

# LA LOI ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

## 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 rendez-vous 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 ;
- 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

Dans la grande majorité des cas, le harcèlement sexuel au travail, au Québec, est régi et traité selon la **Loi sur les normes du travail**. Toute entreprise de compétence provinciale assujettie à la Loi est tenue de respecter les dispositions prévues en matière de harcèlement.

Les dispositions sont reprises au **chapitre IV, section V.2 de la loi** et comprennent notamment ;

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 au travail
3. Les **mesures** pour **prévenir et lutter** contre le harcèlement au travail.

### 1 - Définition

La Loi sur les normes du travail propose une définition du harcèlement psychologique qui comprend implicitement le harcèlement sexuel au travail. **Il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, paroles, actes ou gestes répétés, hostiles et non désirés, à caractère sexuel, et portant atteintes à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la victime.**

### 2 - Droits et obligations en matière de harcèlement au travail

La Loi reconnaît des droits et obligations aux salarié.e.s et aux employeurs. Les premiers ont droit à un milieu de travail sain dépourvu de violence. Les employeurs sont, quant à eux, tenus d'offrir **un milieu de travail exempt de violence**. Pour ce faire, ils ont pour **obligation d'adopter en amont des mesures nécessaires et raisonnables pour prévenir le harcèlement**. Si, toutefois, une telle conduite devait avoir lieu et que l'employeur en est avisé, celui-ci a l'obligation de **prendre les mesures nécessaires pour la faire cesser**.

### 3 - Politique de prévention du harcèlement au travail

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.

