SAVOIE A., BRUNET L., *Violence au travail*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2004.

CROMER S., *Le harcèlement sexuel en France, la levée d'un tabou*, Paris, la documentation française, 1995.

DEBOUT M., LAROSE C., *Violence au travail*, Paris, L'Atelier, 2003.

DEJOURS C., *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Éditions Seuil, 1998.

DUMANT D., DOMPIERRE J., JAUVIN N., *La violence en milieu de travail*, CRI-VIFF, Québec, Université Laval, avril 1997.

DRAPEAU M., *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991.

DRIDA M., *Du harcèlement ou la violence discrète des relations de travail*, Paris, CNAM, 1999.

ENGEL F., *Taming the beast, getting violence out of the worplace*, Montréal, Ashwell publishing, 1998.

FISHER G., *Le ressort invisible, vivre l'extrême*, Paris, Éditions Seuil, 1994.

GAVA M., *Harcèlement moral : comment s'en sortir ?*, Paris, Éditions Prat, 2004.

HIRIGOYEN M-F., *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Paris, Éditions Syros, 1998.

HIRIGOYEN M-F., *Malaise dans le travail : harcèlement moral- démêler le vrai du faux*, Paris, Éditions Syros, 2001.

LECLERC C., LE BLOND B., ROUSSIN C., *Les savoirs d'expérience développés dans les services aux personnes vivant de la violence psychologique au travail*, Laval, Éditions Cahiers du Crieval, 2000.

LEYMANN H., *Mobbing : la persécution au travail*, Paris, Éditions Seuil, 1996.
MONTESQUIEU C., *De l'esprit des lois*, Paris, Garnier, 1748.

MULLER M., *Terreur au travail : enquête sur le harcèlement moral*, Paris, Éditions Fayard, 2002.

MULLER M., *Terreur au travail*, Paris, Éditions Arthème Fayard, 2002.

ONU : *Recommandation de la Commission pour la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail*, *Journal Officiel*, n^o L. 049 du 24/02/92.

PAQUETTE L., *La situation socio-économique des femmes*, Montréal, Les publications du Québec, 1989.

POIRIER G., RIVEST R., *Les harcèlement psychologique au travail nouvelles normes de protection en cas de : une approche moderne*, Cowansville, Yvon Blais, 2004,

PUIGELIER C., *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 1999.

RAVISY P., *Le harcèlement moral au travail*, Paris, Éditions Delmas, 2002.

SERVAIS J., *Droit en synergie sur le travail, éléments de droits international et comparé du travail*, Bruxelles, Bruylant, 1997.

VALIQUETTE M., *Pour une éthique personnelle dans la relation d'autorité*, Montréal, Éditions Logiques, 1997.

VERGE P., *Droit du travail comparé et identité du droit du travail*, Bordeaux IV Comptrasec, 1994.

ZELENSKY A. et GAUSSOT M., *Le harcèlement sexuel scandales et réalité*, Paris, Éditions Grancière, 1986.

Articles

AEBERHARD-HODGES J., Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail : jurisprudence récente, *Revue international du travail*, vol. 135, no 5, 1996.

BOISSARD D., «*La médiatisation des conflits du travail* », *Droit Social*, no 6, juin 2003.

BOUTY C., «*Harcèlement moral et droit de la responsabilité civile* », *Doit Social*, No7/8, juillet - août, 2002.

BRUNELLE C., «*La protection quasi constitutionnelle contre le harcèlement*», développements récents en droit du travail, no 134, 2000.

Bureau internationale du travail, «*Lorsque le travail devient dangereux* », *Travail*, 1998, no 26, p.1.

ÉDDIE C., «*La santé au travail, sondage effectué au près des professionnelles et professionnels membres du SPGQ*», *Info Express*, vol 8 no 3, 1996.

EHRENBERG A., «*Le harcèlement sexuel, naissance d'un délit* », *l'Express*, no 11, novembre 1993.

HUSBANDS R., «*Panorama de la législation sur le harcèlement sexuel au travail*», *Revue internationale du travail*, vol. 131, no 6, p. 589, 1992.

LAMY F., «*Comment contrer le harcèlement psychologique et la violence au travail ?*», *Option*, no 19, 2000.

LAPÉROU-SCHENEIDER B., «*Les mesures de lutte contre le harcèlement moral* », *Droit Social*, no 3, Mars 2002.

MAGGI-GERMAIN N., « *Travail et santé : le point de vue d'une juriste* », *Droit Social*, no 5, mai 2002.

MALABAT V., « À la recherche du sens du droit pénal », (2003)5 *Droit Social* 491.

