

## Bibliothèque Cécile-Rouleau

### Harcèlement en milieu de travail

Bibliographie sélective

Compilée par Annie Gimlewicz  
Bibliothèque Cécile-Rouleau  
Service de l'accueil et de la référence

13 avril 2016

Ce document présente une sélection de publications sur des sujets reliés au harcèlement en milieu de travail.

Les documents recensés datent de 2000 à 2015 et proviennent des bases de données bibliographiques de la Bibliothèque Cécile-Rouleau et du catalogue du Réseau informatisé des bibliothèques gouvernementales au Québec (CUBIQ).

Les publications signalées dans cette bibliographie sont disponibles pour emprunt à la Bibliothèque Cécile-Rouleau.

## TABLE DES MATIERES

OUVRAGES GÉNÉRAUX .....	2
HARCÈLEMENT SEXUEL.....	7
ASPECT LÉGISLATIF ET JURIDIQUE.....	7
PRÉVENTION.....	11

## OUVRAGES GÉNÉRAUX

(2010). Étude sur les obligations des entreprises face au harcèlement psychologique au travail : entreprises de 50 à 99 employés et de 100 employés et plus : rapport d'analyse présenté à [la] Commission des normes du travail. [Québec (Province)], Crop, Commission des normes du travail. 33 p.

Disponible en ligne :

[http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique\\_v2/AffichageNotice.aspx?idn=72937](http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=72937)

(2010). Étude sur les obligations des entreprises face au harcèlement psychologique au travail : volet petites entreprises : rapport d'analyse présenté à [la] Commission des normes du travail. [Québec (Province)], Crop, Commission des normes du travail. 26 p.

Disponible en ligne :

[http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique\\_v2/AffichageNotice.aspx?idn=72942](http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=72942)

Arbouch, P. (2007). « Le harcèlement moral au travail. » Dans : Les tabous dans l'entreprise : prévenir et gérer ces risques dont on ne parle jamais. Paris, Eyrolles, Éditions d'Organisation: 99-152.

Ariès, P. (2002). Harcèlement au travail ou nouveau management? Villeurbanne [France], Golias. 392 p.

Balicco, C. (2001). Pour en finir avec le harcèlement psychologique. Paris, Éd. d'Organisation. 231 p.

Baugé, J. et D. Pierrejean (2010). Mal-vivre au travail : stress, harcèlement, mondialisation : comprendre, repérer les causes et agir. Nantes, Éditions Paulo-Ramand. 351 p.

Benz, S. (2014). « Sous le chef, le tyran [les harceleurs dans le monde du travail]. » Express **3268**: 46-47.

Binette, N. (2005). Victime au travail : l'enfer du harcèlement psychologique. Montréal, Éditions de l'Homme. 230 p.

Bourdet-Loubère, S. (2006). « Le harcèlement moral au travail. » Dans : Le mal-être au travail. Paris, Presses de la Renaissance : 69-102.

Bouvard, P. et J. Heuzé (2007). Insupportables pratiques : guide d'action pour lutter contre les abus de pouvoir, les manipulations. Paris, Eyrolles, Éditions d'Organisation. 187 p.

Bouzar, D. et L. Bouzar (2013). Combattre le harcèlement au travail : décrypter les mécanismes de discrimination. Paris, Albin Michel. 217 p.

Chaperon, A.-F., et al. (2014). Le harcèlement moral au travail : comprendre et se défendre. Paris, Odile Jacob. 262 p.

Cantin, I. et J.-M. Cantin (2006). Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique. 2e éd. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais. 197 p.

Cantin, J.-M. (2000). L'abus d'autorité au travail : une forme de harcèlement. Scarborough, Ont., Carswell. 80 p.

Collignon, P. et C. Vander Vorst (2013). Le management toxique : harcèlement, intolérances, missions impossibles-- comment s'en sortir? Paris, Eyrolles. 183 p.

Colman, S. A. et A. L. Otten (2007). An educator's guide to understanding workplace harassment. Aurora, Ont., Canada Law Book. 224 p.

Commission canadienne des droits de la personne. (2006). Les politiques anti-harcèlement applicables au milieu de travail : guide de l'employeur. Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne. 44 p.

