

Loi sur les normes du travail

(En italique, voici les ajouts ou les modifications adoptés à la suite de la réforme)

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « 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.¹ *Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.*

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.²

81.19. 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.

Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés, une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des gestes ou des actes à caractère sexuel.³

RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Avec le consentement du salarié, la Commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les

¹ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html>

² <https://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/parte-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/le-harcelement-psychologique-art-8118-a-8120/8118/index.html>

³ Amendement n° 15. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, amendement 26 à l'article 47 du projet de loi : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html>

deux organismes⁴ notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice au salarié⁵.

- 123.7.** Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les *deux ans*⁶ de la dernière manifestation de cette conduite.

Charte des droits et libertés du Québec

- 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.

Code civil du Québec

- 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.

- 2088.** 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 confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

Code des professions

- 59.1.** Constitue un acte dérogatoire à la dignité de sa profession le fait pour un professionnel, pendant la durée de la relation professionnelle qui s'établit avec la personne à qui il fournit des services, d'abuser de cette relation pour avoir avec elle des relations sexuelles, de poser des gestes abusifs à caractère sexuel ou de tenir des propos abusifs à caractère sexuel.
- 59.2.** Nul professionnel ne peut poser un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de sa profession ou à la discipline des membres de l'ordre, ni exercer une profession, un métier, une industrie, un commerce, une charge ou une fonction qui est incompatible avec l'honneur, la dignité ou l'exercice de sa profession.

⁴ Amendement n° 16, de l'art. 37 du PL 176, ajout à la fin de l'article 123.6, LNT.

⁵ Sous-amendement de l'amendement n° 16 de l'art. 37 du PL 176.

⁶ Sous-amendement 1 de l'amendement n° 17 de l'art. 34.1 du PL 176.

Loi sur la santé et la sécurité du travail

§ 5. — *Obligations*

49. Le travailleur doit : [...]

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

[...]

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

[...]

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

[...]

Code canadien du travail

Obligation générale

124 L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

125 (1) Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'[article 124](#), l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève :

q) d'offrir à chaque employé, selon les modalités réglementaires, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité;

- v) d'adopter et de mettre en œuvre les normes et codes de sécurité réglementaires;
- y) de veiller à ce que la santé et la sécurité des employés ne soient pas mises en danger par les activités de quelque personne admise dans le lieu de travail;
- z) de veiller à ce que les employés qui exercent des fonctions de direction ou de gestion reçoivent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie dans la mesure où ils agissent pour le compte de l'employeur;
- z.01)** de veiller à ce que les membres du comité d'orientation, ainsi que les membres du comité local ou le représentant, reçoivent la formation réglementaire en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie;⁷

[...]

z.14) de prendre toutes les précautions nécessaires pour que soient portés à l'attention de toute personne — autre qu'un de ses employés — admise dans le lieu de travail les risques connus ou prévisibles auxquels sa santé et sa sécurité peuvent être exposées;

z.15) de tenir au besoin avec le représentant des réunions ayant pour objet la santé et la sécurité au travail;

z.16) de prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail;

[...]

247.1 Pour l'application de la présente section, **harcèlement sexuel** s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel :

- a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé;
- b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

[...]

Règlement sur les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en matière de santé et de sécurité

Formation

- 14 (1)** Pour l'application de l'alinéa 125(1)z.01) de la Loi, la formation offerte aux membres du comité d'orientation, à ceux du comité local ou aux représentants est élaborée

⁷ Voir art. 14, *Règlement sur les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en matière de santé et de sécurité*.

par l'employeur après qu'il les a consultés et porte notamment sur les éléments suivants :

- a) les dispositions de la Loi et de ses règlements;
 - b) les moyens de s'acquitter des responsabilités qui leur sont imposées sous le régime de la Loi;
 - c) les règles et les procédures de chacun des comités;
 - d) les principes permettant l'atteinte de consensus en matière de santé et sécurité.
- (2) Le programme de formation est revu et mis à jour au moins une fois tous les trois ans et, entre temps, dès que survient un changement pouvant avoir des répercussions sur son contenu.

Loi canadienne sur les droits de la personne

Harcèlement

- 14 (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :
- a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public;
 - b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;
 - c) en matière d'emploi.

Harcèlement sexuel

- (2) Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

Code criminel du Canada

- 2 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

Lésions corporelles Blessure qui nuit à la santé ou au bien-être d'une personne et qui n'est pas de nature passagère ou sans importance. (*bodily harm*)

Obligation de la personne qui supervise un travail

- 217.1 Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.⁸

⁸ La lésion corporelle comprend la lésion psychologique. Exemple : 2015 QCCA 1109, paragr. 103 et 105.

Négligence criminelle

219 (1) Est coupable de négligence criminelle quiconque :

- a) soit en faisant quelque chose;
- b) soit en omettant de faire quelque chose qu'il est de son devoir d'accomplir, montre une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui.

Définition de *devoir*

(2) Pour l'application du présent article, *devoir* désigne une obligation imposée par la loi.⁹

Harcèlement criminel

264 (1) Il est interdit, sauf autorisation légitime, d'agir à l'égard d'une personne sachant qu'elle se sent harcelée ou sans se soucier de ce qu'elle se sente harcelée si l'acte en question a pour effet de lui faire raisonnablement craindre – compte tenu du contexte – pour sa sécurité ou celle d'une de ses connaissances.

Actes interdits

- (2)** Constitue un acte interdit aux termes du paragraphe (1), le fait, selon le cas, de :
- a) suivre cette personne ou une de ses connaissances de façon répétée;
 - b) communiquer de façon répétée, même indirectement, avec cette personne ou une de ses connaissances;
 - c) cerner ou surveiller sa maison d'habitation ou le lieu où cette personne ou une de ses connaissances réside, travaille, exerce son activité professionnelle ou se trouve;
 - d) se comporter d'une manière menaçante à l'égard de cette personne ou d'un membre de sa famille.

⁹ Note personnelle : il s'agit de n'importe quelle loi : fédérale ou provinciale.