MARTIN-SERF A., « *Sur le harcèlement sexuel* », *Droit Social*, no 6, juin 2001.

MAZEAUD A., « *Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation* », *Doit Social*, no 3, mars 2002.

PRÉVOT X., « *Le conseil constitutionnel et la loi de modernisation sociale* », *Droit Social*, no 3, mars, 2002.

QUENNEVILLE N., ROBERT M-E, « *Le harcèlement au travail : une approche descriptive et préventive* », *Gazette du travail*, vol.5, no 2, 2002.

SOARES A., « *Quand le travail devient indécent* », *Performance*, no 3, avril 2002.

TOMEI M., « *Sur les notions de discrimination et d'égalité au travail* », *Revue internationale du travail*, vol. 142, no 4, 2003.

Législation

Directive relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, 2002/73/CE, Parlement Européen, *Journal Officiel*, n° L.269, 5 octobre 2002.

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.

Code du travail, 60^e Éditions, Paris, Dalloz, 2005.

Convention sur l'élimination de la discrimination emploi et profession, *Recueil des traités*, vol. 362, Nations Unies, 1958.

Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, ONU, *Recueil des traités*, vol. 1249, no 20378, 18 déc. 1979.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, entré en vigueur le 13 janv. 1976, *Recueil des traités*, vol. 993, Nations Unies, 1983.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques, entré en vigueur le 23 mars 1976, *Recueil des traités*, vol. 999, Nations Unies, 1983.

Jurisprudence

France :

Administration des assurances sociales et Bardou, Cass. civ. 1931-07-06, Dalloz Recueil Hebdomadaire, 1931, no 32, 489.

Balaguer et Bourlier, Cass. soc. 2006-06-21, JurisData : 2006-034275, 5.

Balaguer et Bourlier, C.A. Montpellier, 2005-05-21, JurisData : 2005-290124.

Elbaz et S.A Thourot, C.A. Besançon, 2006-10-02, JurisData : 2006-298147,7.

Guy Lambert et Chantal Boursier, Cass. Soc. 2005-29-06, JurisData : 2005-029236.

Société Mât de misaine et Pouvreau, Cass. civ. 2004-10-27, JurisData : 2004-026572.

Société des taxis de la Seine et Mohamed Aouidad, Cass. soc. 2004-06-16, N^o du pourvoi : 02-41795.

Société Alienor et YVES, Cass. civ. 2005-06-21, No de pourvoi : 04-87767 (inédit).

Société Schlumberger Sema, et Huguette Garcia, Cass. soc. 2006-01-24, JurisData : 2006-031863.

Québec :

Allaire et Research House Inc. (Québec Recherches), 2006-03-22 (C.R.T.), AZ-50364666, [2006] R.J.D.T. 736.

Bourque et Centre de santé des Etchemins, 2006-02-23 (C.R.T.), AZ-50358566, D.T.E. 2006T-314.

Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Cœur-du-Québec), 2006-01-05 (T.A.), AZ-50350462, [2006] R.J.D.T. 397.

Champlain Regional College St. Lawrence Campus Teacher's Union et Cégep Champlain — Campus St-Lawrence (Champlain Regional College — St. Lawrence Campus), 2006-08-31 (T.A.), AZ-50390128, [2006] R.J.D.T. 1325, 1335.

Conseil canadien des Teamsters et Purolator Courrier ltée, 2004-12-08 (T.A.), AZ-50284791, [2005] R.J.D.T. 374.

Fonderie Laroche et Syndicat démocratique des salariées et salariés de la Fonderie Laroche, 2004-10-18 (T.A.), D.T.E. 2005T-274.

Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 9414 et Les outillages K & K LTÉE, 2006-07-25 (T.A.), AZ-50386612, D.T.E. 2006T-754.

Québec inc. (Subway Sandwiches salades) 9123-8014 et Ganle, 2006-08-16 (C.R.T.), AZ-50387051, D.T.E. 2006T-750.

Saargumi Québec, et Métallurgistes Unis d'Amérique, local 9414, 2005-02-07 (T.A.), D.T.E. 2005T-234.

Syndicat des employées et employés manuels de la ville de Baie-comeau, section locale 2915 du SCFP et ville de Baie-comeau, 2006-05-17 (T.A.), AZ-50378411.

Syndicat de la fonction publique du Québec et Québec (Ministère du Revenu), 2004-07-22 (T.A.), AZ-50263962, [2004] R.J.D.T. 1340.

Syndicat Canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 136 et Kruger inc., 2004-05-25 (T.A.), D.T.E. 2004T-715.