

## CE QUI N'EST PAS DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU SENS DE LA LOI

Il arrive que des gestes, actions ou paroles soient perçus comme inappropriés et inacceptables en milieu de travail mais ne pas, pour autant, constituer du harcèlement sexuel au sens de la Loi sur les normes du travail.

C'est notamment le cas pour :

- les rapports conflictuels entre collègues de travail;
- les tempéraments et caractères difficiles;
- les rapports entre des personnalités différentes;
- une proposition non contraignante de "date" ou de prendre un verre après le travail;
- flirt dans les limites de la politesse et de la réciprocité;
- le pouvoir de supervision et de gérance de l'employeur à l'égard d'une salariée;
- le pouvoir disciplinaire et de sanction de l'employeur;
- complimenter la tenue vestimentaire d'une collègue dans les limites de l'acceptable;
- octroyer un surnom amical à sa collègue.

## LE CADRE LÉGAL AU QUÉBEC



Au Québec, le harcèlement sexuel au travail, dans sa grande majorité des cas, est régi par la **Loi sur les normes du travail**. Tout travailleur et employeur soumis à la Loi est donc tenu de respecter les dispositions prévues en matière de harcèlement psychologique qui inclut le harcèlement sexuel.

Ces dispositions sont reprises à la section V.2 de la Loi et portent sur :

1. Une **définition** du harcèlement psychologique qui comprend le harcèlement sexuel - ce dernier n'étant pas défini spécifiquement;
2. Les **droits et obligations des salarié.e.s et des employeurs** en matière de harcèlement psychologique et sexuel;
3. Les **mesures** pour **prévenir et lutter** contre le harcèlement au travail.

### 1. Définition

Pour rappel, le harcèlement sexuel au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles et non désirés, et qui portent atteintes à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée. Celui-ci entraîne, pour la victime, des effets nuisibles sur les plans moral, physique, professionnel et économique. Une seule conduite grave peut tout aussi constituer du harcèlement si elle produit des effets continus nuisibles. Pour plus d'informations, se référer au document "**Définir et Identifier le harcèlement sexuel au travail**".

### 2. Droits et obligations en matière de harcèlement sexuel

La Loi reconnaît des droits et obligations aux salarié.e.s et employeurs en matière de harcèlement sexuel au travail.

L'employeur est tenu d'offrir un **milieu de travail exempt de violence**. Il doit donc s'assurer de l'absence de problématiques nuisibles sur le lieu de travail. Les travailleurs ont, à cet effet, **droit à un milieu de travail sain** dépourvu de violence. Concrètement, cette obligation de l'employeur se traduit par (1) **l'adoption en amont de mesures nécessaires et raisonnables pour prévenir le harcèlement** au travail. Si une telle conduite devait, toutefois, avoir lieu et que l'employeur en est avisée, celui-ci doit (2) **prendre les mesures nécessaires pour la faire cesser** au plus vite.

Aussi, bien que l'employeur ait l'obligation d'offrir un cadre de travail sain et sécuritaire, il incombe à tout travailleur de l'organisation de travail à participer activement au maintien de la sécurité au travail par une absence de harcèlement et de violence.

### 3. Mesure

Depuis le 1er janvier 2019, l'employeur a l'obligation d'adopter et de mettre à disposition de ses salarié.e.s une **Politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail**. Chaque travailleur doit être en mesure d'accéder aux procédures internes de dénonciation et de traitement de plaintes en matière de harcèlement au travail. Cette mesure vise à prévenir le harcèlement au travail et à encourager la dénonciation du conflit.

