

LA CLÉ JURIDIQUE

Pour en finir avec le harcèlement sexuel
au travail



JURIPOP





Juripop

253, rue Sainte-Catherine, bureau 200
Saint-Constant (Qc) Canada J5A 2J6
450-845-1637
www.juripop.org



Juripop en bref

Juripop est un organisme à but non-lucratif dédié à l'amélioration de l'accessibilité à la justice pour tous. Juripop réalise sa mission en donnant accès à des services juridiques à coût modique aux personnes exclues de l'aide juridique, mais dont les moyens financiers ne leur permettent pas de retenir les services d'un avocat. Juripop offre également des projets créatifs et novateurs à travers laquelle elle dispense de l'information juridique gratuite, claire et personnalisée aux Québécois et aux Québécoises.

Un guide pour tous... ou presque!

Ce guide regroupe l'ensemble de l'information juridique pertinente en matière de harcèlement psychologique et sexuel au travail. Son contenu est destiné à la majorité des employé-e-s et employeurs du Québec.

Le guide présente d'abord la protection offerte par la *Loi sur les normes du travail*. **Certaines personnes sont exclues partiellement ou en totalité de cette protection.** C'est le cas des travailleurs-euses autonomes, qui en sont exclues partiellement ainsi que des employé-e-s fédéraux, qui en sont exclu-e-s totalement. Une section est réservée aux employé-e-s fédéraux à la fin du guide (aux pages 40 et suivantes).



Quand le harcèlement est aussi un crime

Le harcèlement vécu au travail peut être un crime. Il peut s'agir, par exemple, d'une **agression sexuelle** lorsqu'un geste à caractère sexuel est posé sans le consentement de la personne. Il peut aussi s'agir de **harcèlement criminel** lorsque le comportement fait en sorte que la victime craint pour sa sécurité.

Le guide n'aborde pas le harcèlement sous l'angle criminel. **Les personnes qui craignent pour leur sécurité ou croient avoir été victimes d'un crime devraient contacter la police sans délai.**

Écriture épiciène et inclusive

Ce guide a été rédigé selon les principes de l'écriture inclusive et épiciène. Nous avons toutefois choisi de conserver la forme masculine pour les mots «employeur», «enquêteur» et «harceleur», même si la forme féminine de ces mots existe.



IMPORTANT

L'information contenue dans ce guide est à jour au 1^{er} avril 2019. Elle reflète l'état du droit au Québec seulement.

Aucune information dans ce guide ne peut être considérée comme un avis juridique.

Table des matières

Juripop en bref	I
Un guide pour tous... ou presque!	II
Quand le harcèlement est aussi un crime	III
Écriture épiciène et inclusive	III

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Reconnaître le harcèlement	2
Le harcèlement, c'est...	2
Le harcèlement peut être...	4
Psychologique	4
Sexuel	4
Discriminatoire	5
Ce que le harcèlement n'est pas	6
Un droit de gérance qui dérange	6
La prévention du harcèlement	7
Les droits et devoirs de l'employé-e	7
Les droits et devoirs de l'employeur	8
La plainte	10
Employeur - quoi faire en cas de plainte?	10
Écouter	10
Mettre en place des mesures	10

Procéder à une enquête	11
La personne plaignante	11
La personne mise en cause	12
Les témoins	12
La confidentialité de l'enquête	13
La confidentialité des mesures disciplinaires	13
Les recours	14
Plusieurs situations, plusieurs recours	14
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), division normes du travail	16
Qui peut porter plainte ?	16
Comment ?	17
Documents à fournir	17
Délai	18
Le cheminement de la plainte	18
1 ^{ère} étape: la médiation	18
2 ^e étape: l'enquête	19
3 ^e étape: le Tribunal administratif du travail	19
4 ^e étape: la décision du Tribunal	19
Exemples de décisions	20
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	21
Comment ?	22
Délai	22
Informations à fournir	22
Le cheminement de la plainte	23
1 ^{ère} étape: l'évaluation de la plainte	23
2 ^e étape: la médiation et l'arbitrage	23
3 ^e étape: l'enquête sur la plainte	24
4 ^e étape: le Tribunal des droits de la personne	26
Exemples de décisions	27

Grief et sentence arbitrale	28
Le cas des personnes exclues de la convention collective	28
Délai	28
Comment?	29
Exemple d'une décision	30
Le milieu de la construction	30
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division de la santé et sécurité du travail	31
Une lésion professionnelle, c'est quoi?	31
Deux recours différents de la CNESST	31
Qui peut être indemnisé?	32
Le cas des travailleurs-euses autonomes	32
Que faire en cas de lésion professionnelle?	33
6 mois pour en faire la demande	33
Les formulaires	33
Le montant de l'indemnité	34
Les recours civils	34
Pour qui?	34
Délai	35
Comment?	35
Commission de la fonction publique	36
Comment s'exerce le recours?	36
Exemple d'une décision	37
D'autres façons de résoudre un conflit	38
Médiation	38
Transaction	38
Quittance	38

LES EMPLOYÉ-E-S FÉDÉRAUX

Qui sont les employé-e-s fédéraux? _____	40
Une protection contre le harcèlement sexuel... _____	41
... et discriminatoire _____	42
De nouvelles protections à l'horizon _____	42
Que faire en cas de harcèlement _____	43
Les premières démarches _____	43
Les personnes non syndiquées _____	43
Les personnes syndiquées _____	43
Plainte à la Commission canadienne des droits de la personne _____	43
Délai _____	43
Comment? _____	43
Le processus _____	44
1 ^{ère} étape: la médiation _____	44
2 ^e étape: l'enquête _____	45
3 ^e étape: après la décision de la Commission _____	45
Exemple d'une décision _____	46
D'autres recours _____	46

RESSOURCES UTILES



Reconnaître le harcèlement

Le harcèlement, c'est...

... pas simple à reconnaître!

Au sens de la loi¹, une situation **doit réunir ces 5 critères** pour être considérée comme du harcèlement en milieu de travail:

01 ► conduite vexatoire

On pourrait dire aussi humiliante, offensante ou abusive.

Une conduite peut être un geste, un comportement ou une parole. Elle peut être vexatoire, même si la personne ne fait pas exprès pour qu'elle le soit.

¹ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. c. N-1.1, article 81.18.

La protection de *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement s'applique à la plupart des travailleurs-euses du Québec, incluant les cadres supérieurs (gestionnaires) et les employé-e-s syndiqué-e-s. Certaines personnes sont toutefois exclues de son application. Pour plus de détails, consultez la page 16.

02 ► répétitive OU unique et grave

Une seule parole ou un seul geste vexatoire peut sembler sans importance. Mais la répétition de ces comportements peut devenir du harcèlement.

Un geste unique, mais grave, peut aussi être considéré comme du harcèlement.

03 ► hostile OU non désirée

Une conduite est hostile lorsqu'elle est agressive, malveillante ou rude.

Elle est non désirée lorsqu'elle n'est pas voulue, recherchée ou souhaitée. Une conduite pourrait être considérée comme du harcèlement même si la personne n'a pas clairement exprimé son refus.

04 ► qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne

On parle ici de l'impact de la conduite. Par exemple, la personne se sent diminuée, dévalorisée ou dénigrée. Elle peut en conserver des marques psychologiques ou physiques.

05 ► qui rend le milieu de travail néfaste

Un milieu de travail rendu difficile pour la victime.

Le harcèlement peut être...

Psychologique

Lorsque le harcèlement n'est ni sexuel, ni discriminatoire.

Le harcèlement psychologique peut prendre plusieurs formes. Il peut s'agir de violence verbale, de dénigrement, d'isolement, de propos diffamatoires, d'intimidation, etc.

Sexuel

Lorsque le harcèlement a un caractère sexuel.

Il peut se manifester de plusieurs façons. Il peut être verbal, non verbal ou physique. Parfois, c'est l'ensemble des comportements ou leur répétition qui devient du harcèlement.

Il s'agit, parfois, d'un comportement flagrant, par exemple :



Provoquer
des contacts
physiques
non désirés
et non justifiés



Montrer
des images
pornographiques



Demander des
faveurs sexuelles

Le harcèlement,
c'est pas simple
à reconnaître !

