

Étude de cas

Simon et le harcèlement

Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel au travail

Communauté LGBTQ+

Alimentez vos réunions d'équipe avec cette étude de cas sur un sujet délicat soit le harcèlement psychologique et sexuel au travail et où le personnage principal fait partie de la communauté LGBTQ+.

À la suite de la mise en situation, vous trouverez une série de questions vous guidant dans votre réflexion. Aux pages suivantes, vous pourrez approfondir vos connaissances sur le harcèlement et sur les solutions qui s'offrent à Simon. Bonne réflexion!

Les contenus de ce document sont informatifs et n'ont pas de valeur légale. En cas de différence entre les contenus de ce document et les textes des lois et des règlements officiels, ceux-ci ont priorité.

Mise en situation

Simon vient tout récemment de révéler à sa famille et à ses collègues qu'il est bisexuel. Au travail, la grande majorité de ses collègues ont reçu cette information en posant quelques questions suscitées par une curiosité amicale.

Toutefois, son coéquipier Marc-Antoine est soudainement devenu très hostile. Il lui a répété à de nombreuses reprises qu'il « ne comprenait pas cette mode » et que « ce n'était pas naturel d'être bisexuel ». Ne manquant aucune occasion de lui faire des commentaires désobligeants, il a aussi mentionné à Simon qu'il comptait demander à leur gestionnaire de ne plus faire équipe avec lui.

Simon craint chaque jour de nouvelles attaques personnelles ou des critiques sur la qualité de son travail. Il ne sait plus comment agir lorsqu'il travaille avec Marc-Antoine. Il se replie sur lui-même, évite tout contact non essentiel avec Marc-Antoine et commence à fuir ses autres collègues.

Certains jours, il lui arrive de se sentir incapable d'aller au travail. Il prend alors congé. Son employeur lui fait remarquer qu'il accumule les absences depuis quelque temps. Simon se sent coupable de ne pas répondre aux attentes de son employeur et songe à quitter son emploi.

Il n'est pas syndiqué et ne peut donc pas s'adresser à un syndicat pour l'aider.

Questions :

1. Selon vous, est-ce que Simon subit du harcèlement de la part de Marc-Antoine?
2. Quelles options s'offrent à lui pour tenter de corriger la situation?
3. Que devrait faire son employeur?

Question 1 : Selon vous, est-ce que Simon subit du harcèlement de la part de Marc-Antoine?

Pour savoir si une situation peut être associée à du harcèlement en contexte de travail, au sens légal du terme, il faut toujours se rapporter à la définition donnée dans la *Loi sur les normes du travail*, et donc poser les questions suivantes :

- Est-ce que la conduite est vexatoire, blessante, humiliante, injuste?
- Est-elle répétée?
- Est-elle hostile ou non désirée?
- Est-ce qu'elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité?
- Est-ce qu'elle rend le milieu de travail néfaste, malsain, mauvais pour la personne?

La définition du harcèlement psychologique au travail inclut également le harcèlement discriminatoire basé sur un ou plusieurs des 14 motifs énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il s'agit ici de l'orientation sexuelle.

Répondre « Oui » à toutes ces questions est une alerte sérieuse. Toutefois, un seul fait grave peut également être considéré comme du harcèlement.

Question 2 : Quelles options s'offrent à lui pour tenter de corriger la situation?

Simon pourrait tenter d'exprimer son malaise à Marc-Antoine, mais il se peut que l'attitude de Marc-Antoine ne s'y prête pas.

Il pourrait aussi consulter la démarche proposée par son employeur dans sa politique d'entreprise sur la prévention et la prise en charge des situations de harcèlement. L'employeur doit obligatoirement mettre une politique en place et la faire connaître à son personnel.

En tout temps, il pourrait déposer une plainte pour harcèlement auprès de la CNESST. Il pourrait également déposer une [plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#) (CDPDJ) s'il y a présence de harcèlement discriminatoire. La personne peut choisir le recours qui répond le mieux à son besoin. Chacune des deux institutions doit informer la personne que l'autre recours existe.

Si la CNESST peut donner suite à la plainte après une analyse technique des critères d'admissibilité, un service de médiation sera offert à Simon et à son employeur pour tenter de trouver une solution permettant de remédier à la situation.

Si la médiation est refusée ou si aucune entente n'est possible, la CNESST fait enquête. Lorsque l'enquête est concluante, un avocat est désigné pour représenter la personne plaignante devant le Tribunal administratif du travail. Celui-ci devra déterminer s'il y a effectivement eu du harcèlement et si l'employeur a rempli ses obligations en matière de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement.

Du côté de la CDPDJ, les étapes sont similaires. Cependant, la CDPDJ peut prévoir elle-même des solutions pour corriger la situation. Dans ce cas, si les solutions sont respectées, le cas n'ira pas devant le Tribunal des droits de la personne.

Question 3 : Que devrait faire son employeur?

L'employeur de Simon a l'obligation légale de prendre les moyens raisonnables (voir la page Web [Prévenir le harcèlement et intervenir](#)) pour prévenir le harcèlement psychologique. L'un des moyens qu'il doit mettre en place est une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement.

Lorsqu'un employeur est informé d'une situation qui pourrait être du harcèlement, il doit agir pour la faire cesser.

Un juge du Tribunal administratif du travail qui serait appelé à entendre une plainte déposée auprès de la CNESST devra statuer sur la présence ou non d'une situation de harcèlement. Le cas échéant, il établira si l'employeur a rempli ses obligations. Si ce n'est pas le cas, il pourra ordonner des mesures de réparation. Les mêmes obligations pourraient s'appliquer également auprès de la CDPDJ.