



Le défi de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel dans le monde du travail: étude comparative entre le droit français et le droit malgache

Par,

Vohitrarivo Patrick RAZAFIMBELO, titulaire de Master 2 en Droit et Sciences Politiques de l'Université de Toamasina Madagascar et en projet de doctorat en Droits Humains

Résumé: L'étude propose une analyse comparative entre les dispositifs juridiques de lutte contre le harcèlement moral et sexuel dans le monde du travail, entre le droit français et le droit malgache. A travers une approche, à la fois normative, jurisprudentielle et sociologique, on s'interroge sur l'effectivité réelle de la réforme récente du droit du travail à Madagascar, notamment à la lumière de la loi n° 2024-014 et de la loi n°2019-008 sur le genre.

Le droit français, fort d'un encadrement juridique plus ancien, fournit un arsenal structuré reposant sur le code du travail, le code pénal et une jurisprudence abondante. A l'inverse, le droit malgache, bien qu'en progrès, souffre d'une application encore lacunaire due à des obstacles culturels, institutionnels, et structurels.

Ainsi, l'étude met en lumière l'écart persistant entre la proclamation normative et la mise en œuvre effective des droits, particulièrement à Madagascar ; où les victimes font face au silence, à la peur des représailles et à un accès limité à la justice. Pour conclure, l'objectif de l'étude est de nous montrer que la lutte contre le harcèlement ne peut reposer uniquement sur le droit écrit, mais exige un engagement institutionnel, une culture de la prévention et des mécanismes de soutien concrets pour assurer la dignité et la sécurité au travail.

Mots-clés : Harcèlement moral, harcèlement sexuel, droit du travail, France, Madagascar, effectivité du droit, violence basée sur le genre, prévention, discrimination.

Abstract: The study proposes a comparative analysis of the legal frameworks for combating moral and sexual harassment in the workplace, between French law and Malagasy law. Through a normative, jurisprudential, and sociological approach, it questions the actual effectiveness of the recent labour law reform in Madagascar, particularly in light of Law No. 2024-014 and Law No. 2019-008 on gender.

French law, backed by a longer-established framework, provides a structured arsenal based on the Labour Code, the Penal Code, and abundant case law. By contrast, Malagasy law, though making progress, still suffers from shortcomings in implementation due to cultural, institutional, and structural obstacles.

Thus, the study highlights the persistent gap between normative proclamation and the effective implementation of rights, particularly in Madagascar, where victims face silence, fear of retaliation, and limited access to justice. In conclusion, the objective of the study is to demonstrate that the fight against harassment cannot rely solely on written law, but requires institutional commitment, a culture of prevention, and concrete support mechanisms to ensure dignity and safety at work.

Keywords: Moral harassment, sexual harassment, labour law, France, Madagascar, effectiveness of law, gender-based violence, prevention, discrimination.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.17272313>

1 Introduction

Le harcèlement moral et sexuel en milieu professionnel est une réalité complexe, multiforme, et profondément enracinée dans les rapports de pouvoir dans nos sociétés contemporaines. En effet, ce phénomène soulève des enjeux juridiques, sociaux et éthiques majeurs que ce soit à Madagascar ou en France. Par conséquent, le milieu de travail qui est censé être un espace de productivité, de collaboration et de dignité humaine, se transforme parfois en un théâtre d'abus psychologiques et physiques, souvent impunis.

Le cadre juridique de lutte contre le harcèlement est relativement structuré en France. De fait, le code pénal, en son article 222-33, incrimine expressément le harcèlement sexuel¹; toutefois, le code du travail encadre le harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise (articles

¹ Code pénal français, art 222-33, modifié par la loi n°2012-954 du 6 Août 2012 définit le harcèlement sexuel comme : “ le fait d'imposer à une personne, de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante”

L.1152-1 et L.1153-1)². Ainsi, ces textes imposent aux employeurs une obligation de prévention, d'enquête et de sanction. Par ailleurs, la jurisprudence a joué un rôle central dans sa consolidation de cette protection, comme illustré l'arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} mars 2011, qui confirme la responsabilité de l'employeur même en l'absence de faute intentionnelle³.

En revanche, à Madagascar, la lutte contre le harcèlement reste marquée par un vide normatif partiel ; quoique des efforts récents soient à souligner. Les articles du code pénal malgache, 333 bis, 309 et 310, sanctionnent certaines atteintes à la dignité, aux mœurs et à l'intégrité physique à cet égard. D'où, la nécessité de la réforme opérée en 2024, à travers la loi n°2024-014⁴ ; qui intègre désormais des articles sur les violences basées sur le genre en milieu professionnel⁵. Pourquoi, car l'ancien code du travail ne disposait pas.

Cependant, malgré l'innovation de la loi n°2019-008 sur le genre, sa mobilisation par les juridictions malgaches reste encore timide. En réalité, ce déficit d'application peut s'expliquer en partie, par le fait des facteurs socio-culturels et institutionnels : silence des victimes par peur de représailles, méconnaissance des droits, faibles moyens de l'inspection de travail, et corruption dans le système judiciaire⁶. Ainsi, lors d'un colloque organisé par l'OIT en 2018, la présidente du Groupement des Entreprises de Madagascar (ou GEM), Mme Ratsirahonana Hanitra a souligné que : « *le harcèlement sexuel est difficile à détecter pour l'employeur en raison du contexte culturel malgache où l'on n'évoque jamais la sexualité en public*⁷ ».

Ainsi, cette étude se propose d'examiner comparativement, les protections juridiques offertes en droit malgache et en droit français, afin de mieux évaluer les écarts de protection, les mécanismes existants ; et les perspectives d'améliorations. Par conséquent, elle tentera de répondre à la question suivante : « **le droit malgache, récemment réformé, offre-t-il une protection effective contre le harcèlement moral et sexuel en milieu professionnel, comparable à celle du droit français ou demeure-t-il essentiellement déclaratif ?** »

Pour ce faire, nous analyserons en premier, l'encadrement juridique en France et Madagascar ; puis en second, les dispositifs actuels à Madagascar en évaluant leur effectivité.

² Code du travail français, article L1152-1 (harcèlement moral) : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour effet une dégradation de ses 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" Et l'article L.1153-1 (harcèlement sexuel) : " (...) le harcèlement sexuel est également (...) lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportement venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée, (...)

³ Cour de cassation, chambre sociale, 1er mars 2011, n°09-69.616, publié au bulletin 2011, V, n°53.