Il peut aussi être subtil. Par exemple :



- ▶ Faire des remarques inappropriées, comme des commentaires sur le corps de la personne ou des sifflements
- ▶ Raconter des blagues grivoises
- ▶ Poser des questions intimes



- ▶ Fixer du regard de façon inappropriée



- ▶ Faire des contacts physiques ambigus, comme des frôlements

Discriminatoire

Lorsque le harcèlement porte sur une caractéristique personnelle d'une personne.

Une caractéristique personnelle, c'est quelque chose qui est propre à une personne. Il s'agit d'une caractéristique qu'elle ne peut pas changer ou qui est difficilement modifiable.

Voici la liste des caractéristiques personnelles pour lesquelles le harcèlement est interdit :

- | | |
|--|---|
| ▶ l'âge | ▶ les convictions politiques |
| ▶ la religion | ▶ le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap |
| ▶ l'état civil | ▶ l'orientation sexuelle |
| ▶ la couleur | ▶ le sexe |
| ▶ la condition sociale | ▶ l'identité ou expression de genre |
| ▶ la grossesse | |
| ▶ la langue | |
| ▶ l'origine ethnique ou nationale | |

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement discriminatoire basé sur le sexe.

Ce que le harcèlement n'est pas

Dans un milieu de travail, certains comportements n'ont pas leur place, mais ne constituent pas, à eux seuls, une forme de harcèlement.

Voici quelques exemples d'incivilité et de comportements inadéquats qui ne sont pas du harcèlement : les conflits et mésententes entre collègues, les claquements de porte sous l'effet de la colère, les sacres, le rejet de l'opinion, les rapports sociaux difficiles, etc.

Un droit de gérance qui dérange

Parfois, les décisions de l'employeur peuvent, elles aussi, être difficiles à vivre.

Il faut se rappeler que l'employeur est responsable du bon fonctionnement de l'entreprise. Pour ce faire, il a le droit de prendre des décisions concernant ses employé-e-s. Les employé-e-s, quant à eux-elles, sont sous la direction et le contrôle de cette personne en raison de leur contrat de travail.

Se faire imposer une mesure disciplinaire ou recevoir une mauvaise évaluation peut être vexant. Mais lorsque l'employeur exerce normalement son droit de gérance, ses interventions ne constituent pas du harcèlement.

Voici quelques exemples pour départager le droit de gérance et le harcèlement. D'un côté, des contraintes professionnelles difficiles, mais normales. De l'autre, des exemples d'abus qui vont au-delà d'une saine gestion.

DROIT DE GÉRANCE

- ▶ Suivi et contrôle des absences
- ▶ Évaluation du travail, de la performance et du comportement
- ▶ Organisation du travail et attribution des tâches, des postes et des promotions
- ▶ Gestion de la discipline et application de mesures disciplinaires justes

HARCÈLEMENT

- ▶ Surveillance abusive
- ▶ Remarques négatives faites sans respect et devant tout le monde
- ▶ Dénigrement, discrédit ou injustice dans l'attribution des tâches (ex. imposition de tâches dévalorisantes, humiliantes)
- ▶ Propos abusifs, vexatoires ou humiliants



La prévention du harcèlement

Au travail, le harcèlement peut se produire entre collègues de travail ou entre l'employeur et l'employé-e. Il peut aussi impliquer un-e client-e ou un-e fournisseur-euse.

Pour l'éviter, la loi prévoit des mesures qui visent directement les employé-es et employeurs.

Les droits et devoirs de l'employé-e

Les employé-e-s ont des droits, mais aussi des devoirs, en lien avec le harcèlement.

Des droits pour être protégé

Avoir des conditions de travail justes et raisonnables est un droit. Avoir un milieu de travail où il n'y a pas de harcèlement l'est tout autant.

... mais aussi des obligations

Les employé-e-s ont l'obligation de ne pas nuire à la santé, la sécurité et l'intégrité physique de leurs collègues. Une personne qui a une conduite harcelante en milieu de travail manque donc à son obligation.

Les employé-e-s ont aussi certaines obligations envers leur employeur. On compte parmi ces obligations *le devoir de loyauté et d'honnêteté*. Il faut savoir que cette obligation est encore plus grande pour les superviseur-e-s et les cadres.

Le devoir de loyauté et d'honnêteté est fondé sur l'idée qu'un employeur doit pouvoir faire confiance à ses employé-e-s, partout et tout le temps.

Ce qui veut dire que même dans un contexte de harcèlement, une personne ne peut pas agir de façon déloyale envers son employeur. Par exemple, si elle se croit victime de harcèlement, elle ne peut pas faire un règlement de compte sur les réseaux sociaux en attaquant la réputation de son employeur.

Et les témoins ?

L'obligation de loyauté, c'est faire passer les intérêts de l'employeur avant les siens. C'est aussi éviter de nuire à son employeur. Toutefois, le devoir de loyauté n'oblige pas les employé-e-s à dénoncer tout ce qui se passe au travail. Ils doivent aviser l'employeur que si l'incident est grave et susceptible d'avoir un impact négatif sur le milieu de travail.

Si une personne est témoin d'une conduite grave de la part d'un-e collègue, telle que le harcèlement, il serait préférable d'en aviser son employeur.

Et lorsque l'employeur pose des questions sur les agissements d'un-e collègue, le devoir de loyauté et d'honnêteté requiert la vérité, même si cela revient à dénoncer un-e collègue.

Les employé-e-s ont
l'obligation de ne pas nuire
à la santé, la sécurité
et l'intégrité physique
de leurs collègues.

Les droits et devoirs de l'employeur

L'employeur est tenu de traiter ses employé-e-s avec respect. Il a aussi le devoir de fournir un milieu de travail sans harcèlement... mais aucun ne peut garantir qu'il n'y en aura jamais.

Pour les éviter, l'employeur est obligé de mettre en place des mesures de prévention.

Au Québec, depuis le 1^{er} janvier 2019, tous les employeurs - même les plus petits - doivent avoir une politique contre le harcèlement. Cette politique doit être connue de tous les employés.

La politique doit contenir une section sur le traitement des plaintes et des signalements. C'est à l'intérieur de cette section que l'on retrouve de l'information sur quand et comment déposer une plainte ou faire un signalement, auprès de qui, etc.

La politique contient aussi une section sur les principes d'intervention. Les principes d'intervention sont les orientations qui guideront l'employeur pour faire cesser le harcèlement.

Si, malgré ses précautions, une situation de harcèlement est portée à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre tous les moyens pour la faire cesser. Il doit agir, même lorsque le harcèlement se fait à l'extérieur du bureau ou sur les réseaux sociaux.

L'employeur doit agir rapidement, avec prudence, afin de ne pas accentuer la souffrance de la victime. En général, les tribunaux considèrent que déplacer une victime au lieu de s'adresser à celui ou celle qui la harcèle ne répond pas à l'exigence d'agir avec prudence. Au contraire, cette mesure isole davantage la victime. Déplacer l'harceleur est, en revanche, considéré comme une mesure raisonnable pour faire cesser le harcèlement.



La plainte

Employeur - quoi faire en cas de plainte ?

Écouter

La première chose qu'un employeur doit faire lorsqu'il reçoit une plainte de harcèlement est d'écouter.

D'abord, parce que la victime désire peut-être simplement parler et être entendue. Elle n'a peut-être pas envie de porter plainte. Être à l'écoute de manière respectueuse, c'est permettre à la victime d'être considérée. C'est aussi se donner l'opportunité de comprendre l'impact que le harcèlement peut avoir sur la victime, sans le minimiser.

Mettre en place des mesures

Avoir une bonne politique sur le harcèlement permet à l'employeur de faire face à ses obligations. Toutefois, le simple fait d'avoir une politique n'est pas suffisant.

Dès qu'une plainte ou une dénonciation est portée à sa connaissance, l'employeur a le devoir de mettre en place des mesures concrètes de prévention et d'assurer la sécurité de la personne qui se plaint. En effet, il est important qu'elle puisse continuer à travailler tout en étant protégée. À cette étape, il est recommandé de mettre en place des mesures pour lui éviter d'être en contact avec la personne mise en cause.

Procéder à une enquête

L'enquête découle du pouvoir de gestion de l'employeur. Il peut la mener comme il le veut. Par contre, s'il ne l'effectue pas rigoureusement et qu'un-e employé-e en subit les conséquences, l'employeur s'expose à des recours (voir la section sur les recours aux pages 14 et suivantes).

L'enquête peut être réalisée à l'interne, par l'employeur ou par une personne de l'organisation. Elle peut aussi être réalisée par une personne qui ne fait pas partie de l'organisation. Il s'agit alors d'une enquête externe.

