

Le Guide Juridique

FRANCIS CARRIER, AVOCAT

Votre conseiller d'affaires

LE HARCÈLEMENT : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Depuis un certain temps, plusieurs situations de harcèlement ont été révélées par les médias.

Ces situations de harcèlement sont protégées par diverses dispositions de la loi et des conventions collectives, mais nous nous attarderons ici à la protection accordée par la *Loi sur les normes du travail* et aux obligations faites à l'employeur à qui cette loi est applicable.

Ce qu'est le harcèlement en vertu de la *Loi sur les normes du travail*

La *Loi sur les normes du travail* définit ainsi le 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. 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.

Le harcèlement sexuel ou fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (la race, la couleur, le sexe, 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) est considéré comme une forme de harcèlement psychologique et est donc protégé par la *Loi sur les normes du travail*.

Le harcèlement peut provenir de différentes sources, que ce soit de collègues de travail, de supérieurs, du propriétaire de l'entreprise ainsi que de tiers, comme des clients, visiteurs ou fournisseurs.

La loi ajoute que « tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ».

Responsabilité de l'employeur

Si l'employé harcelé porte plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, c'est l'employeur qui sera poursuivi puisque c'est l'employeur qui a une obligation de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement.

En effet, selon la *Loi sur les normes du travail*, « 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 ».

L'employeur a donc une obligation continue et permanente de prévenir le harcèlement et non seulement d'intervenir au moment où il aurait connaissance d'une telle situation.

L'employé harcelé pourra aussi, en vertu d'autres lois applicables, prendre des recours ou porter plainte contre le harceleur.

Nos recommandations

L'employeur doit donc prendre très au sérieux ses obligations, à défaut de quoi il pourra se voir réclamer les dommages subis par la victime du harcèlement et ce, même s'il n'est pas la cause du harcèlement.

Voici quelques suggestions afin de permettre à un employeur de démontrer qu'il a rempli les obligations que la loi lui impose :

- Dès l'embauche, il faut informer tout nouveau salarié par écrit que le harcèlement n'est pas toléré ou, mieux, en faire une obligation spécifique de l'employé dans le contrat de travail;
- Mettre en place une politique concernant le harcèlement comportant, notamment, un mécanisme de plainte, dont tous les employés doivent être informés de façon régulière afin de s'assurer qu'elle ne tombe pas dans l'oubli;
- Mettre en place une gestion proactive en matière de harcèlement;

Pour l'expérience, la disponibilité et un service personnalisé, rapide et efficace

- Si un cas de harcèlement se présente, l'employeur doit
 - agir rapidement en offrant de l'aide à la victime (aide médicale et psychologique, modification des conditions de travail);
 - faire appel aux autorités, si cela est requis (police);
 - prendre des mesures internes rapides afin de protéger la personne harcelée (suspension, déplacement...);
 - procéder à une enquête interne rapide, véritable et objective, avec le support d'experts externes, si cela est requis;
 - prendre des sanctions, si cela est requis.

Adoption et diffusion d'une politique

Comme cela a été annoncé par le gouvernement du Québec, les entreprises soumises à la *Loi sur les normes du travail* devront adopter une politique concernant le harcèlement sexuel.

Les détails de cette obligation seront connus au moment des changements à la *Loi sur les normes du travail* qui devraient entrer en vigueur en 2018.

L'adoption obligatoire de cette politique est une occasion pour votre entreprise de mettre sa situation à jour quant au harcèlement et, aussi, quant à d'autres politiques qui pourraient vous être utiles ou nécessaires comme, par exemple, quant aux drogues et alcool, notamment pour encadrer les situations que la légalisation de la marijuana ne manquera pas de créer.

Merci et à la prochaine,



Francis Carrier, Avocat

CONSULTER NOS SERVICES SUR NOTRE SITE WEB: <https://www.franciscarrieravocat.com>

DROIT DU TRAVAIL

- Rédaction de contrat de travail adapté à vos besoins pour tous les types d'emploi
- Rédaction de politiques d'entreprise (ex : harcèlement, utilisation d'Internet et des biens de l'entreprise, ...)
- Rédaction de documents adaptés à vos besoins et à chaque situation (ex : clause de non-concurrence, entente de fin d'emploi...)
- Représentation devant les tribunaux
- Service conseil en matière de gestion des ressources humaines et de mesures disciplinaires
- Service conseil en matière d'embauche du personnel et de vérification des antécédents
- Rédaction des documents requis en matière de gestion des ressources humaines (avis, lettre...)