⁴ Loi n°2024-014, portant refonte du code de travail malgache, adoptée en février 2024

⁵ Code pénal malgache, articles 309 et 310 (violence et atteinte à l'honneur); art 333 bis (atteintes aux mœurs)

⁶ Témoignage recueilli lors du colloque de l'OIT à Antananarivo (2018): rapport sur la violence au travail à Madagascar

⁷ OIT Madagascar: colloque du 19 juin 2018

Titre 1- L'encadrement juridique du harcèlement moral et sexuel dans les droits français et malgaches

1- Définition, typologie et sources

1-1) Définitions juridiques en droit français et malgaches

La notion de harcèlement moral et sexuel est clairement encadrée par le code pénal et le code du travail en droit Français. L'article L.1152-1 du code du travail définit le harcèlement moral comme « *des agissement répétés, ayant pour objet ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié, à sa dignité, à sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel*⁸ ». Et, en matière pénale, l'article 222-33-2 du code pénal français sanctionne le harcèlement moral de deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende⁹.

Par contre, en matière de harcèlement sexuel, l'article 222-33 du code pénal le définit, comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante*¹⁰ ».

De plus, ce même article prévoit une peine identique, alourdie en cas de circonstances aggravantes (abus d'autorité, victime mineure, etc.).

En outre, en droit malgache, la codification reste embryonnaire ou parcellaire. Autrement dit, le code pénal aborde certains aspects liés aux violences morales ou sexuelles ; sans toutefois définir explicitement le harcèlement. En effet, l'article 309¹¹ du code pénal malgache sanctionne les violences et voies de faites ; et que l'article 310¹² de ce même code punit les atteintes à la dignité ou à l'honneur d'autrui ; sans pour autant disposant spécifiquement le cas en matière de harcèlement moral ou sexuel dans le milieu du travail¹³. Même si, l'article 333 bis¹⁴ introduit la notion de harcèlement sexuel, cela ne change rien dans le milieu professionnel, car elle n'offre pas un régime juridique opérationnel, ni un mécanisme de plainte adaptée.

⁸ Code du travail français, art L.1151-1, version en vigueur du 1er janvier 2025

⁹ Code pénal français, art 222-33-2

¹⁰ Idem

¹¹ Code pénal malgache, art 309: "tout acte de violence, (...) résulte une maladie ou une incapacité de travail, est puni d'un emprisonnement de six jours à un an et d'une amende de 1 000 à 20 000 francs, ou de l'une de ces deux peines".

¹² Idem, art 310: "s'il en résulte une maladie ou une incapacité de travail pendant plus de vingt jours, le coupable sera puni d'un emprisonnement de un à cinq ans et d'une amende de 25 000 à 100 000 francs

¹³ Maître SOANAIVO S. Raherintsoa: "harcèlement en milieu professionnel à Madagascar", L'EXPRESS de Madagascar, 13 mars 2013 (<https://www.lexpress.mg>)

¹⁴ Code pénal malgache, art 333 bis: "quiconque aura subordonné l'accomplissement d'un service ou un acte relevant de sa fonction à l'obtention de faveurs sexuelles ou qui exige à une personne des faveurs de même nature avant de lui faire obtenir, soit pour elle-même, soit pour autrui, un emploi, une promotion, une récompense, une décoration, un avantage quelconque ou une décision favorable sera puni d'un emprisonnement de un à trois ans et d'une amende de 1 000 000 à 4 000 000 ariary.

Certes, la loi n°2019-008 relative aux genres constitue une avancée notable ; même si elle vise principalement l'égalité des genres. Dans son article 2, elle prohibe toute forme de discrimination ou violence fondée sur le genre, y compris les comportements humiliants ou attentatoires à la dignité¹⁵. Mais comme l'ont souligné plusieurs observateurs, cette loi demeure encore peu appliquée et souffre d'un déficit de vulgarisation auprès du grand public et même des professionnels du droit¹⁶.

Enfin, malgré le fait que les deux ordres juridiques que ce soit la France ou Madagascar ont ratifié la convention internationale de l'OIT, particulièrement la Convention n°190, qui constitue un socle normatif incontournable en matière de lutte contre les violences et les harcèlements dans le monde de travail ; cette convention est rarement respectée à Madagascar. Alors qu'elle impose aux États parties de prendre des mesures préventives, de garantir des recours efficaces, et de promouvoir un environnement de travail exempt de violences et de harcèlement¹⁷.

1-2) typologies des formes de harcèlement : entre relations de pouvoir, climat institutionnel et mécanismes sociaux

L'étude du harcèlement, que ce soit moral ou sexuel, révèle les différents types de configurations, selon la nature des rapports sociaux, la structure hiérarchique et la culture institutionnelle. Ces typologies permettent de mieux cerner la réalité concrète des violences au travail et de formuler des réponses plus adaptées :

- le harcèlement VERTICAL : en effet, c'est le plus souvent documenté et reconnu par les jurisprudences ; il se manifeste par une violence descendante exercée par un supérieur hiérarchique sur un subordonné. C'est la forme la plus classique, où le pouvoir hiérarchique est détourné pour humilier, marginaliser ou soumettre psychologiquement un salarié. Plusieurs arrêts de la Cour de cassation illustrent ce phénomène en France ; par exemple, dans l'arrêt du 10 novembre 2009, la Haute juridiction a reconnu le harcèlement moral exercé par un directeur ayant multiplié les propos dévalorisants, les tâches absurdes et les mises à l'écart¹⁸.

Par ailleurs, à Madagascar, des rapports associatifs « le Collectif des femmes », notamment dans le secteur textiles, documentent l'existence de cas de harcèlement vertical ; cependant, ces situations demeurent impuni, en raison du déséquilibre économique et de la dépendance des salariés vis-à-vis de l'employeur dans un contexte où le chômage rend la dénonciation risquée¹⁹.

¹⁵ Loi n°2019-008 sur le genre, art 2: "les violences basées sur le genre désignent tout acte de violence dirigé contre une personne en raison de sexe, que ce soit dans la vie publique ou la vie privée"

¹⁶ Témoignage dans le cadre des travaux du Groupement des Entreprises de Madagascar (GEM), cités par l'OIT: colloque du 19 juin 2018.