Peu importe qu'elle soit interne ou externe, une bonne enquête doit permettre à l'employeur :

- d'éclaircir la situation portée à son attention ; et de
- respecter ses obligations d'employeur (voir pages 8 à 9).

La personne plaignante

La personne plaignante est la personne qui pense être victime de harcèlement au travail. Une personne peut être un-e plaignant-e même si aucune plainte formelle n'a été déposée.

La personne plaignante doit collaborer à l'enquête. Il faut se rappeler que son devoir de loyauté l'empêche de mentir ou de cacher des informations.

La première chose qu'un employeur doit faire lorsqu'il reçoit une plainte de harcèlement est d'écouter.

Il est important que la personne plaignante prépare minutieusement sa rencontre avec la personne chargée de l'enquête. Elle peut tenir un journal d'événements et y noter en ordre chronologique tous les événements et les faits qu'elle souhaite aborder. Elle doit aussi préparer les documents au soutien de sa plainte, comme des courriels ou des avis.

Lors de sa rencontre, la personne plaignante doit prendre le temps d'expliquer à l'enquêteur son environnement de travail, surtout s'il provient de l'extérieur. Par exemple, elle doit décrire son travail, ses tâches, son ancienneté, etc.

Elle doit expliquer les faits sans les interpréter et éviter les jugements du genre : « un bon patron ne devrait pas faire ça ». Les faits doivent être racontés en ordre chronologique et par étape. Quand elle a terminé de décrire un fait, elle peut alors expliquer comment la situation l'a affectée.

La personne mise en cause

Il s'agit de la personne visée par la plainte. Elle a le droit à une défense pleine et entière. Et si des mesures disciplinaires lui sont imposées, elle a aussi le droit d'obtenir des précisions sur ce qui lui est reproché. Toutefois, ces droits ne vont pas jusqu'à lui remettre une copie de la plainte et des noms des témoins.

Habituellement, la personne mise en cause est rencontrée par l'enquêteur pour donner sa version des faits. Elle est tenue, elle aussi, au devoir de loyauté. Elle doit donc collaborer à l'enquête avec franchise et honnêteté.

Les témoins

Les témoins, lorsqu'ils-elles sont employé-e-s, ont aussi une obligation de loyauté et doivent collaborer à l'enquête (voir à la page 7 pour plus d'informations sur les témoins).



La confidentialité de l'enquête

L'enquêteur et l'employeur rassurent généralement les témoins et la personne plaignante de la confidentialité de leur déclaration. L'employeur a d'ailleurs une obligation de protéger les renseignements personnels et confidentiels de ses employé-e-s.

Normalement, l'employeur doit communiquer les résultats et conclusions de l'enquête. Il pourrait toutefois refuser à la partie plaignante ou à la partie mise en cause l'accès au rapport d'enquête ou aux déclarations des témoins.

Pourquoi? Parce que ces documents peuvent permettre l'identification des témoins. Même s'ils sont rédigés de manière à ne pas nommer les personnes, une personne qui connaît bien le milieu de travail pourrait quand même parvenir à les identifier. Il est donc justifié d'en refuser l'accès afin de préserver les renseignements personnels qu'ils contiennent.

La confidentialité des mesures disciplinaires

Puisque l'employeur a l'obligation de protéger les renseignements personnels de tous les employé-e-s, il ne peut généralement pas révéler à la partie plaignante les mesures disciplinaires données à la personne mise en cause.

Il est important que la personne plaignante prépare minutieusement sa rencontre avec la personne chargée de l'enquête.



Les recours

Avant d'entamer un recours, il est recommandé de clarifier la situation avec l'employeur et, si possible, tenter de régler le problème.

Il ne faut pas oublier que tous les employeurs ont l'obligation d'avoir une politique contre le harcèlement au travail. Les engagements de l'employeur pour venir en aide aux personnes qui se croient victimes de harcèlement sexuel s'y trouvent.

Cette démarche pourrait résoudre la mésentente rapidement et éviter à la victime d'entreprendre des recours plus formels.

Plusieurs situations, plusieurs recours

L'endroit pour déposer une plainte pour harcèlement peut être différent selon l'emploi de la personne. Les recours varient selon que la personne provienne du secteur public ou privé, qu'elle soit syndiquée ou non ou qu'elle provienne d'un secteur d'activité qui relève d'une compétence fédérale.

Ce tableau permet de s'y retrouver :

QUI	OÙ DÉPOSER SA PLAINTÉ	PAGE
Personnes non syndiquées protégées par la <i>Loi sur les normes du travail</i>, incluant les cadres supérieurs	▶ CNESST, division normes du travail _____	16
	▶ CNESST, division santé et sécurité du travail (en cas de lésion professionnelle) _____	31
	▶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (harcèlement sexuel ou discriminatoire seulement) _____	21
	▶ Recours civil (dans des cas exceptionnels) _____	34
Personnes salariées syndiquées	▶ Grief contre l'employeur _____	28
	▶ CNESST, division santé et sécurité du travail (en cas de lésion professionnelle) _____	31
	▶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (harcèlement sexuel ou discriminatoire seulement) _____	21
	▶ Recours civil (dans des cas exceptionnels) _____	34
Personnes salariées non syndiquées de la fonction publique québécoise, incluant les membres et dirigeants d'organismes	▶ Commission de la fonction publique _____	36
	▶ CNESST, division santé et sécurité du travail (en cas de lésion professionnelle) _____	31
	▶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (harcèlement sexuel ou discriminatoire seulement) _____	21
	▶ Recours civil (dans des cas exceptionnels) _____	34
Travailleur-euse-s autonomes	▶ CNESST, division santé et sécurité du travail (dans certains cas seulement) _____	31
	▶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (harcèlement sexuel ou discriminatoire seulement) _____	21
	▶ Recours civil (dans certains cas) _____	34
Personnes qui travaillent pour des entreprises régies par le Code canadien du travail (les employé-e-s fédéraux)	▶ Commission canadienne des droits de la personne _____	43
	▶ CNESST, division santé et sécurité du travail (en cas de lésion professionnelle) _____	31
	▶ Recours civil (dans des cas exceptionnels) _____	34

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), division normes du travail

Qui peut porter plainte ?

Au Québec, la majorité des personnes salariées sont protégées par les dispositions sur le harcèlement de la *Loi sur les normes du travail*. La personne qui se croit victime de harcèlement peut alors porter plainte en vertu de cette loi².

Par contre, la protection de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) ne s'applique pas à toutes les personnes salariées. Par exemple, les personnes ci-dessous **ne peuvent pas** déposer une plainte pour harcèlement en vertu de la LNT :

- ▶ les travailleur-euse-s autonomes, c'est-à-dire les personnes qui exploitent leur propre entreprise
- ▶ les personnes qui travaillent pour des entreprises régies par le *Code canadien du travail* (la liste complète de ces personnes se trouve à la section sur les employé-e-s fédéraux, à la page 40.)
- ▶ les personnes qui travaillent pour un employeur qui n'a ni résidence, domicile ou siège social au Québec

D'autres personnes sont protégées par la *Loi sur les normes du travail*, mais ne peuvent pas porter plainte aux normes du travail. C'est le cas pour les personnes qui travaillent au sein de la fonction publique québécoise et pour les personnes syndiquées (voir le tableau de la page 15 pour connaître les recours de ces personnes).

² Un organisme sans but lucratif de défense des droits des personnes salariées peut aussi déposer la plainte au nom d'une ou de plusieurs personnes salariées.

Comment ?

Il est possible de porter plainte aux normes du travail de 2 façons :



▶ sur le site Web de la CNESST, division normes du travail
[cnesst.gouv.qc.ca]



▶ par téléphone au **1-844 838-0808**

Documents à fournir

La collaboration de la personne qui se croit victime de harcèlement au travail est essentielle pour le traitement de la plainte. Tout ce qu'elle dit doit être basé sur des faits vérifiables.

Au moment de porter plainte, elle doit fournir :

- ▶ le nom et les coordonnées de son employeur
- ▶ la date de son début d'emploi
- ▶ une copie de son contrat de travail (s'il y a lieu)
- ▶ **un exposé des faits objectifs** (voir encadré)
- ▶ toutes preuves pertinentes liées aux événements (ex. des courriels ou de la correspondance)
- ▶ un bulletin de paie pour identifier correctement l'employeur
- ▶ un organigramme de l'entreprise pour la mise en contexte (il peut être dessiné à la main)



En quoi consiste un exposé des faits ?

