

Le harcèlement discriminatoire peut aussi constituer du harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail, s'il a le même effet sur la victime qui l'a subi.

Recours

Le salarié victime de harcèlement discriminatoire peut faire une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail si le harcèlement répond aux exigences de la définition du harcèlement psychologique de la Loi sur les normes du travail.

De plus, puisque le harcèlement résulte d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence fondée sur un des motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne, le salarié peut aussi porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut constituer une forme de harcèlement psychologique telle que définie par la Loi sur les normes du travail, s'il a le même effet sur la victime qui l'a subi.

Le harcèlement sexuel peut aussi constituer du harcèlement discriminatoire fondée sur le sexe, motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne. Plusieurs articles de la CDLP protègent les salariés contre le harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe. Notamment,

les articles 4, 10 et 10.1.

Recours

Le salarié victime de harcèlement sexuel peut faire une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail si le harcèlement répond aux exigences de la définition du harcèlement psychologique de la Loi sur les normes du travail.

De plus, il peut porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe.

**Le harcèlement au travail est
inacceptable. Informez-vous !**

(819) 373-2332

Les informations sont tirées du site de la Commission des normes du travail, le 25 mai 2015.

Les informations sont tirées du site de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le 25 mai 2015.

Les informations sont tirées du site CanLII, le 25 mai 2015.

Notre mission

Par ses actions d'information et de représentation, le CANOS vise l'amélioration des conditions de vie et de travail des salarié-es non syndiqué-es par des meilleures lois du travail et une meilleure connaissance des droits au travail.



CANOS
Carrefour d'aide aux non-syndiqués

39, rue Bellerive
Trois-Rivières (Québec)
G8T 6J4

Téléphone : **819 373-2332**
Courriel : canos@canosmauricie.org
Site : www.canosmauricie.org

Être informé c'est le début de la reconnaissance et du respect

LES NORMES DU TRAVAIL : LE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE, SEXUEL, DISCRIMINATOIRE

Harcèlement moral
Harcèlement sexuel
Harcèlement discriminatoire

CANOS
Carrefour d'aide aux non-syndiqués

Le harcèlement en milieu de travail

La Loi sur les normes du travail protège les salariés québécois contre le harcèlement psychologique. En matière de harcèlement psychologique, la Loi s'applique aux salariés habituellement exclus de l'application de la Loi sur les normes du travail : le cadre supérieur, le salarié assujéti au décret de la construction, le travailleur partie à un contrat et l'étudiant stagiaire.

Le harcèlement psychologique est une situation complexe, car il existe plusieurs formes de harcèlement : le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire. Chaque cas de harcèlement est unique. Selon la situation, le recours pour faire cesser le harcèlement ne sera pas le même.

Harcèlement psychologique

Pour que le harcèlement soit considéré comme un harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail, il faut que le salarié puisse démontrer la présence de tous les éléments de la définition.

◇ **LA CONDUITE VEXATOIRE**

Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.

◇ **LE CARACTÈRE RÉPÉTITIF**

Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement.

◇ **DES PAROLES, GESTES OU COMPORTEMENTS HOSTILES OU NON DÉSIRÉS**

Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.

◇ **UNE ATTEINTE À LA DIGNITÉ OU À L'INTÉGRITÉ**

Le harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée,

dévalorisée, dénigrée tant sur le plan personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.

◇ **UN MILIEU DE TRAVAIL RENDU NÉFASTE**

Le harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. Le harcelé peut, par exemple, être isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Recours

Le salarié peut faire une plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Attention ! Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique, dans la mesure où cette conduite a les mêmes effets que le harcèlement sur la personne qui l'a subi. Habituellement, pour qu'une seule conduite grave soit reconnue comme du harcèlement, il faut que ce soit une situation extraordinaire, qui très souvent, pourrait aussi ouvrir la porte à une plainte à la police.

Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire est fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Les articles qui s'appliquent au harcèlement discriminatoire fondé sur un des motifs interdits par la Charte sont :

4. *Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.*

10. *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10.1 *Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.*