¹⁷ Convention n°190 de l'OIT, adoptée le 21 juin 2019, entrée en vigueur en juin 2019 à Madagascar

¹⁸ Cass. Soc., 10 novembre 2009, n°07-45.321, publié au bulletin n°2009, V, n°247

¹⁹ Témoignages issus de l'étude de l'ONG SAHI pour l'OIT Madagascar: rapport sur les conditions des ouvrières textiles, 2021

- le harcèlement HORIZONTAL : en effet, cela concerne des agissements entre collègues de même niveau hiérarchique. Quoiqu'il semble à priori moins grave en raison de l'absence de pouvoir formel ; il peut générer un climat toxique durable. En France, la jurisprudence reconnaît la responsabilité de l'employeur même lorsque le harcèlement provient d'un collègue au même niveau : l'arrêt Société Everial, du 19 octobre 2011, l'a confirmé en engageant la responsabilité de l'entreprise pour ne pas avoir réagi aux alertes internes²⁰. Par contre, à Madagascar, ce type de harcèlement reste peu documenté, mais des recherches en sociologie du travail mettent en évidence que, dans certaines administrations malgaches, les pratiques de favoritisme, de clans internes peuvent favoriser l'émergence de harcèlement horizontal²¹.

- le harcèlement INSTITUTIONNEL ou ORGANISATIONNEL : en effet, cette notion qui est émergente, désigne un système où la structure même du travail ou la culture d'entreprise produit ou tolère des comportements harcelants. Par conséquent, cela peut aller d'une pression excessive à des objectifs inatteignables, en passant par les politiques managériales humiliantes. Ainsi, en France, cette situation a été reconnue dans l'affaire France Télécom où les dirigeants ont été condamnés en 2019²² pour avoir mise en place une politique de « **départs forcés** » ayant conduit à une série de suicides.

De même, à Madagascar, certaines pratiques institutionnelles dans les zones (usines) franches ont été critiquées pour leur tolérance envers le harcèlement, sous couvert de rendement et de discipline. Des enquêtes locales ont révélé des pratiques de harcèlement sexuel tolérées dans les chaînes de supervision²³.

Ces différents types de harcèlements montrent que le harcèlement n'est pas qu'un comportement déviant individuel, il est aussi le produit de dynamiques collectives, de systèmes hiérarchiques asymétriques et de tolérances institutionnelles. Cette complexité implique un droit du travail plus proactif et une transformation des cultures professionnelles dans les deux pays étudiés.

1-3) les sources juridiques du harcèlement moral et sexuel : entre formalisation progressive et influence des normes internationales

La réglementation juridique du harcèlement moral et sexuel repose sur un cadre normatif en constante évolution, qui regroupe des textes nationaux (code travail, code pénal), des jurisprudences fondatrices, ainsi que des instruments internationaux, notamment en matière de droits fondamentaux. En effet, si la France dispose d'un cadre juridique bien étoffé et ancien,

²⁰ Cass. Soc., 19 octobre 2011, n°09-72.672, Société Everial, publié au bulletin n°2011, V, n°236

²¹ RAKOTOZAFY Herizo, " les défis d'une modernisation de la fonction publique à malgache à l'aune de l'expérience française", mémoire de Master, spécialité administration et finance publique, Université Strasbourg (l'ENA), 2016-2017, pp-56

²² Tribunal correctionnel de Paris, 20 décembre 2019, affaire France Télécom

²³ <https://www.ilo.org>, 8 novembre 2022, "étude sur le travail décent dans la filière du textile et de l'habillement à Madagascar.

Madagascar en revanche, amorce une structuration plus récente, mais s'inscrit de plus en plus dans une dynamique de convergence normative. En droit français, les sources relatives au harcèlement sont nombreuses et interconnectées.

Le code du travail constitue la pierre angulaire ; l'article L.1152-1 interdit tout agissement répété de harcèlement moral portant atteinte à la dignité ou dégradant les conditions de travail. L'article L.1153-1 interdit le harcèlement sexuel, même en cas de propos ou comportements à connotation sexuelle non répétés s'ils sont graves. Et l'obligation de prévention figure à l'article L.4121-1²⁴, dans le cadre de l'obligation générale de sécurité.

Par contre, le code pénal, dans ses articles 222-33 (harcèlement sexuel) et 222-33-2 (harcèlement moral), érige ces comportements en infractions pénales, assorties de peines pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnements et de 30 000 euros d'amende. Ces textes ont été enrichis par la loi du 6 août 2012²⁵ et par celle du 3 août 2018²⁶ renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Par ailleurs, la jurisprudence joue aussi un rôle central dans la qualification des faits, l'interprétation des notions (répétition, intentionnalité , preuve) ; et la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur, même en cas de harcèlement entre collègues (Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, n°14-19.702)²⁷. De plus, les normes européennes et internationales, telles que la Directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement au travail, ou encore la convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement (ratifiée par la France en 2021), renforcent ce cadre.

En droit malgache, l'encadrement juridique est plus récent , mais il évolue vers une reconnaissance plus explicite des violences en milieu professionnel. Ainsi, le nouveau code du travail (loi n°2014-014), qui a été adopté, a enfin introduit ; une définition du harcèlement moral (article 12)²⁸ et sexuel (article 10)²⁹ au travail. De plus, son article 13 : « *oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail* ».

²⁴ Code du travail français, art L.4121-1: " l'employeur prend des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. (...)"

²⁵ Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, JORF n°0182 du 7 août 2012

²⁶ Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, JORF n°0179 du 5 août 2018

²⁷ Maître SARFATI Armandine, " le harcèlement moral au travail: les nouvelles obligations de l'employeur", publié le 3 janvier 2017, (<https://www.legalvox.fr>)

²⁸ Code du travail malgache, art 12, " Sont considérés comme harcèlement moral au travail, tous gestes, paroles, écrits, comportements, attitudes répétées ou systématiques abusifs qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail portant atteinte aux droits et à la dignité du travailleur ou de l'employeur, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel".

²⁹ Idem, art 10, " (...) est considéré comme harcèlement sexuel au travail, toute conduite non souhaitée, de nature sexuelle qui interfère avec le travail, conditionne l'emploi ou le déroulement normal de la carrière ou crée un environnement de travail intimidant".

Le code pénal malgache, à travers son article 330 nouveau³⁰, réprime les outrages publics à la pudeur et les violences sexuelles ; mais il ne contenait pas jusqu'à récemment de dispositions spécifiques sur le harcèlement. Toutefois, l'article 333bis du code pénal est souvent utilisé par les juges pour traiter le cas de harcèlement sexuel au travail. Quant à la jurisprudence, elle reste très limitée ; en raison du manque de recours, de la rareté des dénonciations et de la difficulté probatoire. Cependant, quelques décisions de juridictions du travail commencent à se référer explicitement à la notion du harcèlement. D'ailleurs, la seule jurisprudence qu'on a pu récupérer est celle de la Cour suprême datant de 2008 sur le cas de harcèlement moral³¹.