L'exposé des faits, c'est l'explication de ce qui s'est passé. Il permet de situer le lecteur. Mais attention, les explications doivent reposer sur des faits objectifs, pas sur les émotions !

Idéalement, les faits sont exposés en ordre chronologique.

En 3 à 5 pages, l'exposé des faits doit comprendre ceci :

- ▶ Une mise en contexte de l'entreprise, des tâches effectuées et du rendement exigé. Cette section peut aussi inclure quelques informations sur l'organisation de l'entreprise (ex. réorganisation, nouveaux gestionnaires, etc.).
- ▶ Une description des comportements, paroles ou gestes reprochés. Idéalement, les lieux et les dates de chacun des événements sont mentionnés.

Délai

La plainte doit se faire dans les 2 ans de la dernière manifestation de harcèlement.

Le cheminement de la plainte

Voici les étapes de cheminement de la plainte après son dépôt.

1^{ère} étape : la médiation

Après le dépôt de la plainte, une médiation est proposée. La médiation peut permettre à la personne plaignante et à l'employeur³ de se mettre d'accord. D'abord, les parties ont l'opportunité de s'exprimer et d'exposer leurs positions. Le médiateur ou la médiatrice permet ensuite aux parties d'explorer des pistes de solutions afin de parvenir à une entente hors cours lorsque c'est possible.

³ L'employeur a l'obligation de prévenir et faire cesser le harcèlement dans son entreprise. S'il fait défaut à ce devoir, c'est à lui de répondre à la plainte, même s'il n'est pas l'auteur de la conduite vexatoire.

La médiation doit être faite sur une base volontaire, c'est-à-dire qu'il est possible de la refuser ou d'y mettre fin à tout moment sans avoir à se justifier.

2° étape : l'enquête

Si la médiation ne permet pas de parvenir à une entente, une enquête sera faite par la CNESST. Il s'agit d'une toute autre enquête, différente de celle réalisée par l'employeur. Cette enquête est confidentielle. Elle est effectuée par un enquêteur impartial.

L'enquêteur peut rencontrer les personnes impliquées ainsi que les témoins.

3° étape : le Tribunal administratif du travail

Si l'enquête démontre qu'une audience devant le Tribunal administratif du travail EST justifiée, un-e avocat-e est attribué-e gratuitement à la personne plaignante.

Au contraire, si l'enquête démontre qu'une audience devant le Tribunal administratif du travail N'EST PAS justifiée, la personne plaignante a 30 jours pour déposer, par écrit, une demande de révision.

Si la décision de la révision confirme qu'une audience n'est pas justifiée, la personne plaignante peut elle-même déposer le recours au Tribunal administratif du travail, mais elle n'aura pas d'avocat-e attribué-e.

4° étape : la décision du Tribunal

Le Tribunal administratif du travail peut rendre la décision qui lui semble juste et raisonnable lorsqu'il juge que :

- ▶ l'employé-e a été victime de harcèlement; et que
- ▶ l'employeur n'a pas pris les moyens pour faire cesser cette situation.

Par exemple, il peut ordonner à l'employeur de :

- ▶ réintégrer l'employé-e;
- ▶ payer une indemnité à l'employé-e pour compenser une perte de salaire ou une perte d'emploi;
- ▶ prendre les moyens raisonnables de faire cesser le harcèlement;
- ▶ verser à l'employé-e des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- ▶ financer le soutien psychologique requis par l'employé-e, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- ▶ modifier le dossier disciplinaire de l'employé-e victime de harcèlement.



Exemples de décisions

Voici le résumé de 2 véritables décisions rendues par le Tribunal administratif du travail :

Une éducatrice en garderie a porté plainte parce que son employeur lui demandait régulièrement des questions de nature personnelle et sexuelle. Il lui demandait si son conjoint s'occupait bien d'elle au lit, s'il était vrai que les Québécoises étaient plus « cochonnes », si elle voulait rencontrer un vrai homme, etc.

Le tribunal a donné raison à l'éducatrice, mais n'a pas décidé des dommages⁴.

Une employée a porté plainte parce que son employeur lui a touché les fesses à au moins 2 reprises. Il lui a aussi souvent fait des commentaires déplacés et était trop familier avec l'employée.

Le tribunal a donné raison à l'employée et a ordonné à l'employeur de payer le salaire perdu (2 255,94 \$), 640 \$ pour perte de l'employé, 3 500 \$ de dommages moraux et 7 000 \$ de dommages punitifs⁵.

⁴ A c. Ma Garderie à Moi inc., 2015 QCCRT 7.

⁵ Couturier et Artis Factum Décor inc. 2018 QCTAT 2648.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

Lorsque le harcèlement porte sur une caractéristique personnelle, il s'agit de harcèlement discriminatoire.

Une caractéristique personnelle, c'est quelque chose qui est propre à une personne. Il s'agit d'une caractéristique qu'elle ne peut pas changer ou qui est difficilement modifiable. Par exemple, l'âge, l'orientation sexuelle, le sexe, etc. La liste complète des caractéristiques personnelles qui constituent un motif interdit de harcèlement se trouve à la page 5.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) est spécialisée dans les questions de discrimination, notamment la discrimination basée sur le sexe.

Au Québec, la plupart des personnes qui se croient victimes de harcèlement discriminatoire peuvent porter plainte à la CDPDJ⁶, peu importe leur statut d'emploi. Par contre, les employé-e-s d'entreprise de compétence fédérale doivent se plaindre à la **Commission canadienne des droits de la personne** (voir pages 43 et 44).

Pour savoir quels sont les principaux champs d'activité des entreprises de compétence fédérale, il suffit de consulter la liste à la page 40.

Lorsque le harcèlement porte sur une caractéristique personnelle, il s'agit de harcèlement discriminatoire.

⁶ Un organisme voué à la défense des droits et libertés de la personne ou au bien-être d'un groupement peut aussi déposer la plainte au nom d'une ou de plusieurs victimes. Un-e témoin peut aussi porter plainte lorsque la victime est âgée ou handicapée.

Comment ?

Il est possible de porter plainte par :



- ▶ téléphone en composant le **1-800-361-6477**
(du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30)



- ▶ courriel au **plainte@cdpdj.qc.ca** (en format PDF - signature obligatoire)



- ▶ courrier postal à l'adresse suivante
(signature obligatoire) :

**Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse
360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec)
H2Y 1P5**

Délai

La plainte doit se faire dans les 2 ans de la dernière manifestation de harcèlement.

Informations à fournir

La plainte doit contenir les informations suivantes :

- ▶ la ou les dates importantes
- ▶ les noms et coordonnées des témoins (s'il y a lieu)
- ▶ une description des comportements, paroles ou gestes qui donnent lieu à la plainte
- ▶ s'il y a lieu, les recours déjà exercés pour les mêmes faits (par exemple, à la CNESST)

Le personnel de la CDPDJ est disponible pour aider à formuler la plainte.

Le cheminement de la plainte

Voici les étapes de cheminement de la plainte après son dépôt.

1^{ère} étape : l'évaluation de la plainte

D'abord, la CDPDJ doit s'assurer qu'elle peut traiter la plainte. Dans certains cas, une plainte est valable, mais relève d'un autre organisme (par exemple, par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou la Commission canadienne des droits de la personne).

Si la CDPDJ est le bon endroit pour traiter la plainte, un-e responsable de l'évaluation va communiquer avec la personne qui a déposé la plainte. Ensemble, ils vont revoir le contenu de la plainte, remplir le formulaire et s'assurer que tous les éléments pertinents sont présents.

Ensuite, la CDPDJ avise la partie mise en cause qu'une plainte a été déposée contre elle. Il peut s'agir à la fois de l'employeur ou de l'harcéleur.

2^e étape : la médiation et l'arbitrage

La CDPDJ propose ensuite de régler le dossier par une médiation ou un arbitrage.

Les deux parties doivent être d'accord pour régler le dossier par l'une ou l'autre de ces méthodes.

Dès qu'une partie refuse la médiation ou l'arbitrage, le dossier est transféré au processus d'enquête. À tout moment, les parties pourront changer d'avis et demander de régler le dossier par la médiation ou l'arbitrage et ce, même si l'enquête a débuté.

La médiation

La médiation permet aux parties de trouver une entente équitable et durable. Une personne neutre, le médiateur ou la médiatrice, intervient pour faciliter le processus.