Disponible en ligne :

[http://www.bibliotheque.qc.ba/Archives/pgc/HR21\\_59\\_2006.pdf](http://www.bibliotheque.qc.ba/Archives/pgc/HR21_59_2006.pdf)

Courcy, F. et A. Savoie (2003). « L'agression en milieu de travail : qu'en est-il et que faire? » Gestion : revue internationale de gestion **28**(2): 19-25.

Définition du concept d'agression en milieu de travail et présentation de ses différentes manifestations; recension critique des études scientifiques sur ses causes et ses conséquences; regard sur les moyens d'intervention possibles; analyse des principaux amendements apportés à la Loi sur les normes du travail du Québec en matière d'harcèlement psychologique. [Résumé de la base de données]

Dejours, C. (2007). Conjuguer la violence : travail, violence et santé. Paris, Payot. 316 p.

Deslièrres, J.-P. (2006). Les harceleurs au travail et les gestionnaires complices. Outremont (Québec), Éditions Quebecor. 232 p.

Doucet, L. (2006). Femmes au travail : déjouer les comportements assassins : apprendre à se comprendre. Outremont, Québec, Éditions Logiques. 217 p.

Faulx, Daniel, Delvaux, Sophie, Brun, Jean-Pierre. (2009). "Psychological Harassment in the Workplace: case-Study and Building of a New Analysis Model." Industrial Relations **64**: 286-306.

Le harcèlement psychologique au travail constitue une thématique de recherche importante en psychologie du travail et des organisations depuis une quinzaine d'années. De nombreux travaux antérieurs ont permis la description des comportements types et des conséquences pour la victime et l'organisation. En revanche, on connaît encore relativement peu les processus relationnels qui interviennent dans ces situations complexes. Par processus, nous entendons un ensemble de comportements des acteurs - qu'il s'agisse d'individus, de

groupes ou d'ensemble plus larges - qui interagissent entre eux pour constituer un processus relationnel global dont on peut caractériser le mode de fonctionnement. De plus, les auteurs ont généralement favorisé un niveau d'explication (organisationnel, du groupe, interpersonnel, etc.), prenant peu en compte la manière dont ces processus interagissent entre eux. Le but de cet article est d'explorer les processus à l'oeuvre dans les situations de harcèlement et les modes d'interactions qu'ils entretiennent entre eux afin de déboucher sur une proposition de modèle d'analyse. La méthodologie utilisée est celle de l'étude de cas et l'analyse des données est réalisée par analyse de contenu thématique et classificatoire des propos recueillis. À partir de six entretiens d'une heure à une heure et demie avec une personne qui s'estimait victime de harcèlement moral, l'étude de cas s'est appuyée sur un premier modèle d'analyse qui prend en considération quatre niveaux d'explications (personnel, interpersonnel, du groupe et organisationnel), et comprend l'étude des interactions entre ces différents niveaux. Le cas a été choisi parmi un ensemble de cas issus d'un doctorat en psychologie et sciences de l'éducation. Six observations ont été tirées de cette analyse. (1) L'importance de réaliser les analyses sur plusieurs niveaux, ce qui a permis de dépasser une lecture uniquement personnelle ou interpersonnelle du cas, alors même que les données invitaient à un tel regard. [Résumé de l'auteur]

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. (2010). Physical and psychological violence at the workplace. Loughlinstown, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 23 p.

Disponible en ligne:

[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2010/54/en/1/EF1054EN.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2010/54/en/1/EF1054EN.pdf)

Fortin, B. (2014). « L'intimidation au travail. » Psychologie Québec **31**(4): 38.

Ce que la recherche révèle à ce sujet, avec un cas concret. [Résumé de la base de données]

Gbézo, B. E. (2000). Agressivité et violence au travail : comment y faire face. Issy-les-Moulineaux, ESF. 182 p.

Grebot, É. (2007). Harcèlement au travail : identifier, prévenir, désamorcer. Paris, Eyrolles, Éditions d'Organisation. 195 p.

Guedj, J.-P. (2010). Le harcèlement dans l'entreprise. Paris, Larousse. 204 p.