Sur le plan international, Madagascar a ratifié les Conventions fondamentales de l'OIT, surtout la n°111 sur la discrimination (1958), et plus récemment ; celle n°190 sur la violence et le harcèlement, le 25 juin 2023 ; ce qui engendre un alignement progressif du droit interne avec ces standards³².

Ainsi, on peut constater que, malgré la différence de maturité de ces deux systèmes juridiques ; ils tendent à converger sous l'effet de mobilisation sociale, des rapports de l'ONG, des partenariats avec des organisations internationales, mais aussi des impératifs de responsabilité sociale des entreprises (RSE). Toutefois, entre le texte et la réalité, un écart persiste, que l'analyse de l'effectivité permettra de mieux comprendre.

2- Les dispositifs de prévention et les obligations des employeurs

2-1) l'obligation de prévention en droit français

La progression du droit français a construit une véritable architecture juridique, imposant à l'employeur une obligation de prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux, parmi lesquels le harcèlement moral et sexuel occupe une place croissante. L'article L.4121-1 du code du travail fonde l'obligation générale de sécurité, précisée par les articles L.1152-4 (harcèlement moral) et L.1153-5 (harcèlement sexuel) ; qui imposent à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ces agissements. Ce devoir est d'autant plus exigeant qu'il s'agit d'une obligation de résultat, comme l'a affirmé la jurisprudence constante de la Cour de cassation : **l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il a agi avec diligence** ; il doit prouver que les faits n'ont pas eu lieu ou qu'il a empêché leur répétition³³. Des arrêts de principe viennent illustrer la rigueur du juge. Dans l'affaire Air France (Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-44.019), l'entreprise a été condamnée, malgré qu'elle a pris des mesures postérieures à la dénonciation du harcèlement. Car la Cour a estimé que, **l'obligation de prévention devrait être anticipative et non simplement curative**. Ainsi, dans la pratique, cette prévention passe par l'élaboration **de plan**

³⁰ Art 333 nouveau du code pénal malgache (Loi n°98-024) , " toute personne qui aura commis un outrage à la pudeur sera punie d'un emprisonnement de trois mois à deux ans et d'une amende de cent mille à un million de francs"

³¹ Madagascar Cour suprême, formation de contrôle, 10 juin 2008, 174 (affaire société JIRAMA).

³² OIT: ratifications de la convention n°190, base de données NORMLEX 2024 (<https://www.ilo.org>)

³³ Cass. Soc., 3 février 2010, n°0844.019, publié au bulletin 2010, V, n°30

d'action : la diffusion de chartes éthiques, des formations obligatoires, la désignation de référents harcèlement et surtout la mise en place de procédures internes de signalement conformes aux exigences de confidentialité, d'impartialité et de célérité³⁴.

De plus, la Directive européenne (UE) 2019/1937 sur les lanceurs d'alertes, transposée par la loi dite de « Wasserman » du 21 mars 2022, a également renforcé les canaux internes de signalement dans les entreprises ; dans le but de la lutte contre les comportements déviants au travail³⁵. Par ailleurs, des organismes externes comme l'inspection du travail, les défenseurs des droits ou les comités sociaux et économiques (CSE), jouent un rôle d'alerte, de médiation ou de sanction. Selon un rapport de la fédération des intervenants en risques psychosociaux ou (Firps), 250 enquêtes ont pu être recensées en matière de harcèlement sexuel en 2023³⁶.

2-2) L'obligation de prévention en droit malgache

L'intégration de la prévention du harcèlement au travail dans la législation à Madagascar a été tardive. En effet, le code du travail (révisé en 2024) contient des dispositions sur la dignité au travail, l'égalité de traitement et la protection des travailleurs contre les violences sexuelles ou psychologiques. Cependant, le texte ne prévoit pas explicitement une obligation légale de prévention similaire à celle du droit français. Certes, l'article 14 du code du travail malgache évoque la responsabilité de l'employeur de garantir des conditions de travail sûres, mais ce principe reste générique. Par ailleurs, selon un témoignage recueilli auprès d'un inspecteur du travail ; la majorité des victimes s'abstiennent de saisir l'inspection du travail, par crainte de représailles³⁷.

De plus, même si il y a une nouvelle loi sur les genre (loi n°2019-008), elle n'a pas été intégrée de manière transversale dans le droit du travail ; et que peu d'entreprises disposent de politiques de prévention. Par conséquent, des syndicats comme Confédération des Travailleurs de Madagascar (CTM) soulignent que : **les femmes victimes de harcèlement sont souvent licenciées, sous prétexte d'indiscipline ou poussées à la démission**. Le rapport de l'OIT de 2019 cite le cas d'une employée hôtelière licenciée après avoir dénoncé des faits de harcèlement sexuel, ce qui illustre l'absence de protection effective pour les victimes comme fut le cas de madame VOLA³⁸ (agent d'hôtel).

³⁴ Code de travail français, art L.1152-4 (impose à l'employeur de prendre toutes mesures pour prévenir contre le harcèlement); art L.4121-1 et L.421-2 (définissent l'obligation générale de la sécurité de résultat de l'employeur qui doit prévenir les risques professionnels, dont le harcèlement, par des mesures adaptés)

³⁵ Loi n°2022-401 du 21 mars 2022 relative à la protection des lanceurs d'alerte (loi dite "Wasserman")

³⁶ Firps-enquêtes de 2023, par BRILLET Frédéric, publié le 19 septembre 2024 à 7h00 (<https://www.lemonde.fr>)

³⁷ Enquête avec un inspecteur de travail malgache (sous couvert d'anonymat) : 31 juin 2025 à 20h (heure locale Madagascar via Whatsapp call vidéo)

³⁸ OIT (2019); Mme Vola (nom prêtéur), travailleuse dans un hôtel pendant 7ans, victime d'un harcèlement sexuel de la part des clients; lorsqu'elle dénonce les faits à son patron, ce dernier lui vire. Du jour au lendemain, elle est devenu sans emploi, car selon le patron que je cite: " ce sont des clients importants ou VIP et que "atody tsy miady amin'ny vato", littéralement signifie que l'oeuf ne peut pas battre une pierre" (<https://ilo.org/fr/ressource:article/briser-la-violence-au-travail-madagascar>)

Quant à l'inspection du travail, elle souffre d'un manque criant de moyens ; avec seulement une centaine d'inspecteurs de travail pour tout le territoire (selon le rapport de l'OIT 2019)³⁹. Sans parler de la longue attente de la procédure, que beaucoup estiment peu protectrice car rarement suivie de sanctions.