▶ **Si la médiation fonctionne :**

Un « mémoire de transaction » est préparé et signé. Le dossier est ensuite fermé.

▶ **Si la médiation ne fonctionne pas :**

Le dossier est transféré à un enquêteur.

L'arbitrage

L'arbitrage ressemble à un procès, mais c'est un-e arbitre qui tranche le conflit, et non un-e juge. Les règles sont moins strictes et le processus est plus rapide que pour un procès.

Il faut savoir que sa sentence est sans appel, c'est-à-dire qu'on ne peut généralement pas la contester devant un tribunal.

3^e étape : l'enquête sur la plainte

Il y aura une enquête lorsque :

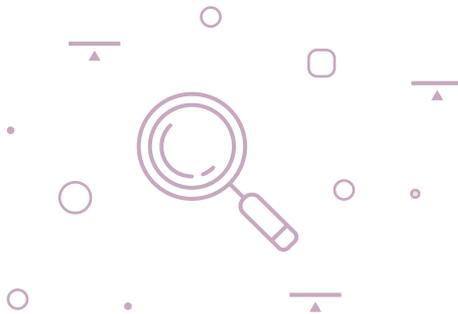
- ▶ la médiation et l'arbitrage ont été refusés
- ▶ la médiation n'a pas fonctionné

Le but de l'enquête est de vérifier si la plainte de harcèlement est supportée par suffisamment de preuves (témoignages, documents, expertises, etc.).

Si la preuve n'est pas suffisante :

Le dossier est alors fermé. La CDPDJ donne les raisons de sa décision.

La personne plaignante peut alors se tourner vers les tribunaux civils (voir la section sur les recours civils à la page 34) à ses frais. Elle doit le faire rapidement pour ne pas perdre son droit d'agir.



Si la preuve est suffisante :

La CDPDJ a 2 possibilités :

01.

**Proposer
des solutions**

Elle peut proposer toutes les solutions qu'elle juge appropriées. Par exemple, elle peut proposer de :

- ▶ réintégrer la victime dans son emploi ;
- ▶ mettre en place de mesures pour faire cesser le harcèlement ; ou
- ▶ verser à la victime des dommages et intérêts punitifs et moraux.

Si la partie mise en cause ne suit pas les propositions de la CDPDJ dans le délai qui lui a été fixé, le dossier est alors transféré au Tribunal des droits de la personne. Un-e avocat-e de la CDPDJ est assigné-e, sans frais, à la victime.

02.

**Ne pas
représenter
la victime**

La CDPDJ peut reconnaître que la preuve est suffisante, mais tout de même décider de ne pas recourir au Tribunal des droits de la personne.

Cette décision peut être prise pour plusieurs raisons. Voici des exemples :

- ▶ une offre de réparation raisonnable a déjà été offerte à la partie plaignante, mais l'offre a été refusée ; ou
- ▶ les faits du dossier sont assez simples pour que les parties soient capables de se représenter seules devant le tribunal.

La victime peut quand même tenter un recours devant le Tribunal des droits de la personne, à ses frais. Cette démarche doit être faite dans les 90 jours suivant la réception de l'avis de fermeture du dossier.

4^e étape : le Tribunal des droits de la personne

Le tribunal peut être saisi de 2 façons :

- 01 ► par la CDPDJ, lorsque sa proposition n'a pas été mise en oeuvre dans le délai fixé
 - 02 ► par la victime, lorsque la CDPDJ décide de ne pas saisir le tribunal, mais que la preuve est jugée suffisante.
-

Le Tribunal peut rendre la décision qu'il juge appropriée pour faire cesser le harcèlement et dédommager la victime. Par exemple, il peut ordonner la mise en place de mesures pour faire cesser le harcèlement, la réintégration en emploi de la victime ou le paiement d'une somme d'argent à la victime.

Dans certains cas, le tribunal peut condamner la partie mise en cause à des dommages et intérêts punitifs. Cela veut dire que la partie mise en cause peut être obligée de dédommager la victime pour un montant supérieur que les dommages qu'elle a réellement subis. Cette condamnation est donnée lorsque le tribunal juge que la partie mise en cause avait le désir de causer les conséquences liées à sa conduite, ou ne s'en souciait simplement pas.





Exemples de décisions

Voici le résumé de 2 véritables décisions rendues par le Tribunal des droits de la personne:

Une représentante en télémarketing a subi à répétition des commentaires déplacés de la part de son supérieur. Il lui a recommandé d'utiliser une voix sensuelle au téléphone, l'a interrogé sur ses habitudes sexuelles et lui a demandé de lui masser les fesses. Il a aussi tenté de l'embrasser de force. Devant ses refus, il a changé d'attitude. Il est devenu froid et distant et lui a imposé des conditions de travail différentes. Il l'a finalement congédié quelques semaines plus tard.

Le tribunal ordonne à l'employeur de payer 5 000 \$ en dommages moraux et 2 000 \$ en dommages exemplaires⁷.

Une interprète en danse contemporaine a accompagné une troupe de danseurs en tournée à l'étranger. Le directeur technique, avec qui elle logeait, a tenté de l'embrasser et d'avoir une relation sexuelle avec elle alors qu'elle sortait de la douche.

Le tribunal ordonne au directeur technique de payer 5 000 \$ en dommages moraux⁸.

⁷ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Birkett(T.D.P.Q., 2000-04-12), SOQUIJ AZ-50075482, D.T.E. 2000T-502.

⁸ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gomez(T.D.P.Q., 2015-08-04), 2015 OCTDP 14.

Grief et sentence arbitrale

Les normes du travail en matière de harcèlement décrites aux pages 16 à 20 s'appliquent aux milieux syndiqués.

La personne salariée⁹ et syndiquée qui se croit victime de harcèlement et qui veut exercer un recours doit toutefois procéder par grief et arbitrage, selon la procédure prévue à sa convention collective. **Elle ne peut pas porter plainte aux normes du travail.**

Le cas des personnes exclues de la convention collective

Il peut arriver que certaines personnes soient exclues de la convention collective. Cette situation est particulièrement commune pour les employé-e-s en probation.

Ces personnes peuvent exceptionnellement déposer une plainte de harcèlement aux normes du travail (voir les pages 17 à 20 pour en connaître le processus).

Délai

Le délai prévu dans la convention collective pour déposer un grief ne peut pas être moins que 2 ans de la dernière manifestation de harcèlement et ce, même si la convention collective prévoit un délai inférieur.

La convention collective pourrait toutefois prévoir un délai plus long.

⁹ Il faut savoir que la loi ne considère PAS ces employé-e-s comme des salarié-e-s: gérant-e; surintendant-e; contremaître; représentant-e de l'employeur dans ses relations avec ses salarié-e-s; ainsi que administrateur-riche ou dirigeant-e (sauf si la personne agit à ce titre après avoir été désignée par ses collègues salarié-e-s).

Comment ?

La personne qui se croit victime de harcèlement doit d'abord prendre contact avec le-la représentant-e de son syndicat. Ensemble, ils évaluent la situation et formulent le grief.

Le grief doit viser l'employeur, puisqu'il est de son devoir de prévenir le harcèlement et de prendre les moyens pour le faire cesser lorsque la situation est portée à sa connaissance. Il doit inclure, entre autres, une brève description des comportements, paroles ou gestes qui donnent lieu à la plainte ainsi que le correctif souhaité.

C'est le syndicat, et non la personne salariée, qui a le pouvoir d'envoyer le grief à l'arbitrage.

La personne qui se croit victime de harcèlement et qui estime être mal représentée par son syndicat peut porter plainte pour manquement au devoir de représentation. La plainte doit être adressée au Tribunal administratif du travail - division des relations de travail.

Le dépôt du grief n'empêche pas l'employeur et le syndicat d'explorer des solutions pour résoudre le problème. À défaut d'une entente, un-e arbitre de grief prend le dossier.

Pour rendre sa décision, l'arbitre de grief doit permettre à la victime, à l'employeur et au syndicat d'être entendus. Des témoins peuvent également être cités à comparaître. Les témoins qui reçoivent une telle citation doivent obligatoirement se présenter à la séance d'arbitrage pour témoigner ou pour produire les documents qui leur sont demandés.

L'arbitre doit rendre sa décision dans les 90 jours suivant la dernière séance d'arbitrage. Toutefois, la convention collective peut prévoir un autre délai.

