



Prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

5 novembre 2019

▼ **Quelles sont les obligations légales de l'employeur en matière de harcèlement psychologique?**

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Comment un employeur peut-il s'assurer d'offrir un tel milieu de travail à ses employés?

1. L'encadrement légal

La LNT¹ prévoit notamment que l'employeur doit :

- prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique;
- faire cesser une situation de harcèlement psychologique lorsqu'elle est portée à sa connaissance;
- adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Dès qu'un employeur est informé qu'il y a une situation de harcèlement psychologique au sein de son établissement, il se doit d'agir pour la faire cesser. Par exemple, un employeur prend les moyens raisonnables pour faire cesser une situation de harcèlement psychologique lorsqu'il procède au déplacement de l'harceleur afin qu'il ne travaille plus avec la victime². L'employeur a une obligation de moyens et non pas une obligation de résultat, de sorte qu'il est tenu d'agir avec prudence et diligence, en employant tous les moyens raisonnables, en vue de faire cesser le harcèlement en milieu de travail. La méconnaissance ou l'ignorance d'une situation de harcèlement ne saurait en soi dégager l'employeur de sa responsabilité.

¹ Art. 81.19 LNT.

² *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c. Québec (Ministère de la Sécurité publique)* [Julie Garceau], 2013 CanLII 104897.

2. Les mesures à prendre par l'employeur

Les dispositions de l'article 81.19 LNT impliquent une action préventive de la part de l'employeur. Il doit préparer des directives internes comprenant des mesures appropriées et des mécanismes d'intervention adaptés et diligents, et ce, au moindre signalement de harcèlement.

Autrement dit, la prévention du harcèlement psychologique par l'employeur doit être active et non seulement réactive³. Un employeur doit non seulement adopter des mesures pour prévenir et assurer un milieu de travail sain, mais il doit aussi s'assurer de l'efficacité de celles-ci et faire le redressement qui s'impose afin d'atteindre les objectifs. Il doit se doter de mécanismes internes connus et efficaces permettant d'être informé de l'existence de situations de harcèlement psychologique, de traiter objectivement et avec diligence les cas de harcèlement.

En cas de plainte de la part d'un employé, il est important de savoir qu'il appartiendra à l'employeur de démontrer qu'il a respecté les obligations que lui imposent la loi. Rappelons également que les employés ont 2 ans à partir de la dernière manifestation de conduite de harcèlement psychologique pour déposer une plainte⁴.

Il est également important de noter que ces obligations s'adressent aussi aux entreprises syndiquées. Les employeurs doivent donc avoir une politique en matière de harcèlement psychologique et ils ne doivent pas hésiter à sanctionner, via les mesures disciplinaires telles des suspensions sans solde, ou même à aller jusqu'au congédiement selon la gravité des faits.

3. Les sanctions en cas de non-respect?

Si les tribunaux jugent qu'un salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations décrites ci-dessus, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, notamment :

- ordonner de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

³ *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) c. Montréal (Ville de) [Gilles Tremblay]*, 2009 CanLII 94144.

⁴ Art. 1237.7 LNT.

- ordonner de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- ordonner de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine.

À défaut de respecter les obligations précédemment énumérées, l'employeur peut être tenu responsable des actes des salariés qui violent cette obligation. L'employeur a une obligation générale de prévention et de correction aux fins d'assurer à ses salariés un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, et ce, quelle que soit sa source.

Une note rédigée par M^e Élane Léger et M^e Deborah Furtado de chez **FASKEN**