

Les droits et obligations en matière de violence ou de harcèlement au travail

Cette fiche traite des différentes dispositions législatives garantissant aux travailleuses et aux travailleurs le droit à un milieu de travail sain et sécuritaire. Vous y trouverez aussi les recours qui peuvent être entrepris lors d'une situation de violence ou de harcèlement au travail.



Les droits des salarié-es et les obligations de l'employeur

LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)

- o **Article 9** : Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.
- o **Article 12** : Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- o **Article 13** : Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12 si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- o **Article 51** : L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- o **Article 10** : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

- o **Article 46** : 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.

LE CODE CIVIL DU QUÉBEC

- o **Article 2087** : 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.

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)

- o **Article 81.19** : L'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique incombe à l'employeur :
 - Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
 - 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur doit mettre en place et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.



Les autres lois

De façon générale, les situations de violence et les cas d'agression sexuelle sont couverts par le *Code criminel* qui permet à toute victime de porter plainte. Si la victime a subi des pertes personnelles, elle peut intenter une poursuite en vertu du *Code civil*. Toute victime de violence ou d'agression sexuelle peut recourir aux dispositions de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (LIVAC)* et recevoir des compensations liées à l'application de cette loi, laquelle est administrée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Pour les entreprises de compétence fédérale, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit, à l'article 14, que « le fait de harceler un individu constitue un acte discriminatoire s'il

est fondé sur un motif de discrimination illicite». Les distinctions illicites sont énumérées aux articles 3 et 14 (2) de la même loi.

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Le Code canadien du travail a été modifié en 2018¹ pour inclure une définition du harcèlement au travail et des obligations pour l'employeur. Ces modifications concernent la partie II du code portant sur la santé et sécurité du travail.

- **Article 122 (1) Harcèlement et violence** : Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.
- **Article 122.1** : La présente partie a pour objet de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.
- **L'alinéa 125 (1) c)** : Conformément aux règlements et sauf dans les cas prévus par règlement, [l'employeur se doit] d'enquêter sur tous les accidents, tous les incidents de harcèlement et de violence, toutes les maladies professionnelles ainsi que toutes les autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler.
- **Alinéa 125(1) z.16)** : L'employeur doit prendre les mesures réglementaires pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans le lieu de travail, pour donner suite aux incidents de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et pour offrir du soutien aux employés touchés par le harcèlement et la violence dans le lieu de travail.

LE RÈGLEMENT CANADIEN SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail prévoit, à l'article 20.3 A), les obligations imposées à l'employeur d'offrir un lieu de travail sécuritaire, sain et exempt de violence. À compter du 1^{er} janvier 2021, la partie XX portant sur la violence au travail sera remplacée par le Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Le règlement impose plusieurs obligations à l'employeur. En voici quelques-unes.

- **Article 8** : L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, recense les facteurs de risque, internes et externes du lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail.
- **Article 9** : Dans les six mois suivant la date à laquelle le recensement des facteurs de risques prévu à l'article 8 est terminé, l'employeur doit, conjointement avec le partenaire concerné :

- a) élaborer des mesures de prévention qui, autant que possible :
 - (i) atténuent le risque de harcèlement et de violence dans le lieu de travail,
 - (ii) ne créent ni n'augmentent ce risque;
- b) élaborer un plan de mise en œuvre des mesures de prévention;
- c) mettre en œuvre les mesures de prévention conformément au plan de mise en œuvre.
- o **Alinéa 10 (1)** : L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, élabore une politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail².
- o **Alinéa 12 (1)** : L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, élabore ou sélectionne la formation sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail qui doit être donnée aux employés, à l'employeur et au destinataire désigné.
- o **Article 13** : L'employeur met à la disposition des employés des renseignements relatifs aux ressources médicales ou psychologiques ou aux autres services de soutien offerts dans leur région.



Les obligations des salarié-es

- o **Article 49 de la LSST** : Le travailleur doit notamment prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger celle des autres.
- o **Article 2088 du Code civil du Québec** : Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentielle qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

L'obligation de civilité : Il s'agit de la nécessité des salarié-es d'agir avec civilité, tant dans leurs relations avec leurs supérieurs que dans celles avec leurs collègues de travail. Cette obligation ne fait pas l'objet d'une disposition de la loi, mais elle a été développée par la doctrine et la jurisprudence. En vertu de cette obligation de civilité, les salarié-es doivent faire preuve d'une politesse appropriée au milieu de travail, s'abstenir de susciter des conflits interpersonnels et s'efforcer de maintenir des relations harmonieuses au travail.

LES CINQ RÈGLES DE LA CIVILITÉ

Respect ◦ Politesse ◦ Courtoisie ◦ Collaboration ◦ Savoir-vivre

1. Ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2021.
2. À noter que plusieurs alinéas traitent des éléments que doit contenir cette politique.