Par ailleurs, cette question de harcèlement ne touche pas seulement des cas de travailleurs à Madagascar. En réalité, des ONG⁴⁰ dénoncent la persistance d'échanges de faveurs sexuelles en milieu académique, utilisés comme condition implicite à la réussite universitaire. Ces pratiques, rarement sanctionnées, témoignent d'un déficit de mécanismes de protection et de responsabilisation des institutions d'enseignements.

2-3) Approche comparée : responsabilisation différenciée mais convergente des employeurs

L'écart significatif dans la comparaison entre le droit français et le droit malgache révèle l'intensité normative et aussi, la mise en œuvre pratique des obligations de prévention. En effet, en France, l'obligation de prévention est juridiquement contraignante, rigoureusement contrôlée par les juges ; et fait l'objet d'un écosystème d'acteurs mobilisés (RH, CSE , avocats, inspections, syndicats). En revanche, à Madagascar, cette prévention repose encore largement sur des initiatives volontaires ; et l'État peine à assurer un encadrement effectif.

Cependant, l'influence croissante des standards internationaux (OIT, Banque mondiale, bailleurs de fonds) pousse les grandes entreprises à importer des pratiques de conformité, particulièrement dans les secteurs à forte exposition médiatique (mines, télécoms, textiles). Et cette politique, est d'ailleurs bien appliquée au sein de la Transparency International Initiative Madagascar ; qui énumère les mesures et procédures à suivre dans sa politique interne⁴¹. De telle évolution permettrait de créer les conditions d'une convergence juridique , **où le droit malgache ne serait plus uniquement répressif mais aussi préventif et protecteur** ; en dépit du modèle français.

Titre 2- L'effectivité de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel : contraste entre Madagascar et France

1- Les voies de recours et les difficultés procédurales

1-1) Recours internes et judiciaires

Le cadre juridique en France, offre aux victimes de harcèlement moral et sexuel différents types de voies de recours. Dans les entreprises, les salariés peuvent s'adresser aux représentants du personnel, au Comité Social et Economique (CSE) ; ou à l'employeur lui-

³⁹ Idem

⁴⁰ MINAS Bruno, " Madagascar: le chantage sexuel généralisé en milieu scolaire et universitaire", publié le 16 novembre 2022 à 10h 49, (<https://www.la1ere.franceinfo.fr/Mayotte>)

⁴¹ <https://www.transparency.mg>, "politique interne et procédure de protection contre le harcèlement"

même. En effet, l'article L.1152-4 du code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral. Et, en cas de manquement, la responsabilité de l'employeur peut être engagée⁴². Au niveau judiciaire, les victimes peuvent saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation de préjudice subi. De plus, le harcèlement sexuel est également sanctionné pénalement (l'article 222-33 du code pénal français le sanctionne d'une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros ; peine portée à trois ans et 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes).

A l'inverse, à Madagascar, les recours sont plus limités, malgré le nouveau code du travail de 2024 qui prévoit des mesures internes (article 16)⁴³ de règlement de différends (article 15)⁴⁴. En effet, les manques de formation des acteurs concernés et l'absence de procédures claires entravent parfois l'efficacité de procéder⁴⁵. Autrement dit, les victimes peuvent théoriquement saisir le tribunal, mais en pratique , les obstacles sont nombreux : lenteurs des procédures, coût trop élevés et manque d'accessibilité aux services juridiques⁴⁶.

Par ailleurs, cette réalité conduisent à beaucoup de victimes de harcèlement de ne pas obtenir réparations pour les préjudices dont ils ont subis en raison du méconnaissance des droits par les victimes et du manque de ressources pour faire valoir ses droits⁴⁷ ; en dépit de la loi n°2019-008 relative à la lutte contre les violences sur le genre. Alors que, l'article 9 de cette loi, punit de un à trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 100 000 à 1 000 000 ariary toute personne qui, de manière répétée, use de paroles, de gestes, d'écrits ou des messages pour obtenir des faveurs, y compris sexuelles ; contre la volonté de la personne harcelée.

1-2) Problèmes de preuves et pressions sociales

En matière de harcèlement, en France, la charge de la preuve a été aménagée pour faciliter la tâche des victimes . En effet, selon l'article L.1154-1 du code de travail, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ; et il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement⁴⁸. En pratique, cette disposition vise à compenser la difficulté pour les victimes de fournir des preuves directes. Néanmoins, en dépit de cet aménagement, les victimes hésitent souvent à

⁴² Cour de cassation, civile, chambre sociale, 1er juin 2016, n°14-19.702, publiée au bulletin

⁴³ Code du travail malgache, art 16, " l'employeur engage sa responsabilité lorsqu'il a connaissance d'agissements de harcèlement et n'a pas pris les mesures appropriées pour les faire cesser".

⁴⁴ Idem, art 15, "toute victime de harcèlement peut demander des dommages-intérêts devant une juridiction compétente. Les salariés sont protégés contre toute sanction ou discrimination pour avoir résisté ou dénoncé des actes de violence ou de harcèlement".

⁴⁵ ANDRIANALIZAH Tolotra, " harcèlement sexuel: entre présomption d'innocence et culture du silence, 30 août 2022 , (<https://www.studiosifaka.org>)

⁴⁶ ESOAVELOMANDROSO Faratiana, RANDIATAVY Lovamalala, " Vulnérabilité et accès au juge: rapport Madagascar ", pp- 1 à 2, (<https://www.henricapitant.org>)

⁴⁷ BOTOUDI Remi (Coordinateur de la conférence des travailleurs de Madagascar) OIT: " briser la violence au travail à Madagascar"; évoque et je cite: (...) la nécessité d'une sensibilisation massive des travailleurs en leur faisant connaître leurs droits, (...); (<https://ilo.org>)

⁴⁸ Code du travail français, art L.1154-1

signaler les faits par crainte de représailles ou de stigmatisation. D'ailleurs, un article publié par le journal « Le Monde estime que : *80 % des chercheuses ont été déjà confrontés à des faits de harcèlements sexuel au début de leurs carrières et que par peur de représailles soulignent l'omerta pour la dénonciation, non seulement de la part des victimes mais aussi de la part des témoins*⁴⁹ ».