L'arbitre peut rendre la décision qu'il juge appropriée. Il peut, entre autres, ordonner à l'employeur de payer des dédommagements à la victime. Sa sentence est sans appel, c'est-à-dire qu'on ne peut généralement pas la contester devant un tribunal.

C'est le syndicat,
et non la personne salariée,
qui a le pouvoir d'envoyer
le grief à l'arbitrage.



Exemple d'une décision

Voici le résumé d'une véritable décision rendue par un arbitre de grief :

Une employée a déposé un grief pour le harcèlement psychologique que lui a fait subir sa supérieure. Cette dernière minimisait continuellement sa charge de travail, banalisait les enjeux au travail, ridiculisait son sens de l'éthique, attaquait son jugement professionnel et la décrivait comme une « peste » ou comme une « prédatrice ». Les gestes se sont déroulés sur 3 ans.

L'arbitre a ordonné le versement de 60 000 \$ de dommages moraux et de 10 000 \$ de dommages exemplaires.¹⁰

Le milieu de la construction

Le processus de grief et d'arbitrage dans le milieu de la construction est sensiblement le même que pour les autres milieux syndiqués et ce, même s'il relève d'une autre loi.

Contrairement aux autres milieux syndiqués, l'arbitre doit toutefois rendre sa décision dans les 60 jours de sa nomination, sauf si la convention collective prévoit un autre délai.



La ligne relais-construction (1 844-374-4149) est à la disposition des personnes qui travaillent dans le milieu de la construction et qui sont confrontées à des situations d'inconduite, de harcèlement et d'intimidation à caractère sexuel. Victimes et entrepreneurs trouveront, au bout du fil, une équipe multidisciplinaire prête à informer, aider et référer.

Pour plus de détails, il suffit de consulter le site Web de la Commission de la construction du Québec (CCQ) au www.ccq.org.

¹⁰Syndicat des employés de la FIQ et Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), (T.L.), (T.A., 2010-09-30), SOQUIJ AZ-50680468.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – division de la santé et sécurité du travail

Lorsque le harcèlement provoque une **lésion professionnelle**, la division de la santé et sécurité du travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) peut offrir un dédommagement à la victime.

Une lésion professionnelle, c'est quoi ?

Une lésion professionnelle, c'est une blessure, une maladie ou un diagnostic causé par un accident de travail. L'accident est un événement imprévu et soudain, qui déborde de ce qui devrait être «habituel» ou «normal» dans un milieu de travail. L'accident de travail peut survenir au bureau ou lors d'un événement relié au travail (ex. : lors d'une formation).

Par exemple, une attitude d'autorité inappropriée de la part de l'employeur (élever le ton, menacer de conséquences sans justification) ou des gestes déplacés visant à démontrer un mépris ou l'humiliation déborde de ce qui est normal et habituel au travail.

Deux recours différents de la CNESST

Lorsque le harcèlement provoque une lésion professionnelle, il est permis de faire une réclamation pour un accident de travail ET une plainte à la division des normes du travail **en même temps**. Par contre, on ne peut recevoir 2 fois la même indemnité (ex. : recevoir 2 fois le salaire perdu).

La personne syndiquée peut, elle aussi, faire une réclamation à la division de la santé et sécurité du travail et déposer un grief en même temps.

Qui peut être indemnisé ?

La plupart des travailleurs-euses sont automatiquement assuré-e-s auprès de la CNESST. Une personne qui subit un accident de travail ou une maladie professionnelle peut donc recevoir une indemnité si elle s'absente du travail **pendant plus de 14 jours** ou lorsqu'elle a des frais médicaux à se faire rembourser.

Par contre, certaines personnes doivent s'inscrire à la CNESST pour y être admissibles. C'est le cas des domestiques; des professionnels du sport; des personnes engagées par une famille pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne âgée, malade ou handicapée (et qui n'habite pas avec lui ou elle); des ressources intermédiaires et de type familial; ainsi que des dirigeants d'entreprise.

Le cas des travailleurs-euses autonomes

Les travailleurs-euses autonomes peuvent être couvert-e-s, mais pas dans tous les cas. Il faut que la personne soit considérée comme un-e travailleur-euse par la division de la santé et sécurité au travail de la CNESST.

Il y a 3 conditions pour être considéré-e comme tel :

- ▶ ne pas avoir d'employé-e à son service;
- ▶ exercer une activité de travail similaire ou connexe à celle de l'entreprise qui l'engage; et
- ▶ exercer cette activité pendant au moins 420 heures par année civile.

Il faut savoir qu'il y a aussi des exceptions. Cela veut dire que même si une personne respecte ces 3 conditions, elle n'est pas automatiquement éligible aux indemnités de la CNESST.

Pour pouvoir recevoir des indemnités, elle ne doit pas :

- ▶ travailler pour plusieurs entreprises en même temps;
- ▶ effectuer ses activités dans le cadre d'un échange de service avec un-e autre travailleur-euse autonome (le cas des agriculteurs);
- ▶ avoir des contrats de courte durée pour plusieurs entreprises à tour de rôle et fournir l'équipement pour les réaliser.

Que faire en cas de lésion professionnelle ?

Il faut d'abord aviser l'employeur et consulter un-e médecin dès que possible.

6 mois pour en faire la demande

La personne qui souffre d'une lésion professionnelle doit déposer une demande auprès de la CNESST, division de la santé et sécurité du travail. Elle doit le faire dans les 6 mois de l'apparition de la lésion ou à partir du moment où il y a un diagnostic posé par un médecin. Normalement, le délai débute à partir du moment où le lien entre la lésion et le travail est établi.

Dans les cas de harcèlement, les événements peuvent se dérouler sur une période relativement longue. En général, le délai de 6 mois débute à partir du moment où la personne reçoit son formulaire médical.

Les formulaires

1) Réclamation du travailleur

Le formulaire à remplir est celui qui s'intitule « Réclamation du travailleur ». Il est disponible en ligne sur le site de la CNESST (cnesst.gouv.qc.ca, sous la section santé et sécurité du travail).

Les personnes qui ont besoin d'aide pour le remplir peuvent communiquer avec la CNESST au numéro 1 844 838-0808.

2) Attestation médicale

Le formulaire « Attestation médicale » sera remis par le-la premier-ère médecin qui prend en charge la personne qui a subi une lésion professionnelle.

Ce formulaire lui sera remis en 2 exemplaires.



Le montant de l'indemnité

Lorsqu'une réclamation pour lésion professionnelle est acceptée, la victime est dédommagée pour son salaire perdu (90 % du revenu net).

Elle reçoit aussi le paiement des traitements et de l'assistance médicale (médicaments, rencontres avec le-la psychologue, etc.) et, s'il y a lieu, une compensation financière au moment de sa consolidation pour l'atteinte permanente subie.

Les recours civils

Les recours en responsabilité civile permettent aux personnes qui ont subi un dommage d'être dédommagées.

Pour qui ?

Règle générale, les seules personnes qui peuvent tenter un recours civil sont celles qui ne sont pas couvertes par la division de la santé et la sécurité du travail de la CNESST (voir la liste des personnes non couvertes à la page 32).

Par conséquent, **la plupart des victimes de lésion professionnelle ne peuvent pas tenter un recours civil contre leur employeur, ni contre leur collègue**. Elles doivent plutôt faire leur réclamation à la division de la santé et la sécurité du travail de la CNESST (référez-vous aux pages 33 et 34 pour en connaître la démarche).

Il y a toutefois quelques rares situations où il est permis de le faire, malgré les indemnités de la CNESST. Par exemple, une victime peut tenter un recours civil contre son employeur si ce qu'il lui a fait subir constitue un crime (ex. une agression sexuelle ou une voie de fait).

Dans le cas d'une atteinte à la réputation, la victime peut poursuivre la personne qui a tenu les propos diffamatoires. Et ce, même si elle a droit aux indemnités de la CNESST.

Délai

La victime a généralement 3 ans pour intenter un recours en responsabilité civile. Dans les cas de harcèlement, le point de départ débute normalement à partir du moment de la prise de connaissance des dommages ou du dernier événement.

Par contre, si elle est incapable d'agir en raison, par exemple, d'une grave dépression, le délai pourrait commencer au moment où elle redevient capable d'agir.

Dans le cas d'une atteinte à la réputation, il faut intenter son recours dans l'année suivant la connaissance de l'atteinte.

