



Prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail

10 mars 2020

▼ **Rupture amoureuse entre collègues : un employé peut-il subir une lésion professionnelle en raison des actes de harcèlement de son ex-conjoint?**


Les faits

Madame A.B. travaille dans une petite entreprise. A.B. et son supérieur entament une relation amoureuse. Cette relation durera quelques mois avant qu'A.B. décide d'y mettre un terme.

Le supérieur d'A.B. n'accepte pas la rupture. Dans les mois suivant la rupture, A.B. rapporte plusieurs comportements de la part de son ex-conjoint durant les heures de travail :

- Il lui demande de venir à son bureau afin de la convaincre de reprendre leur liaison amoureuse.
- Il lui propose d'avoir des relations sexuelles avec lui et d'autres personnes.
- Il tient des propos à caractère sexuel au travail. Il lui dit notamment qu'il aime marcher derrière elle afin de poser son regard sur elle et il lui téléphone et l'invite à lui téléphoner si elle souhaite avoir une relation sexuelle.
- Son supérieur commence à lui faire des reproches sur la qualité de son travail alors qu'elle n'avait jamais eu de commentaires négatifs auparavant.

A.B. s'adresse à son employeur pour dénoncer les propos et le comportement de son supérieur, lequel est son ex-conjoint, au travail. L'employeur lui propose alors de la transférer dans un autre établissement afin qu'elle n'ait plus à côtoyer son supérieur. A.B. refuse ce transfert, car elle souhaite demeurer à son établissement actuel et elle estime que c'est à son supérieur de changer d'établissement.



Plus tard, A.B. subit une dépression majeure laquelle nécessite un arrêt de travail. Elle s'adresse à la Commission des lésions professionnelles (dorénavant le Tribunal administratif du travail) afin de faire déclarer qu'elle a subi une lésion professionnelle en raison du harcèlement psychologique subi au travail.

A.B. a-t-elle subi une lésion professionnelle?¹

La Commission des lésions professionnelles devait déterminer si la travailleuse avait subi une lésion professionnelle, et ce, en fonction du diagnostic de dépression majeure. La travailleuse avait donc le fardeau de démontrer, par une preuve prépondérante, qu'elle avait été victime d'un accident de travail, c'est-à-dire un événement imprévu et soudain qui survient par le fait ou l'occasion de son travail et qui entraîne une lésion professionnelle.

Le tribunal a rappelé que lorsque la cause de la lésion est reliée à des relations conflictuelles entre des collègues de travail, telle une rupture amoureuse, il est établi que le tribunal doit se demander si les événements rapportés dépassent le cadre normal et prévisible du travail à partir d'une évaluation objective des faits.

Ainsi, une personne alléguant avoir subi une lésion psychologique en raison d'actes de harcèlement ne doit pas s'être placée elle-même en situation de conflit ou d'opposition avec ses supérieurs ou collègues.

Le tribunal a déterminé que la travailleuse a subi une lésion professionnelle puisque celle-ci a fait l'objet de propos à connotation sexuelle de la part de son supérieur, durant ses heures de travail, et que ces propos débordent du cadre normal et prévisible d'un milieu de travail.

Ainsi, le tribunal a considéré que la travailleuse ne s'est pas placée elle-même en situation de conflit ou d'opposition, et ce, malgré le fait que les comportements déplacés de son supérieur soient survenus à la suite de leur rupture amoureuse.

¹ *A.B. et Compagnie A*, 2009 QCCLP 6463.

Bonnes pratiques

- Adopter une politique contre le harcèlement psychologique au travail;
- 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 que des mesures soient prises pour éviter notamment que le gestionnaire se trouve en conflit d'intérêts;
- Sensibiliser les employés aux comportements qui ne sont pas acceptables dans un milieu de travail;
- Lorsque l'employeur apprend que deux de ses employés ont mis fin à leur relation amoureuse, les rencontrer afin de leur rappeler le comportement attendu dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- Ne pas hésiter à intervenir pour faire cesser tout comportement indésirable, notamment en prenant des mesures disciplinaires à l'égard de la personne qui adopte un tel comportement.

Une note rédigée par M^e Élane Léger et M^e Amélya Garcia de chez **FASKEN**