



Prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

5 novembre 2019

▼ **L'employeur est-il responsable du harcèlement psychologique subi par ses salariés lorsque les actes proviennent des tiers?**

Un employeur est-il uniquement responsable des faits et gestes de ses mandataires tels que ses représentants, ses dirigeants, ses cadres et ses salariés en matière de harcèlement psychologique? A-t-il l'obligation d'intervenir dans une situation de harcèlement psychologique émanant d'une tierce partie avec laquelle il n'est lié par aucun contrat de travail?

Il est important de savoir que la *Loi sur les normes du travail* (LNT) ne limite pas la responsabilité de l'employeur uniquement à faire cesser une situation de harcèlement émanant de ses mandataires.

Harcèlement provenant des clients de l'employeur

Un employeur ne sera pas exonéré de sa responsabilité pour des gestes de harcèlement psychologique commis par l'un de ses clients à l'égard de ses salariés. L'employeur a l'autorité requise, de même que l'obligation de faire cesser un comportement fautif à l'encontre de l'un de ses salariés, et ce, de la part de quiconque, qu'il s'agisse d'un autre salarié ou encore d'une tierce personne, comme un client de son établissement.

L'argument selon lequel la responsabilité de l'employeur ne peut être engagée ou doit être atténuée lorsqu'un incident implique ses clients, ses visiteurs, ses fournisseurs ou ses usagers ne peut être retenu, compte tenu du libellé de la LNT.

Salariés travaillant chez un client de l'employeur

Lorsque des salariés exécutent leurs tâches chez les clients de l'employeur, celui-ci doit tenir compte de cet environnement lorsqu'il prend les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique¹.

¹ *Rodriguez Vergara c. 9169-1022 Québec inc.*, 2009 QCCRT 224.

Dans une situation de contrat de service à long terme avec un établissement, l'employeur ne peut s'exonérer en reportant l'entière responsabilité sur les épaules de son client.

Ainsi, même s'il est difficile de tout prévoir lorsqu'on ne contrôle pas les personnes se trouvant dans un certain établissement, l'employeur doit démontrer qu'il a pris les moyens appropriés pour faire cesser la conduite alléguée en cas de plainte pour harcèlement psychologique.

Un employeur ne peut non plus se réfugier derrière une relation tripartite pour échapper à son obligation d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, qui est une norme d'ordre public. Le fait qu'un salarié travaillant chez un client soit harcelé par une personne qui représente ce client ne dispense pas l'employeur de ses obligations en vertu de la LNT. En effet, on ne retrouve aucune restriction en ce sens dans les dispositions relatives au harcèlement psychologique².

Bonnes pratiques

- Formuler des exigences claires concernant le respect de ses employés dans son établissement;
- Informer ses clients que des conduites vexatoires envers ses employés ne sont pas tolérées, lorsqu'il est témoin d'une telle situation;
- Ne pas hésiter à intervenir auprès de ses clients pour faire cesser une conduite qui pourrait constituer du harcèlement psychologique;
- Expulser des clients agressifs ou violents de son établissement lorsque possible;
- S'assurer que les employés travaillant dans l'établissement d'un client ne sont pas victimes de harcèlement psychologique, en faisant des suivis réguliers auprès d'eux sur comment se déroule l'impartition.

² *Cebert c. Groupe d'imprimerie Saint-Joseph inc.*, 2009 QCCRT 373.