Hirigoyen, M.-F. (2001). Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux. Paris, Éditions La Découverte et Syros. 443 p.

Hirigoyen, M.-F. (2001). Malaise dans le travail : harcèlement moral : démêler le vrai du faux. Paris, La Découverte & Syros. 289 p.

Hirigoyen, M.-F. (2014). Le harcèlement moral au travail. Paris, Presses universitaires de France. 127 p.

Künzi, G. (2006). Harcèlement sur le lieu de travail : l'entreprise en question. Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes. 298 p.

Lemieux, R. (2003). « Comment le travail rend fou. » Québec Science **41**(6): 18-25.

Le stress créé par le travail et ses répercussions négatives sur la santé mentale; au Québec, le problème croissant du harcèlement psychologique; six sources de stress au travail. [Résumé de la base de données]

Levé, V. (2014). « Surveiller, débusquer et proscrire le harcèlement psychologique. » Prévention au travail **27**(3): 38-39.

Résumé de la conférence "Le harcèlement psychologique au travail, parlons-en" de l'inspecteur à la Commission des normes du travail Eric Couillard, présentée lors du Forum santé et sécurité du travail qui s'est tenu à Québec au printemps 2014. [Résumé de la base de données]

Magny, M.-J. (2009). Pour une réelle protection contre le harcèlement psychologique en milieu de travail pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec. Trois-Rivières, Québec, Comité d'action des non-syndiqués-es. 20 p.

Marsan, C. (2006). Violences en entreprise : comment s'en sortir? Bruxelles, De Boeck. 346 p.

Mercier, I. et M. Osman (2001). J'ai un patron psychopathe : le harcèlement moral dans l'entreprise. Paris, Osman Eyrolles Multimedia. 176 p.

Middelton-Moz, J. et M. L. Zawadski (2003). Harceleurs : de l'école au bureau : stratégies pour désamorcer leur comportement. Montréal, Sciences et culture. 265 p.

Mussely-Gosselin, S. (2013). Harcèlement psychologique et enjeux relationnels : comprendre et savoir agir. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais. 172 p.

Mussely-Gosselin, S. (2015). Discorde ou harcèlement psychologique? : quand les relations professionnelles s'enveniment-- : guide de gestion. Montréal, Éditions Yvon Blais. 213 p.

Pozzebon, S. et R. A. Baron (2007). « De la performance à l'agression en milieu de travail. » Dans : Gestion des performances au travail: bilan des connaissances. Bruxelles, De Boeck : 381-416.

Québec (Province). Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes. (2001). Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail. [Québec], Ministère du travail.

Disponible en ligne :

[http://www.bibliotheque.qc/ba/Archives/pgq/T76A1\\_A29\\_H37\\_2001.pdf](http://www.bibliotheque.qc/ba/Archives/pgq/T76A1_A29_H37_2001.pdf)

Québec (Province). Commission des normes du travail. (2008) Un milieu de travail sans harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous! guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des salariés. Québec, Commission des normes du travail, Direction des communications. 12 p.

Disponible en ligne :

[http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique\\_v2/AffichageNotice.aspx?idn=5676](http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=5676)

Québec (Province). Commission des normes du travail. (2014). Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014 : de la prévention à la résolution. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais. 221 p.

Québec (Province). Conseil exécutif. (2004). Politique du Ministère du Conseil exécutif concernant le harcèlement au travail. [Québec (Province)], Ministère du Conseil exécutif. 13 p.

Ravisy, P. (2004). Le harcèlement moral au travail. 3e éd. Paris, Dalloz. 241 p.

Saint-Laurent, M. (2010). Le bitchage : guide de survie. Montréal, Béliveau. 115 p.

Sanchez-Mazas, M. (2009). « Enjeux éthiques et socialité au défi dans le phénomène du harcèlement psychologique. » Éthique publique **11**(2): 51-61.