Et dans le cas de l'employeur qui a commis un crime, la victime n'a que 6 mois à partir de l'aveu ou du jugement final de culpabilité pour intenter une action.

Comment ?

Ces 3 éléments doivent être présents pour prouver la responsabilité de l'autre partie :

- la faute (ex. : la conduite harcelante ou l'employeur qui ne prend pas les moyens de faire cesser le harcèlement)
- le dommage (ex. : perte d'argent, blessures psychologiques)
- le lien de causalité entre la faute et le dommage

Une demande en responsabilité civile peut être déposée à 3 niveaux de cours selon le montant réclamé :

01 ► la Cour des petites créances (réclamation de 15 000 \$ et moins)

02 ► la Cour du Québec (réclamation de 85 000 \$ et moins)

03 ► la Cour supérieure du Québec (réclamation de plus de 85 000 \$)

Avant d'entamer une telle démarche, il est recommandé de consulter un-e avocat-e.

Commission de la fonction publique

Les personnes suivantes peuvent déposer une plainte à la Commission de la fonction publique en cas de harcèlement :

- ▶ Fonctionnaire non syndiqué-e nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*
- ▶ Administrateur-trice d'État
- ▶ Membre et dirigeant-e d'organisme

Pour savoir si une personne est nommée en vertu de la *Loi sur la fonction publique*, il faut consulter la loi. Par exemple, un-e employé-e de Loto-Québec doit se référer à la loi constitutive de Loto-Québec. Dans cette loi, il est mentionné que Loto-Québec nomme ses employé-e-s selon les normes qu'elle établit par règlement. Les employé-e-s de Loto-Québec ne sont donc pas nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

Comment s'exerce le recours ?

La demande introductive, c'est-à-dire la plainte, doit être déposée dans les 2 ans suivant la dernière manifestation de harcèlement.

Elle doit contenir les informations suivantes :

- ▶ des informations pour identifier et joindre la personne (nom, adresse, téléphone, courriel);
- ▶ des informations liées à son emploi (classe d'emploi, statut d'emploi et ministère ou organisme dont elle relève);
- ▶ des informations sur le représentant de la personne (s'il y a lieu);
- ▶ la date de la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement;
- ▶ une description, basée sur des faits, de ce qui s'est passé; et
- ▶ la réparation que la personne souhaite obtenir (ex. : réintégrer son emploi, obtenir une indemnité ou des dommages et intérêts, que des mesures soient prises afin de faire cesser le harcèlement, se faire financer un soutien psychologique, que son dossier disciplinaire soit modifié, etc.).

La personne peut se représenter seule à l'audience devant la Commission. Elle peut aussi se faire représenter par un-e avocat-e.

Il faut se rappeler que les droits et obligations liés au harcèlement prévus aux normes du travail s'appliquent (ces droits et obligations sont décrits aux pages 7 et 8). La façon dont s'exerce le recours est d'ailleurs similaire à celui de la CNESST, division des normes du travail.



Exemple d'une décision

Voici le résumé d'une véritable décision rendue par la Commission de la fonction publique:

Une employée du Ministère de la Sécurité publique a déposé une plainte pour harcèlement à la Commission de la fonction publique. Alors qu'elle est en période probatoire pour être Chef d'unité dans un centre de détention, ses supérieurs l'ont questionné plusieurs fois sur sa vie privée. À la suite du dépôt de sa plainte, ils l'ont déplacé de quart de travail et l'ont rétrogradé.

Le tribunal a reconnu qu'il s'agissait de harcèlement et a ordonné à l'employeur de la réintégrer, de faire cesser le harcèlement, de lui rembourser toutes les sommes perdues depuis sa rétrogradation.¹¹

¹¹Harrison et Ministère de la sécurité publique 2008 CFP N 1273575.

D'autres façons de résoudre un conflit

En cas de conflit, la situation peut se résoudre par des méthodes alternatives. En voici quelques-unes.

Médiation

La médiation est une séance de discussion entre des personnes en conflit (ex. la victime, la personne mise en cause et l'employeur) et le médiateur ou la médiatrice de leur choix.

Le but de la médiation est de trouver une solution qui convient à tout le monde. Le médiateur ou la médiatrice aide les personnes à dialoguer, à clarifier leur point de vue et ultimement, à trouver elles-mêmes la solution.

La médiation doit être faite sur une base volontaire. Elle permet, entre autres, de trouver des solutions qui ne sont pas prévues dans la loi. Elle est aussi souvent plus rapide que les autres recours.

La médiation peut être faite à presque tout moment d'un conflit, même si un recours a été entrepris.

Transaction

La transaction est un contrat par lequel des personnes mettent fin au conflit qui les oppose, sans avoir à recourir à un juge.

Quittance

Une quittance est un contrat par lequel une personne accepte de renoncer à ses recours. Souvent, elle le fera en échange d'une indemnité que lui accorde l'autre personne.

La quittance est souvent jumelée avec une transaction.



Les employé-e-s fédéraux ne sont pas protégés par les mêmes normes du travail que les autres travailleurs-euses du Québec. Dans leur cas, c'est plutôt le *Code canadien du travail* qui s'applique.

Qui sont les employé-e-s fédéraux ?

Les employé-e-s fédéraux travaillent au sein d'entreprises qui oeuvrent dans l'un de ces domaines :

- ▶ la radiodiffusion, télédiffusion et câblodistribution (sauf Télé-Québec);
- ▶ le transport aérien, les aéronefs et aéroports;
- ▶ les banques (sauf les caisses populaires);
- ▶ la poste;
- ▶ les entreprises d'élévateurs à grain; et
- ▶ les entreprises qui font l'extraction et la transformation de l'uranium.

Les personnes qui travaillent pour des entreprises qui ont des activités interprovinciales ou internationales dans les domaines suivants relèvent aussi du fédéral :

- ▶ le transport routier;
- ▶ les chemins de fer;
- ▶ le transport maritime, fluvial et services connexes;
- ▶ les réseaux de téléphone, de télégraphe et de câble;
- ▶ les pipelines;
- ▶ les canaux; et
- ▶ les transbordeurs, tunnels et ponts.

Finalement, les personnes qui travaillent à l'administration d'un conseil de bande ou dans un ministère ou organisme fédéral sont, eux-elles aussi, des employé-e-s fédéraux. Par contre, pour les employé-e-s de ministères fédéraux, c'est la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* qui s'applique.¹²

¹²La plupart du temps, la personne qui travaille au sein d'un ministère fédéral est syndiquée et a, par conséquent, une procédure de grief prévue à sa convention collective.

Vous êtes en congé au jour du Souvenir (le 11 novembre) ?



Si vous vous demandez si vous êtes un-e employé-e du fédéral, cela pourrait vous mettre la puce à l'oreille! En effet, le jour du Souvenir est un jour férié obligatoire dans le *Code canadien du travail*, mais pas dans la *Loi sur les normes du travail*.

MAIS...

comme rien n'empêche votre employeur de vous donner plus de congés que le minimum prescrit par la loi, il serait plus prudent de vous en informer au sein de votre entreprise.

Une protection contre le harcèlement sexuel...

Le *Code canadien du travail* prévoit une interdiction et une protection contre le harcèlement sexuel.

Au sens de cette loi, le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes. Il peut s'agir d'un geste, d'un propos, d'un contact ou de tout comportement à connotation sexuelle qui peut soit:

- ▶ être offensant ou humiliant;

OU

- ▶ être interprété comme étant une obligation d'ordre sexuel par rapport à un emploi ou à une possibilité de formation ou de promotion.

Les employé-e-s fédéraux ont le droit à un milieu de travail sans harcèlement sexuel. Les employeurs ont, quant à eux, l'obligation de veiller à ce qu'aucun employé-e ne fasse l'objet de harcèlement sexuel.

... et discriminatoire

Lorsque le harcèlement porte sur une caractéristique distinctive d'une personne, il s'agit de harcèlement discriminatoire. Dans ce cas, c'est plutôt la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui s'applique.

Les employé-e-s fédéraux sont protégés contre cette forme de harcèlement, qu'ils-elles soient syndiqué-e-s ou non. Voici la liste des caractéristiques distinctives pour lesquelles le harcèlement est interdit :

- ▶ L'origine nationale ou ethnique
- ▶ La couleur
- ▶ La religion
- ▶ L'âge
- ▶ Le sexe
- ▶ L'orientation sexuelle
- ▶ L'identité ou l'expression de genre
- ▶ L'état matrimonial
- ▶ La situation de famille
- ▶ Les caractéristiques génétiques
- ▶ L'état de personne graciée (vise les personnes qui ont obtenu un pardon ou une réhabilitation après une condamnation)
- ▶ Une déficience

Il faut savoir que le harcèlement sexuel est aussi une forme de harcèlement discriminatoire basé sur le sexe.