De plus, cette situation est aussi observée au sein même du ministère de l'armée ; où selon toujours le journal « Le Monde » datant du 24 mai 2024 par Vincent Elise que je cite : *« la petite unité (Thémis) chargé de traiter les signalements de harcèlement ou d'agression sexuelle peine, faute de moyens et de règlement adaptés, à faire face à la libération de la parole au sein de l'institution militaire*⁵⁰ ».

C'est pourquoi, les Défenseurs de droits suggèrent une recommandation aux employeurs de la mise en place des dispositifs de signalement accessibles et de garantir la confidentialité des informations recueillies⁵¹.

Cependant, à Madagascar, les obstacles sont encore plus prononcés ; en effet, la preuve du harcèlement repose souvent sur les témoignages de la victime, ce qui est parfois insuffisant en l'absence d'autres éléments. En plus, les pressions sociales et culturelles dissuadent les victimes de dénoncer les faits. Car, selon une étude de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) en 2018, le harcèlement sexuel est difficile à détecter pour l'employeur en raison du contexte culturel malgache où la sexualité est un sujet tabou ; rendant les discussions sur le harcèlement particulièrement délicates⁵². De surplus, l'ancienne Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle à Madagascar, Madame RANAMPY Gisèle avait souligné, avant l'adoption de la Convention n°190 de l'OIT que je cite : *« les violences et harcèlements au travail sont moins aperçus, voire dissimulés, faute des preuves constituées. Ils sont pourtant très courants, notamment à cause de la situation de dépendance économique vis-à-vis de l'employeur d'une part et de la pénurie de l'emploi de l'autre »*. Et plusieurs exemples illustrent cette réalité :

- Comme le fait de partager les mêmes toilettes entre hommes et femmes dans certaines entreprises ;

- Dans certains cas, les femmes sont obligées de payer des pots de vins mensuels allant jusqu'à 20 % de leur salaire pour garder leur travail ;

⁴⁹ BRAFMAN Nathalie, “ une scientifique sur deux victime de harcèlement sexuel”, publié le 22 mars 2023 à 6h 30 et modifié le 22 avril 2024 à 13h 17, (<https://www.lemonde.fr>)

⁵⁰ VINCENT Elise, “ les limites de thémis, la cellule d'enquête sur les violences sexuelles et sexistes au ministère des armées”, publié le 9 mai 2024 à 22h02, modifié le 10 mai 2024 à 11h 10 (<https://www.lemonde.fr>)

⁵¹ Défenseur des droits, “ discrimination et harcèlement sexuel au travail: recommandations du défenseurs en droits », publié le 12 février 2025, (<https://www.vie-publique.fr>)

⁵² RATSIRAHONANA Hanitra que je cite: “ le harcèlement sexuel est particulièrement difficile à détecter pour les employeurs en raison également du contexte culturel malgache où l'on évoque jamais la sexualité en public net encore moins dans le cadre de l'entreprise”, in OIT rapport: “briser la violence au travail à Madagascar”, 2018

- ou encore, des enquêtes syndicales qui ont mis en lumière des pratiques humiliantes, telles que : le refus d'accès aux toilettes pour les salariées, révélant un climat de harcèlement toléré par certains encadrements⁵³ ; etc

Ces cas mettent en lumière la vulnérabilité des victimes et l'absence de protection effective contre les représailles.

2- Analyse critique de l'effectivité comparée

2-1) Des cadres juridiques robustes mais faiblement appliqués

L'étude comparative des législations française et malgache en matière de harcèlement moral et sexuel montre le classique paradoxe des systèmes juridiques contemporains. Autrement dit, l'abondance des textes juridiques ne garantit pas à elle seule, la mise en œuvre effective des droits. Et, ce contraste est notamment visible dans la sphère des relations professionnelles ; où le rapport de pouvoir et la dépendance économique affaiblissent le recours à la justice par les victimes.

En France, le cadre législatif est complet, structuré et renforcé par des jurisprudences dynamiques. En effet, le code du travail oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (article L.4121-1). Par conséquent, cette obligation est interprétée comme une obligation de résultat par la Cour de cassation, particulièrement en matière de prévention du harcèlement⁵⁴.

Toutefois, la judiciarisation seule ne suffit pas à garantir la protection effective des victimes ; malgré la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes, de déposer plainte pénale ou de solliciter le Défenseur des droits. En effet, plusieurs victimes renoncent à engager une action judiciaire en raison de la complexité procédurale⁵⁵ (malgré les faits, à peine 5% des situations de harcèlement sexuel au travail font l'objet d'un procès) ; du coût psychologique⁵⁶ (30 % des victimes de harcèlement moral souffrent de troubles psychosociaux tels que le stress, l'anxiété ou la dépression) ; et de la crainte des représailles (62 % des femmes victimes de violences verbales et sexuelles au travail ne signalent pas les faits à leur entreprise par peur de représailles)⁵⁷.

A Madagascar par contre, le code du travail révisé de 2024 et la loi n°2019-008 sur la lutte contre les violences sur le genre témoignent une volonté normative forte. En effet, l'article 9 de la loi basée sur les genres, qualifie le harcèlement sexuel au travail comme une infraction

⁵³ <https://www.industrialunion.org>, " les travailleurs de confection de Madagascar élaborent des stratégies pour faire face à la VHBG, 10 novembre 2022

⁵⁴ Maître KEBIR Mohammed, "obligation de sécurité, harcèlement au travail et prévention des risques psychosociaux", publié le 24 septembre 2024, (<https://www.village-justice.com>) ; (Cass. Soc., 07 décembre 2022, n°21-18114)

⁵⁵ <https://www.defenseursdesdroits.fr>

⁵⁶ <https://www.lebouard-avocats.fr>

⁵⁷ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr>, " rapport au gouvernement sur les violences sexistes et sexuelles sous relation autorité de pouvoir, Tome 1, septembre 2024

pénale ; ouvrant ainsi la voie à des sanctions contre les auteurs, ainsi qu'à des recours pour les victimes. Par ailleurs, le code du travail malgache impose à l'employeur un devoir général de respect des droits fondamentaux du salarié ; y compris en matière de dignité et de non-discrimination (art 10 du code de travail malgache) . Et cette disposition a été renforcée par les articles 13⁵⁸ et 14⁵⁹ du code de travail malgache ; et de l'article 16⁶⁰ pour sanction en faveur de l'employeur en cas de non-respect de la loi. Cependant, l'article 15⁶¹ énumère les droits des victimes. Et malgré toutes ces dispositions, dans la pratique quotidienne des relations professionnelles ; plusieurs victimes dénoncent le caractère purement déclaratif de ces textes, en soulignant l'écart entre la norme et son effectivité, comme en témoigne l'affaire documentée par l'OIT (2019) concernant une salariée. Pourtant, d'autres facteurs peuvent être aussi à l'origine de cette inefficacité de l'effectivité de ces textes :

- d'abord le manque de diffusion de la norme dans les milieux professionnels , notamment dans les zones rurales ou de secteur informel, qui à Madagascar représente 80 % de l'emploi ;

- Ensuite, la faiblesse de l'inspection de travail en sous-effectif chronique, et souvent perçue comme dépendante du pouvoir exécutif ou influencée par la corruption⁶².