L'incertitude inhérente à l'organisation actuelle du travail, avec ses règles incertaines, ses écarts entre objectifs et moyens, ses critères mouvants de réussite et d'échec, crée la crainte omniprésente d'être mis hors-jeu, une pression permanente, un stress structurel et une culture du harcèlement. Adoptant une approche centrée sur les processus qui génèrent les relations abusives plutôt que sur le comportement "pervers" des personnes, cette contribution entend mettre au jour les excès, carences et contradictions d'un système managérial qui alimente la lutte des places, le sacrifice de l'autre selon une logique utilitariste et l'intolérance à la différence. L'enjeu d'une réflexion sur le harcèlement est de repenser le collectif au travail, mis à mal par le silence des témoins et l'isolement des victimes, ainsi que le sens de la justice sociale dans un contexte de brouillage des catégories et de montée en force de l'arbitraire. Face à la recrudescence des cas de harcèlement psychologique, la valorisation de l'éthique apparaît être une condition sine qua non d'une prévention s'affranchissant du schème strictement individualiste et favorisant l'identification des actes de harcèlement comme violations des droits légitimes de la personne. [Résumé de la revue]

Soares, A., et al. (2002). Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail. Montréal, Québec, s.n. 28 f.

Sûreté du Québec. Service de la santé et de la sécurité au travail. (2005). Politique de prévention et de gestion du harcèlement en milieu de travail. Montréal, Sûreté du Québec. 24 p.

Wennubst, G. (2011). Mobbing : le harcèlement en entreprise : victoire ou défaite de l'employeur? Paris, Eyrolles, Éditions d'Organisation. 219 p.

## HARCÈLEMENT SEXUEL

Backhouse, C. (2012). "Sexual Harassment: a feminist phrase that transformed the workplace." Canadian Journal of Women & the Law **24**(2): 275-300.

Le présent article est une autobiographie de la coauteure du premier ouvrage canadien sur le harcèlement sexuel. Tout en admettant que ses souvenirs soient fragmentaires, elle relate certains des événements qui ont entouré les premiers efforts féministes visant à éradiquer le harcèlement sexuel en milieu de travail. L'article décrit les événements qui ont précédé la publication de l'ouvrage de Constance Backhouse et de Leah Cohen intitulé *The Secret Oppression: Sexual Harassment of Working Women* et la fureur du public à la sortie du livre. L'article porte sur l'ensemble du contexte social, politique, économique et culturel entourant le débat concernant le harcèlement sexuel et montre dans quelle mesure les changements exigés ont apporté des améliorations concrètes. [Résumé de l'auteur]

Harrington, P. et K. A. Lonsway (2007). Investigating sexual harassment in law enforcement and nontraditional fields for women. Upper Saddle River, N.J., Pearson, Prentice Hall. 220 p.

## ASPECT LÉGISLATIF ET JURIDIQUE

Beaudry, C. (2010). « Harcèlement et lésion professionnelle. » Travail et santé **26**(4): 40.

Considérations sur la recevabilité d'une réclamation pour harcèlement au travail à la lumière de la notion de lésion professionnelle inscrite dans la loi québécoise sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. [Résumé de la base de données]

Bouchard, M. J. et É. Bouchard (2013). « Le harcèlement psychologique : l'affaire de tous les tribunaux? » Dans : Santé et sécurité du travail. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais : 91-156.

Bourgault, J. (2006). Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime préexistant. Montréal, Wilson & Lafleur. 190 p.

Brière, J.-Y. (2013). « Harcèlement psychologique : un joyeux cafouillis! » Dans : Développements récents en droit du travail. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais: 103-125.

Brun, J.-P. et E. Kedl (2006). « Porter plainte pour harcèlement psychologique au travail. » Relations industrielles **61**(3): 381-407.

Rappel de la définition du harcèlement moral selon la Commission des normes du travail du Québec; portrait des plaintes écrites déposées à la Commission entre juin 2004 et avril 2005; synthèse de cinq cas. [Résumé de la base de données]

Brunelle, C. (2000). « La protection quasi constitutionnelle contre le harcèlement. » Dans : Développements récents en droit du travail, 2000. Cowansville, Québec, Y. Blais : 185-218.

Chabot, M.-F. (2011). « Les normes légales contre le harcèlement psychologique : loin d'être minimales. » Dans : Conférence des juristes de l'État 2011 : XIXe Conférence : le juriste de l'État au cœur d'un droit public en mouvement. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais : 483-548.