De nouvelles protections à l'horizon

De nouvelles protections en matière de harcèlement au travail seront bientôt ajoutées au *Code canadien du travail*.

Il y aura bientôt de nouvelles règles au niveau :

- ▶ de la **prévention** du harcèlement et de la violence ;
- ▶ de **l'intervention** en cas d'incident ; ainsi que
- ▶ du **soutien** pour les employé-e-s visé-e-s.

Au moment d'imprimer ce guide (en avril 2019), ces nouvelles protections n'étaient pas encore en vigueur.

Que faire en cas de harcèlement

Les premières démarches

Il faut d'abord en parler. Prétendre que tout va bien n'est pas la solution.

► Les personnes non syndiquées

L'employé-e non syndiqué-e qui croit être victime de harcèlement sexuel peut d'abord consulter la politique anti-harcèlement de l'employeur (aussi appelée « déclaration en matière de harcèlement sexuel »).

Cette politique est obligatoire. Elle prévoit une série d'engagements de la part de l'employeur pour venir en aide aux personnes qui se croient victimes de harcèlement sexuel, notamment la confidentialité des plaintes et son obligation d'agir. Elle explique aussi comment les plaintes sont traitées au sein de l'entreprise.

► Les personnes syndiquées

L'employé-e syndiqué-e peut communiquer avec son syndicat afin de déposer un grief. La plupart du temps, une procédure est prévue à la convention collective.

Plainte à la Commission canadienne des droits de la personne

Délaï

La plainte doit être déposée dans les 12 mois suivant la dernière manifestation de harcèlement. Exceptionnellement, la Commission peut prolonger ce délai dans certains cas (ex. : lorsque la personne plaignante est malade).

Comment ?

Avant de traiter une plainte, la Commission demande toujours si le problème peut être réglé autrement. Elle va poser des questions sur les démarches qui ont été entreprises au préalable. Elle va aussi demander à quel endroit s'est déroulé l'incident (ex. « à mon travail dans une banque, un avion, etc. ») afin de valider que la plainte est déposée au bon endroit.

Il existe 3 façons de déposer une plainte :



- ▶ sur le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne [chrc-ccdp.gc.ca/fra]



- ▶ par téléphone au **1-888 214-1090** du lundi au vendredi, de 8h00 à 20h00



- ▶ par courrier postal à l'adresse suivante (le formulaire de plainte peut être téléchargé en ligne) :

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1

La plainte doit contenir les détails de ce qui s'est passé. En maximum 3 pages (ou 10 000 caractères), il faut mentionner, entre autres, le nom des personnes visées par la plainte, les dates des événements et le ou les motifs de discrimination (ex. : le sexe, le handicap).

Normalement, la Commission communique avec la personne qui a déposé une plainte dans les 20 jours qui suivent. Lorsque la plainte est acceptée, une copie de la plainte est envoyée à l'employeur. La Commission rédige ensuite un rapport.

Le processus

1^{ère} étape : la médiation

D'abord, la Commission propose généralement une médiation. Il s'agit d'un processus confidentiel. Les 2 parties ont la possibilité de l'accepter ou de la refuser.

La médiation permet aux parties de trouver une entente équitable et durable. Une personne neutre, le médiateur ou la médiatrice, intervient pour faciliter le processus.

Si la médiation fonctionne, les parties signent une entente de règlement. Et si elle ne fonctionne pas, la plainte pourrait faire l'objet d'une enquête.

2^e étape : l'enquête

À cette étape, l'enquêteur de la Commission interroge les parties et les témoins et examine les documents soumis par les parties.

La personne chargée de l'enquête peut recommander : 1) que la plainte soit rejetée s'il n'y a pas suffisamment de preuve ; 2) la conciliation ; ou 3) le renvoi au Tribunal canadien des droits de la personne.

C'est ensuite à la Commission de trancher selon la recommandation de l'enquêteur.

3^e étape : après la décision de la Commission

Conciliation

La conciliation ressemble à une médiation, mais est obligatoire. Si la conciliation échoue, le dossier est renvoyé à la Commission ou directement au Tribunal canadien des droits de la personne.

Tribunal canadien des droits de la personne

Si le tribunal détermine qu'il y a eu harcèlement discriminatoire, il peut ordonner à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser le harcèlement. Il peut aussi lui ordonner d'accorder à la victime les droits, chances ou avantages dont elle a été privée en raison du harcèlement.

Le tribunal peut aussi ordonner d'indemniser la victime :

- ▶ pour sa perte de salaire ou ses dépenses dues au harcèlement ;
- ▶ pour les souffrances psychiques endurées par la victime (préjudice moral) jusqu'à un maximum de 20 000 \$; et
- ▶ lorsque l'employeur ne s'est simplement pas soucié de la victime, ou que sa faute était intentionnelle. Cette indemnité spéciale peut aller jusqu'à 20 000 \$.

Il est à noter que le tribunal peut condamner l'employeur fautif à une ou plusieurs de ces sanctions.



Exemple d'une décision

Voici un résumé d'une véritable décision rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne :

Une employée, qui était vendeuse et gérante dans un magasin de télécommunication, a porté plainte à la suite de remarques, d'attouchements et de demandes à caractère sexuel par son employeur.

Celui-ci lui disait des commentaires du genre : « *Comment va ma travailleuse sexy?* » ou encore « *Tu es à croquer aujourd'hui* ». Lorsque l'employée demande une augmentation de salaire, son employeur lui répond en descendant sa fermeture éclair : « *À condition de me faire une pipe* ».

La situation a dégradé au point où l'employeur lui touchait les fesses, lui donnait des tapes sur les fesses, tentait de l'asseoir sur ses genoux et de lui toucher les seins. Il lui a aussi demandé d'arpenter le trottoir devant la boutique pour attirer les clients.

Le tribunal a reconnu qu'il s'agissait de harcèlement sexuel et a ordonné à l'employeur de verser 1 mois de salaire, 7 500 \$ de dommages moraux et 12 000 \$ d'indemnité spéciale¹³.

D'autres recours

Les employé-e-s fédéraux ont aussi droit aux recours suivants :

- ▶ CNESST, division santé et sécurité du travail (en cas de lésion professionnelle). Voir aux pages 31 à 34 pour les explications liées à ce recours.
- ▶ Recours civil (dans des cas exceptionnels). Voir aux pages 34 et 35 pour les explications liées à ce recours.

¹³Opheim c. Gill* (T.C.D.P., 2016-06-15), 2016 TCDP 12, SOQUIJ AZ-51332935, 2016EXP-3587, 2016EXPT-2088, D.T.E. 2016T-879.

Si vous avez besoin d'aide, il existe plusieurs ressources pour vous aider à résoudre la situation.

Vous pouvez communiquer avec les organismes communautaires suivants :

- ▶ Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail : www.gaihst.qc.ca
Vous pouvez communiquer avec cet organisme par même si vous êtes victime de harcèlement psychologique.
- ▶ Regroupement des Centres d'aides et de lutte contre les agressions sexuelles : www.rqcalacs.qc.ca
Ces organismes ne s'adressent qu'aux femmes.
- ▶ Au bas de l'échelle : www.aubasdelechelle.ca
- ▶ Le Mouvement Action Chômage de Montréal : macmtl.qc.ca
- ▶ Action travail des femmes : www.atfquebec.ca
- ▶ Ligne des droits et libertés : www.liguedesdroits.ca

Vous pouvez communiquer avec les organismes publics suivants :

- ▶ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail : www.cnesst.gouv.qc.ca
- ▶ La Commission des droits de la personne et de la jeunesse : www.cdpdj.qc.ca
- ▶ La Commission canadienne des droits de la personne : www.chrc-ccdp.gc.ca
- ▶ Service Canada : www.servicecanada.gc.ca



JURIPOP
▲

253, rue Sainte-Catherine, bureau 200
Saint-Constant (Qc) Canada J5A 2J6
450-845-1637
www.juripop.org

Ce guide a été réalisé grâce au soutien financier de la Commission des normes,
de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST).

Tous droits réservés – 2019.