En outre, la rareté des contentieux en matière de harcèlement démontre « **d'un non-recours massif** », nourri par peur de licenciement, de la pression communautaire et ou de la méconnaissance des droits. Sans parler, de l'absence d'une juridiction de travail⁶³ dans les zones rurales qui rendent les procédures longues, coûteuses, voire inaccessibles pour les salariés les plus vulnérables. Et pour conclure, les barrières culturelles jouent un rôle dissuasif. C'est-à-dire, les victimes qui sont principalement des femmes ; doivent surmonter un double stigmatisme :

- celui d'être perçues comme responsables de leur situation ;
- et celui de transgresser l'ordre hiérarchique traditionnel

⁵⁸ Code de travail malgache, art 13, "l'employeur est tenu de prendre des mesures appropriées correspondant à son degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde de travail. Cette obligation inclut, notamment, la définition d'une politique interne, l'évaluation des risques psychosociaux et la formation des travailleurs.

⁵⁹ Idem, art 14, " un employeur doit mettre en place au sein de l'établissement une procédure de signalement confidentielle et de sanctions adaptées, dans le respect du droit de la défense des personnes mises en cause"

⁶⁰ Idem, art 16, " l'employeur engage sa responsabilité lorsqu'il a connaissance d'agissement de harcèlement et n'a pas pris les mesures appropriées pour les faire cesser."

⁶¹ Idem, art 15, " toute victime du harcèlement peut demander des dommages-intérêts devant une juridiction compétente. Les salariés sont protégés contre toute sanction ou discrimination pour avoir résisté ou dénoncé des actes de violence ou de harcèlement.

⁶² MAHANDRY, " le nombre des inspecteurs de contrôleurs et inspecteurs de travaux à Madagascar est encore insuffisant", publié le 22 février 2022, (<https://www.depeche-taratra.mg>)

⁶³ Code du travail malgache, art 272, " (...) les juridictions de travail sont instituées auprès des tribunaux (...)

2-2) L'influence déterminante des contextes socio-culturels et institutionnels

La France et Madagascar partagent certaines fragilités en matière de lutte contre le harcèlement. L'effectivité des dispositifs juridiques ne peut être évaluée sans une attention soutenue aux contextes socio-culturels, institutionnels et économiques dans lesquels il s'opère. Ainsi, leurs trajectoires et structures sociales façonnent différemment les obstacles à surmonter.

En effet, en France les avancées législatives et judiciaires se heurtent encore à une culture d'entreprise peu favorable à la libération de la parole. Une enquête de Défenseur des droits⁶⁴ a mis en lumière l'existence « **d'un tabou professionnel** » autour des violences sexistes et sexuelles, renforcé par la peur de représailles, la banalisation de certains comportements, ou encore le manque de confiance envers les ressources humaines. Le rapport de pouvoir au sein de l'entreprise reste un facteur de risque. En d'autres termes, les salariés précaires, les jeunes femmes en contrat court ou les personnes étrangères sont particulièrement vulnérables⁶⁵.

De plus, le caractère judiciaire et technique des procédures tend à décourager les victimes ; car le dépôt de plainte, la constitution de preuves et l'attente des audiences prud'homales ou correctionnelles exigent une résilience administrative difficile à soutenir pour une personne en détresse. Et même si, des outils existent comme les cellules d'écoutes, CSE, référents harcèlement; leur accessibilité et leur efficacité restent très variables selon la taille et la culture de l'entreprise.

Pour le cas de Madagascar, les obstacles sont en premier lieu culturels et communautaires. Autrement dit, les facteurs culturels stéréotypes de genre, valorisation du silence au sein de la famille, et la primauté du droit coutumier (ou « *fomban-dRazana* » en langue Malgache) sur le droit formel constituent des freins majeurs à la mise en œuvre effective des normes protectrices. En effet, le harcèlement est souvent considéré ou perçu comme une affaire privée au sein de certaine communauté malgache ; et par conséquent, il devrait être résolu ou réglé de manière amiable entre les parties, voire niée. Parfois, dans d'autres communautés ; les femmes victimes se voient reprocher d'avoir provoqué la situation, ce qui mène à leur isolement social, ou voire à leur renvoi professionnel.

Institutionnellement, on peut dire que Madagascar souffre d'un déficit de gouvernance dans le domaine du droit du travail. Du fait que, les moyens alloués à l'inspection du travail sont faibles, et que les magistrats spécialisés en droit du travail et social sont souvent peu formés aux questions de genre. Sans parler de la corruption ; certes, bien que difficile à quantifier précisément, plusieurs ONG dénoncent cette situation de corruption qui affaiblit la crédibilité judiciaire⁶⁶.

⁶⁴ <https://www.defenseurdesdroits.fr>, " recueil et traitement des signalements de discrimination et de harcèlement dans l'emploi", 06 février 2025

⁶⁵ Rapport de l'institut Montaigne: " les jeunes et le travail: aspirations et désillusions des 16-30 ans", opérations spéciale- avril 2025, (<https://institutionsmontaigne.org>)

⁶⁶ <https://www.transparency.mg>, "Our work in Madagascar", 2024

En résumé, ce double constat français et malgache met en lumière un enseignement fondamental en matière de lutte contre le harcèlement en milieu professionnel : le droit ne suffit pas ; son efficacité dépend d'un écosystème institutionnel fonctionnel, d'une culture d'égalité active et d'un engagement réel des acteurs sociaux à traduire les normes en actions concrètes. Et que sans cela, le droit reste une lettre morte.