Chabot, M.-F., et al. (2004). Comment gérer tout en prévenant le harcèlement et en sachant intervenir lors de plaintes : atelier de formation relatif au harcèlement psychologique en milieu de travail. [Québec (Province)], Table patronale de concertation en santé et sécurité du travail. 36 p.

Cliche, B. (2012). Le harcèlement et les lésions psychologiques. 2e éd. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais. 492 p.

Cordeau, M.-J. (2004). Le harcèlement psychologique au travail : témoignage, définition, législation. Chicoutimi, Québec, Éditions JCL. 189 p.

Côté, L. et R. L. Rivest (2004). « Harcèlement : indemnisation des lésions professionnelles et nouveau recours en cas de harcèlement psychologique au travail. » Dans : Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais : 219-252.

Demers, G., et al. (2003). Savoir investiguer les plaintes de harcèlement en milieu de travail : cahier du participant. [S.l., s.n.]. 38 f.

Gagné, A. (2007). « Harcèlement psychologique au travail : trente mois plus tard... » Prévention au travail **20**(1): 34-37.

Les formes et les répercussions du harcèlement psychologique en milieu de travail; les quatre critères de sa définition juridique selon la Loi sur les normes du travail; les mesures et les outils de prévention qui sont disponibles, ainsi que les recours accessibles aux travailleurs syndiqués et non syndiqués. [Résumé de la base de données]

Gagnon, I. (2015). « Harcèlement psychologique et lésion professionnelle psychologique : de la « chose jugée » à « l'abus de procédure » en passant par la préclusion-- que de confusion! » Dans : Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail. Montréal, Éditions Yvon Blais: 213-296.

Gauthier, J.-M. (2007). « Le harcèlement psychologique : réflexions d'un médiateur. » Gestion : revue internationale de gestion **31**(4): D36-D38.

L'apport de la médiation dans la gestion du harcèlement psychologique en milieu de travail de nature conflictuelle, du harcèlement psychologique pur, du harcèlement engendré par la personnalité particulière, et du non-harcèlement psychologique au sens juridique. [Résumé de la base de données]

Laflamme, A.-M. et J. Nadeau (2011). « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne? » Dans: Conférence des juristes de l'État 2011 : XIXe Conférence : le juriste de l'État au cœur d'un droit public en mouvement. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais : 437-481.

Lafond, R., et al. (2004). Le harcèlement psychologique : tout ce que l'employeur doit savoir. Laval, Québec, Cowansville, Québec, Avocats Le Corre & associés ; Éditions Yvon Blais. 315 p.

Lamy, F. (2003). « Définir le harcèlement et la violence psychologique en milieu syndiqué : les hésitations des uns, les difficultés des autres. » Dans: Définir le harcèlement et la violence psychologique en milieu syndiqué. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais : 179-227.

Langevin, L. (2005). « Progrès ou recul : réflexions sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Québec. » Canadian Journal of Women & the Law **17**(1): 197-217.

Au Québec, l'étiquette juridique accolée au harcèlement sexuel a connu plusieurs changements depuis la première décision canadienne dans ce domaine en 1980. La qualification juridique du harcèlement sexuel est passée de faute extracontractuelle en vertu de l'article 1053 du Code civil du Bas-Canada (maintenant art. 1457 du Code civil du Québec) à une atteinte au droit à l'égalité selon la Charte des droits et libertés de la personne (art. 4, 10, 10.1, et 46) et la Charte canadienne des droits et libertés (art. 15) à une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles (art. 2) à un problème de relations de travail (pour les travailleuses syndiquées) à du harcèlement psychologique selon les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail. Un comportement harcelant peut se voir accoler toutes ces étiquettes à la fois. Cependant, quelques-unes d'entre elles imposent le forum compétent. Dans certains cas, il s'agira de compétence exclusive; dans d'autres, de compétence concurrentielle. Enfin, dans d'autres, il n'est pas clair quelle instance a compétence. Le présent texte se penche, en tenant compte des rapports sociaux de sexe, sur les enjeux que ces changements d'appellations et de forum posent à l'accessibilité à la justice des victimes de harcèlement sexuel au travail. Les débats sur la compétence juridictionnelle, et les changements de catégories juridiques qui en découlent, en matière de harcèlement sexuel au travail ont-ils été positifs pour les femmes eu égard à leur accessibilité à la justice? L'auteure conclut que les changements se sont faits sans tenir compte des réalités et des besoins des victimes. [Résumé de l'auteur]

Levé, V. (2013). « L'inspecteur de la CSST et le harcèlement psychologique. » Prévention au travail **26**(3): 38-39.

