

L'OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR DE FAIRE CESSER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE



M^e Philippe Asselin

Avocat
Morency, Société d'avocats
s.e.n.c.r.l.

Depuis 2018, la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1, ci-après : « LNT ») a été modifiée afin de prévoir qu'un employeur doit adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Cependant, encore faut-il que cette politique soit appliquée par l'employeur.

Rappelons qu'en vertu de l'article 81.19 LNT, l'employeur

doit notamment prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement psychologique lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance. Ainsi, l'employeur doit prendre les mesures qui s'imposent, et ce, en temps utile¹.

Signalons également un élément très important que plusieurs employeurs semblent négliger : il ne faut pas attendre le dépôt d'une plainte pour agir. En effet, la LNT exige une action préventive de l'employeur. Ce dernier ne peut donc attendre que les actes constitutifs du harcèlement soient bien établis avant d'agir. Ainsi, dès qu'une conduite d'harcèlement psychologique est portée à la connaissance de l'employeur, que ce soit par ses propres constatations ou que ce soit par d'autres personnes que la victime, celui-ci doit intervenir pour la faire cesser.

Dès que l'employeur a connaissance d'une situation de harcèlement psychologique, celui-ci doit poser tout geste utile lui permettant de vérifier les allégations et la version des personnes impliquées ou ayant été témoins des événements. Clairement, la LNT

préconise une intervention proactive de l'employeur, lequel doit prendre la situation au sérieux. On ne peut tout simplement attendre passivement que la situation s'aggrave.

Étant tenu à une obligation de moyens plutôt que de résultat, l'employeur devrait ainsi s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a satisfait aux devoirs qui lui incombent en vertu de la LNT² dans le cas où un recours était exercé par la victime, et ce, même si le harcèlement psychologique à son égard était reconnu. En effet, l'article 123.15 LNT prévoit que les mesures de réparation appropriées pourront être déterminées par le décideur si le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations de prévention et d'intervention prévues à l'article 81.19 LNT. Signalons toutefois que cette position semble faire l'objet de certaines divergences parmi les auteurs³.

Nonobstant, les obligations de l'employeur prévues à l'article 81.19 LNT demeurent et ne serait-ce que pour éviter de malheureux événements dans son milieu de travail, l'employeur a tout intérêt à prendre au sérieux toute allégation de harcèlement psychologique et à intervenir en conséquence. ◀

¹ Bernard CLICHE et al., *Le harcèlement et les lésions psychologiques*, 2^e édition, Cowansville, 2012, Éditions Yvon Blais, page 202.

² Nathalie-Anne BÉLIVEAU, *Les normes du travail*, 2^e édition, Cowansville, 2011, Éditions Yvon Blais, page 756.

³ Idem.