



Prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

10 mars 2020

▼ **Relation amoureuse entre employés : l'immixtion de l'employeur peut-elle mener à du harcèlement psychologique?**

Les faits

Une salariée est à l'emploi de l'employeur depuis 7 ans lorsque, à la suite de la réussite d'un concours de promotion, elle est transférée dans un autre établissement de l'employeur. Elle y fait la rencontre d'un employé qu'elle supervise et il en découle le début d'une relation amoureuse. Considérant que l'employé a eu des démêlés antérieurement avec l'employeur, lesquels ont notamment entraîné son congédiement et sa réintégration, et ce, à 2 reprises, les représentants de l'employeur se sont permis de formuler certains commentaires à la supérieure, laquelle était dorénavant sa conjointe.

Alors que la nouvelle de cette relation circule au travail, la salariée rapporte plusieurs comportements de la part de ses supérieurs, notamment les suivants :

- Lors d'un entretien, son supérieur immédiat lui dit : « Tu as l'air d'une bonne fille, fais attention à tes fréquentations. »
- Lors d'une rencontre avec son directeur adjoint, ce dernier lui fait part qu'il a entendu des rumeurs concernant sa fréquentation avec un subalterne et qu'il souhaiterait qu'elle lui en parle. La salariée refuse de répondre au motif qu'il s'agit de sa vie privée.
- Durant l'exécution de ses tâches, son supérieur lui fait sous-entendre que son conjoint a des comportements violents à l'endroit des femmes. Il lui dit : « Je quitte. Dis à M.G. que je le verrai demain pour son histoire de battage de femme. »

- Le lendemain, ce même superviseur convoque la salariée à son bureau en criant sur l'interphone de l'établissement. Cet appel est entendu par ses subalternes, ses collègues et ses clients. Lorsqu'elle arrive au bureau, son conjoint y est également. Son supérieur l'accuse alors d'être une menteuse devant son conjoint.
- Un supérieur de la salariée lui annonce qu'elle sera changée de quart de travail afin d'être mieux encadrée dans son travail. Or, la qualité de son travail n'avait jamais été remise en question par le passé.

Les comportements des supérieurs de la salariée constituent-ils du harcèlement psychologique?

Il a été décidé que la salariée a subi du harcèlement psychologique de la part des représentants de son employeur¹. Ces derniers ont adopté une conduite vexatoire à son endroit en raison du fait qu'elle fréquentait un collègue. Lors de la présentation de la preuve, les représentants de l'employeur n'ont pas nié qu'ils se méfiaient de son conjoint et qu'ils entretenaient une opinion négative à son égard. Ainsi, il a été déterminé que ceux-ci n'auraient pas eu les mêmes comportements si ce n'était du fait que la salariée fréquentait un employé indésirable à leurs yeux plutôt qu'un autre employé sans histoire.


Les propos tenus par les représentants de l'employeur visaient à semer subtilement et insidieusement le doute dans l'esprit de la salariée quant au fait qu'elle ait pu faire un mauvais choix en entreprenant une relation avec ce salarié. L'employeur s'est ainsi introduit, de façon inopportune, dans sa vie privée.

Bonnes pratiques

- Respecter la vie privée des employés;

Le fait d'entretenir une relation intime relève de la sphère du droit privé d'une personne. Il est reconnu qu'un employé a le droit d'entretenir une liaison amoureuse avec la personne de son choix dans son milieu de travail.

¹ *Harrison et Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, D.T.E. 2008T-811.



Cette relation ne doit cependant pas la placer en situation de conflit d'intérêts, être de nature à discréditer sa fonction, l'empêcher d'exécuter ses tâches avec diligence, discréditer l'entreprise, créer des ennuis aux personnes qui l'entourent ou envenimer le climat de travail².

- Adopter une politique dans laquelle il est clairement établi que tout employé en position de gérance doit déclarer une relation amoureuse avec l'un de ses employés à son supérieur hiérarchique afin d'éviter que le ou la gestionnaire soit notamment placé(e) dans une situation de conflit d'intérêts.

Les politiques prévoient régulièrement que le salarié subalterne ne pourra pas relever directement de son conjoint, et des mesures peuvent dès lors être prises afin d'éviter des situations fâcheuses.

² *Lizotte c. Association des chirurgiens dentistes du Québec*, D.T.E. 99T-198 (C.S.).