L'inspectrice de la CSST Dominique Benjamin explique comment la question du harcèlement psychologique s'est inscrite dans les préoccupations de cet organisme, même si elle ne figure pas dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et comment l'inspecteur peut intervenir dans les dossiers de violence et de harcèlement au travail. [Résumé de la base de données]

Marchand, N. (2009). « La loi québécoise sur le harcèlement psychologique au travail : entre judiciarisation et juridicisation. » Éthique publique **11**(2): 78-91.

Dans toutes les sphères d'activité, le droit tend à supplanter les régulations éthiques, sociales et politiques, qui ont perdu la confiance des acteurs en même temps que s'affaiblissait leur pouvoir effectif de régulation des conflits. Ce mouvement de judiciarisation n'est toutefois pas sans ambivalence. Face aux attentes de justice et de reconnaissance des justiciables, le droit et la procédure ne peuvent pas tout faire. La judiciarisation crée donc souvent une ouverture pour les formes de régulation auxquelles elle s'est substituée. Les dispositions juridiques québécoises sur le harcèlement psychologique au travail présentent ce type d'ambivalence. Tout en créant des recours pour les salariés harcelés, elles obligent les employeurs à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et le faire cesser. Dans les grandes entreprises, cela se traduit par la mise en place de politiques internes visant des objectifs difficiles à concilier. Pour faire cesser les incidents qui constituent du harcèlement psychologique au travail au sens de la loi, ces politiques doivent s'aligner sur la norme juridique. Mais pour prévenir de tels incidents, elles doivent aussi s'ouvrir à la pluralité des normes à l'œuvre dans l'organisation. Un cadre juridique conçu pour protéger les victimes peut-il aussi favoriser la pluralité normative de la prévention? Ou favorise-t-il surtout la juridicisation des conflits interpersonnels du milieu de travail? [Résumé de la revue]

Nadeau, J. (2014). Le harcèlement psychologique au travail : l'accès difficile à l'indemnisation. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais. 212 p.

Poirier, G., et al. (2004). Les nouvelles normes de protection en cas de harcèlement psychologique au travail : une approche moderne. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais. 155 p.

Québec (Province). Commission des normes du travail. (2011) J'ai déposé une plainte à la Commission des normes du travail que se passe-t-il maintenant? Québec, Commission des normes du travail Québec. 11 p.

Disponible en ligne :

[http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c\\_0290.pdf](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0290.pdf)

Québec (Province). Commission des normes du travail. (2015) L'enquête en matière de harcèlement psychologique au travail : règles et éthique. Québec, Commission des normes du travail Québec. 5 p.

Disponible en ligne :

[http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique\\_v2/AffichageNotice.aspx?idn=14525](http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=14525)

Sheppard, C. (2002). « Harcèlement en milieu de travail : vers une approche systémique. » Dans : Droit à l'égalité et discrimination : aspects nouveaux. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais: 139-154.

Sigouin, M.-J., et al. (2007). Comment traiter une plainte de harcèlement psychologique. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais. 135 p.

Zaremba, M. (2010). « Le harcèlement moral, une jolie spécificité française. » Courrier international **1035** : 13.

Les différences d'interprétation des législations française et suédoise quant à la responsabilité personnelle d'un travailleur harcelant psychologiquement un collègue ou un subalterne; l'impact de ces distinctions sur la capacité des travailleurs suédois à obtenir gain de cause lors d'un procès; le point de vue de la psychologue Marie-France Hirigoyen et du sociologue Christophe Dejours sur cette question. [Résumé de la base de données]

## PRÉVENTION

Amherdt, C.-H. (2006). « Le contrat émotionnel au service de la prévention primaire du harcèlement psychologique. » Travail et santé **22**(4): 10-12.