Conclusion

Aujourd'hui, la lutte contre le harcèlement moral et sexuel au travail s'impose comme l'un des défis juridiques majeurs des sociétés modernes (droit du travail, droit pénal, droits fondamentaux de la personne humaine). L'étude comparative entre le droit français historiquement plus avancé, et le droit malgache en pleine mutation de progression , éclaire à la fois le progrès réalisé et les limites qui subsistent. En France, la construction d'un arsenal robuste combinant législation, jurisprudence et mécanismes institutionnels, a permis d'améliorer de manière significative la protection des victimes. Le code du travail français (articles L.1152-1 et suivants), le code pénal français (articles 222-33 et suivants), ainsi que les jurisprudences (Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n°14-19.702 ; Cass. Soc., n°20-14.927 du 27 octobre 2021) constituent un socle solide. Pourtant, cette efficacité reste relative : par peur de représailles, la difficulté émotionnelle des procédures, et une culture de banalisation parfois persistante du harcèlement.

Et à Madagascar, la réforme du code du travail de 2024 marque un tournant historique, en ce qui concerne le harcèlement que ce soit moral ou sexuel dans le milieu professionnel. Toutefois, cette avancée normative du droit malgache reste à ce jour déclaratif ; car les faiblesses structurelles : difficile accès à la justice, absence de dispositifs probatoires protecteurs, méconnaissance des droits par les salariés, inertie culturelle ; rendent les garanties effectives encore très largement théoriques pour ne pas dire utopiques. D'où, le droit contre le harcèlement n'est pas seulement une affaire de textes, mais un véritable projet de transformation sociale. Et que, là où la France a engagé sa transformation législative depuis longtemps, Madagascar entame à peine son processus de changement avec quelques lenteurs.

Et pour répondre à la question de la problématique ; le droit malgache récemment réformé bien que progressant sur le plan normatif ; demeure largement en deçà des garanties effectives offerts par la législation française. Par conséquent, pour que les normes malgaches cessent d'être des coquilles vides, plusieurs pistes doivent être explorées :

- ☐ - l'instauration d'une inversion de la charge de la preuve en matière de harcèlement ;
- ☐ - le renforcement obligatoire des employeurs, des représentants du personnel, et des juges sur les questions de harcèlement ;
- ☐ - le renforcement du pouvoir de contrôle des inspections de travail et leur indépendance ;
- ☐ - la création de mécanisme de soutien gratuits pour les victimes (juridiques, psychologiques) ;

- - et la promotion d'une culture de l'égalité et du respect à travers l'éducation et les campagnes publiques.

Le harcèlement moral ou sexuel est l'expression d'une violence sourde, invisible mais profondément destructrice pour les victimes. Par conséquent, le rôle du droit ne peut être uniquement punitif ou répressif, il doit être émancipateur ; en créant des conditions et des environnements respectueux pour chaque travailleur pour qu'il puisse évoluer et travailler de manière digne et sécurisée. Certes, ce défi est immense, mais il est incontournable si Madagascar veut vraiment une modernisation juridique et sociale dans le sillage des droits fondamentaux universellement reconnus.

.....

REFERENCES

I- Textes législatifs et conventions internationales

- **Droit français**

- Code du travail français. (2025). Articles L.1152-1, L.1153-1, L.4121-1, L.1154-1.
- Code pénal français. (2012). Articles 222-33, 222-33-2 (modifiés par la loi n°2012-954 du 6 août 2012).
- Loi n°2018-703 du 3 août 2018. Renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. JORF n°0179.
- Loi n°2022-401 du 21 mars 2022. Protection des lanceurs d'alerte (dite "Waserman").

- **Droit malgache**

- Code pénal malgache. Articles 309, 310, 330, 333 bis (Loi n°98-024).
- Code du travail malgache. (2024). Loi n°2024-014 (Articles 10, 12, 13, 14, 15, 16).
- Loi n°2019-008 du 25 juin 2019. Relative à la lutte contre les violences basées sur le genre (VHBG).

- **Instruments internationaux**

- Organisation Internationale du Travail (OIT). (2019). Convention n°190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- Directive (UE) 2019/1937 du Parlement Européen. Protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union.

II- Jurisprudence

- **Droit français**

-Cour de cassation, chambre sociale. (2011, 1er mars). Arrêt n°09-69.616 (Responsabilité de l'employeur).

-Cour de cassation, chambre sociale. (2011, 19 octobre). Société Everial, n°09-72.672 (Harcèlement horizontal).

-Tribunal correctionnel de Paris, Affaire France Télécom (Harcèlement institutionnel), 20 décembre 2019

- **Droit malgache**

-Cour suprême de Madagascar. (2008, 10 juin). Affaire Société JIRAMA, n°174 (Harcèlement moral).

III- Ouvrages et articles scientifiques

- RAKOTOZAFY, H., : *“Les défis d’une modernisation de la fonction publique malgache à l’aune de l’expérience française”*, Mémoire de Master, Université de Strasbourg. (2016-2017)

- Maître SOAVINIAVO, S. R., : *“Harcèlement en milieu professionnel à Madagascar”*. L'Express de Madagascar, 13 mars 2013

- Maître KEBIR, M., : *“Obligation de sécurité, harcèlement au travail et prévention des risques psychosociaux”*. Village Justice., 24 septembre 2024

IV- Rapports et documents institutionnels

-Défenseur des droits: *“Discrimination et harcèlement sexuel au travail : recommandations”*, 2025

-Firps. (2023). *“Enquête sur les signalements de harcèlement sexuel en France”*.

-Miprof (Ministère du Travail français), 2024

-Organisation Internationale du Travail (OIT): *“Rapport sur les conditions des ouvrières du textile à Madagascar”*. 2018

-Rapport Gouvernemental sur VSS, 2024

-Transparency International Madagascar sur la corruption 2024

V- Articles de presse & témoignages

-BRAFMAN, N.,: “*Une scientifique sur deux victime de harcèlement sexuel*”. Le Monde, 22 mars 2023

-MINAS B.,: “*Madagascar : le chantage sexuel généralisé en milieu scolaire et universitaire*”. France info. 16 novembre 2022

-Déclaration de RATSIRAHONANA Hanitra (GEM): “*Colloque OIT Madagascar*”. 19 juin 2018

VI- Sources en ligne

-Transparency International Madagascar, : “*Politique interne contre le harcèlement*”, 2024, [<https://www.transparency.mg>] (<https://www.transparency.mg>)

-OIT. “*Briser la violence au travail à Madagascar*”. 2021 [<https://www.ilo.org>] (<https://www.ilo.org>)