

**Les normes légales du travail au Canada
(Québec, autres provinces, territoires et fédéral)**

Recours pour harcèlement psychologique et sexuel

Pour une évolution historique, voir : Recours pour harcèlement ; [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

Notes explicatives du tableau

Le harcèlement psychologique et sexuel			
Admissibilité ¹	Recours ²	Pouvoir de l'autorité compétente ³	Commentaires ⁴

Définitions

1. **Admissibilité** : conditions à remplir pour avoir droit au congé.
2. **Recours** : plainte auprès d'un organisme pouvant imposer à la partie fautive l'obligation de prendre des mesures déterminées.
3. **Pouvoir de l'autorité compétente** : compétence dont est investi un organisme ou un tribunal des relations du travail pour prendre des mesures disciplinaires qu'il jugera indiqué contre ceux qui se sont rendus coupable de harcèlement sexuel.
4. **Commentaires** : définitions de harcèlement psychologique et sexuel.

N.B. : Par ailleurs, le tiret (—) qui figure parfois dans une colonne signifie qu'aucune disposition n'a été répertoriée pour l'élément en question dans les lois ou règlements de l'administration concernée.

Résumé

Harcèlement psychologique

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.

Cependant, il convient de noter que le Manitoba (depuis le 1^{er} février 2007), la Saskatchewan (depuis le 1^{er} octobre 2007), le Fédéral (depuis le 8 mai 2008) et l'Ontario (depuis le 15 juin 2010) ont des dispositions dans leur législation sur la santé et sécurité au travail qui exigent que les employeurs prennent certaines mesures précises pour prévenir le harcèlement au travail, y compris des comportements que l'on pourrait qualifier de harcèlement ou de violence psychologique.

Harcèlement sexuel

Le Fédéral et l'Île-du-Prince-Édouard sont les seules administrations où cette norme est mentionnée clairement dans la *Loi sur les normes du travail*, soit dans le *Code canadien du travail* et dans « *Employment standards Act* » pour la province de l'Île-du-Prince-Édouard. Les autres provinces et territoires se basent sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C., 1985, ch. H-6) et ont mis sur pied leur Commission des droits de la personne qui s'occupe de la discrimination sexuelle dans leurs juridictions.

Bien que la plupart des provinces et territoires ont établi une Commission des droits de la personne pour recevoir les plaintes de harcèlement. La commission en Colombie-Britannique a été abolie il y a quelques années et la Commission ontarienne a vu son rôle largement diminué (dans ces deux provinces, les plaintes sont adressées directement au Tribunal des droits de la personne).

Le harcèlement psychologique : Québec LNT : 81.18-81.20, 123.6, 123.7, 123.9, 123.10, 123.15

Admissibilité	Recours	Pouvoir de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Tout salarié</p>	<p>Plainte déposée à la Commission des normes du travail (CNT) dans les 90 jours de la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.</p> <p>En cas de refus de la CNT, d'accepter la plainte, 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 CNT peut, en tout temps au cours de l'enquête, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre une médiation.</p> <p>De plus, rappelons que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et le Code civil du Québec prévoient des dispositions particulières à cet effet.</p> <p>L'article 46 de la Charte stipule que : « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »</p> <p>L'article 2087 du Code civil du Québec établit pour sa part que : « L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »</p>	<p>La Commission des relations du travail (CRT) 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 « <i>harcèlement psychologique</i> » 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, doit 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>

Harcèlement sexuel : Fédéral Canada CCT : 247.1- 247.4

Admissibilité	Recours	Pouvoir de l'autorité compétente	Commentaires
Tout employé ¹	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 de l'employé : Tout employé 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 doit porter la déclaration à la connaissance de tous ses subordonnés.</p>

1. À noter que le Code fait référence aux « employés » plutôt qu'aux « salariés ». Les deux termes sont toutefois synonymes dans ce cas.

Harcèlement sexuel : Île-du-Prince-Édouard ESA : 24-28

Admissibilité	Recours	Pouvoir de l'autorité compétente	Commentaires
Tout salarié.	Les recours prévus par la <i>Human Rights Act</i> .	—	<p>Définition : On entend par « <i>harcèlement sexuel</i> » tout comportement, propos, geste ou contact qui sur le plan sexuel, est de nature, soit à offenser ou à humilier un employé, soit, pour des motifs raisonnables, peut 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 de l'employé : Tout employé 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.</p> <p>Il doit, après consultation des employés ou de leurs représentants, diffuser une déclaration en matière de harcèlement sexuel. Il doit porter la déclaration à la connaissance de tous ses subordonnés.</p>