Précisions sur la définition et les manifestations les plus courantes du harcèlement psychologique au travail ainsi que sur les avantages et inconvénients des divers niveaux de prévention; exemple d'un contrat émotionnel liant un individu et son supérieur ou l'organisation et des bénéfices obtenus; l'application de ces principes au plan de la santé émotionnelle des gestionnaires. [Résumé de la base de données]

Aurousseau, C., et al. (2001). Agir avant la tempête : une démarche de prévention de la violence et du harcèlement au travail. [Montréal], Confédération des syndicats nationaux (CSN). 79 p.

Baribeau, L. (2004). « Prévenez le harcèlement. » PME : votre magazine conseil **20**(4): 28-31.

Description des trois étapes permettant de contrer la violence psychologique en entreprise. [Résumé de la base de données]

Benoit, M.-F. (2003). Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail. Montréal (Québec), Confédération des syndicats nationaux (CSN). 40 p.

Canada. Parlement. Chambre des communes. (2015). Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement. [Ottawa], Chambre des communes. 20 p.

Disponible en ligne :

[http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique\\_v2/AffichageNotice.aspx?idn=76771](http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=76771)

Drouin, A., et al. (2003). Harcèlement et violence au travail : répertoire commenté des ressources et moyens pour la prévention et le traitement des situations. [Québec], Secrétariat du Conseil du trésor, Direction de la santé des personnes et des organisations. 1 v. (f. mobiles)

Gava, M.-J. et B. E. Gbézo (2009). Prévenir le harcèlement moral et la souffrance au travail : méthodes et outils pour réduire l'impact du harcèlement moral au travail : gérer les situations difficiles : stratégies de prévention et dispositifs de soutien. Paris, Vuibert. 213 p.

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail et Fondation de l'entrepreneurship (2004). Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail. Montréal, Québec, Éditions Transcontinental ; Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship. 169 p.

Pronovost, S. (2007). « La prévention du harcèlement psychologique au-delà des politiques organisationnelles. » Gestion : revue internationale de gestion, **31**(4): D28-D35.

Les facteurs de risques du harcèlement psychologique liés à l'entreprise, au travail ou à l'organisation du travail, et aux personnes; les mesures de détection des situations à risque; les lignes directrices que doivent respecter les gestionnaires et les rôles qu'ils sont appelés à jouer en présence de harcèlement psychologique. [Résumé de la base de données]

Québec (Province). Assemblée nationale. (2015). Politique relative à la prévention et à la gestion des situations de harcèlement au travail. [Québec], Assemblée nationale Québec, Direction des communications. 19 p.

Disponible en ligne :

[http://www.bibliotheque.qc.ba/Archives/pgq/A11A8\\_P64\\_2015.pdf](http://www.bibliotheque.qc.ba/Archives/pgq/A11A8_P64_2015.pdf)

Québec (Province). Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes (2003). Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes : présenté au ministre d'État aux ressources humaines et au travail et ministre du travail, monsieur Jean Rochon. Québec (Province), Travail Québec. 77 p.

Québec (Province). Commission des normes du travail. (2006) Prévenir le harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous! guide de prévention à l'intention des employeurs de la petite entreprise. Québec, Commission des normes du travail, Direction des communications.

Disponible en ligne :

[http://www.bibliotheque.qc.ba/Archives/pgq/E46N67\\_M542/E46N67\\_M542\\_2006.pdf](http://www.bibliotheque.qc.ba/Archives/pgq/E46N67_M542/E46N67_M542_2006.pdf)

Québec (Province). Commission des normes du travail. (2014) Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail : guide pratique de l'employeur. Québec, Commission des normes du travail Québec. 32 p.

Disponible en ligne :

[http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c\\_0281.pdf](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0281.pdf)

Québec (Province). Commission des normes du travail. Direction des communications. (2004). Prévenir le harcèlement psychologique, c'est l'affaire de tous! guide de prévention à l'intention des employeurs de la grande entreprise. Québec, Commission des normes du travail, Direction des communications.

Disponible en ligne :

<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs53532>