

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE*

Notes explicatives du tableau

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE			
Admissibilité	Recours	Pouvoir de l'autorité compétente	Commentaires

* Le Québec est la seule province qui a adopté des dispositions sur le harcèlement psychologique à même sa *Loi sur les normes du travail*. Celles-ci sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004.

N.B. : En Saskatchewan, depuis le 30 octobre 1993, *The Occupational Health and Safety Act* de 1993 prévoit des dispositions interdisant le harcèlement basé sur les motifs inclus dans la Charte. Au 1^{er} octobre 2007, cette définition a été amendée afin d'inclure le harcèlement qui affecte d'une façon hostile le bien-être psychologique ou physique de l'employé alors que la personne sait ou aurait dû savoir que cela causerait à l'employé d'être humilié ou intimidé. De plus, cette loi prévoit, à la section 36, qu'un employeur doit développer une politique écrite pour prévenir le harcèlement dans le milieu de travail.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : QUÉBEC <i>LNT : 81.18-81.20, 123.6, 123.7, 123.9, 123.10, 123.15</i>			
Admissibilité	Recours	Pouvoir de l'autorité compétente	Commentaires
Tout salarié	<p>Plainte déposée à la Commission des normes du travail dans les 90 jours de la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.</p> <p>En cas de refus de la Commission, le salarié peut, dans les 30 jours de la décision, lui demander de référer sa plainte à la Commission des relations du travail.</p> <p>À la demande des parties, la Commission des normes du travail peut, en tout temps au cours de l'enquête, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre une médiation.</p>	<p>La Commission des relations du travail peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment ordonner à l'employeur de :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. réintégrer le salarié; 2. payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu; 3. prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement; 4. verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux; 5. verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi; 6. financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine; 7. modifier le dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique. 	<p>Définition : On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes, ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.</p> <p>Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.</p> <p>Droit du salarié : Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.</p> <p>Obligation de l'employeur : L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.</p> <p>Recours : Un salarié visé par une convention collective doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.</p>

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

HARCÈLEMENT SEXUEL : FÉDÉRAL CANADA CCT : 247.1- 247.4			
Admissibilité	Recours	Pouvoir de l'autorité compétente	Commentaires
Tout salarié	Les recours prévus par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> en matière de harcèlement sexuel.	—	<p>Définition : On entend par « harcèlement sexuel » tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel, est soit de nature à offenser ou humilier un employé, soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.</p> <p>Droit du salarié : Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.</p> <p>Obligation de l'employeur : L'employeur veille, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel. Il doit, après consultation des employés ou de leurs représentants, diffuser une déclaration en matière de harcèlement sexuel. Il porte la déclaration à la connaissance de tous ses subordonnés.</p> <p>Recours : Un individu ou un groupe d'individus peut déposer une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux dispositions de la partie III de cette loi.</p>
HARCÈLEMENT SEXUEL : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ESA : 24-28			
Tout salarié	Les recours prévus par le <i>Human Rights Act</i> .	—	<p>Définition : On entend par « harcèlement sexuel » tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel est soit de nature à offenser ou humilier un employé, soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.</p> <p>Droit du salarié : Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.</p> <p>Obligation de l'employeur : L'employeur veille, dans la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel. Il doit, après consultation des employés ou de leurs représentants, diffuser une déclaration en matière de harcèlement sexuel. Il porte la déclaration à la connaissance de tous ses subordonnés.</p>