



RESEARCH ARTICLE/ARTICLE DE RECHERCHE

Les approches législatives du Québec et de l'Ontario en matière de harcèlement psychologique au travail : quel type de prévention pour quels effets?

Anne-Marie Delagrave¹ , Julie Bourgault², Diane Gagné³ et Anne-Marie Laflamme⁴

¹Faculté de droit, Université Laval, Québec (Québec), Canada; ²Département de droit, Université du Québec en Outaouais, Gatineau (Québec), Canada; ³Département de gestion des ressources humaines, Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières (Québec), Canada et ⁴Faculté de droit, Université Laval, Québec (Québec), Canada

Auteure correspondante: Anne-Marie Delagrave; Email: anne-marie.delagrave@fd.ulaval.ca

Résumé

Cet article examine l'effectivité des mesures législatives québécoises et ontariennes en matière de prévention du harcèlement psychologique au travail, en analysant leurs approches distinctes et certains de leurs effets. Le Québec a initialement appréhendé le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement comme une condition minimale d'emploi, dans une approche centrée sur la réparation (prévention tertiaire). De son côté, l'Ontario a plutôt choisi d'aborder le harcèlement comme un risque pour la santé et la sécurité au travail (prévention primaire), sans prévoir de recours pour les victimes. Notre étude permet de constater que l'effectivité d'un régime législatif est renforcée lorsqu'elle intègre les trois niveaux de prévention en santé et sécurité du travail (primaire, secondaire, tertiaire). Les réformes québécoises de 2021 et 2024 vont en ce sens, en ajoutant des mesures davantage axées sur la prévention primaire, dans l'objectif d'assurer des milieux de travail exempts de harcèlement.

Mots clés: harcèlement psychologique au travail; mesures de prévention; effectivité des mesures législatives; Québec; Ontario

Abstract

This article examines the effectiveness of legislative measures in Quebec and Ontario aimed at preventing psychological harassment in the workplace, analyzing their distinct approaches and some of their outcomes. Quebec initially framed the right to a harassment-free work

© The Author(s), 2026. Published by Cambridge University Press on behalf of Canadian Law and Society Association / Association Canadienne Droit et Société. This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution licence (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted re-use, distribution and reproduction, provided the original article is properly cited.

environment as a minimum employment standard, adopting a remedial approach (tertiary prevention). Ontario, by contrast, chose to address harassment as a workplace health and safety risk (primary prevention) without providing recourse for victims. Our study shows that the effectiveness of a legislative framework is strengthened when it integrates all three levels of occupational health and safety prevention: primary, secondary, and tertiary. Quebec's 2021 and 2024 reforms reflect this direction by introducing measures with a stronger focus on primary prevention, aiming to create workplaces free from harassment.

Keywords: psychological harassment in the workplace; prevention measures; effectiveness of legislation; Quebec; Ontario

I. Introduction

La reconnaissance de l'impératif de protéger la santé psychologique des travailleuses et des travailleurs ainsi que les mouvements sociaux encourageant la prise de parole ont incité plusieurs législateurs à intervenir pour contrer le harcèlement au travail¹. C'est ainsi que, depuis le début des années 2000, les législateurs du Québec et de l'Ontario ont prévu des mécanismes de prévention et de protection contre le harcèlement dans le régime qui encadre le droit du travail². Ces lois ont fait l'objet de réformes au fil du temps afin d'améliorer cette protection. De nombreuses études révèlent cependant que le harcèlement psychologique est toujours bien présent dans les milieux de travail, au Québec comme en Ontario³. Ce constat remet en question la portée effective des mesures

¹ En 2024, une étude a d'ailleurs répertorié de nombreux changements législatifs en matière de harcèlement sexuel au sein de l'Union européenne : Sara Riso, «After #MeToo: Changes in sexual harassment policy at work» Eurofound (1^{er} octobre 2024) <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/after-metoo-changes-sexual-harassment-policy-work>. Voir également Rachel Cox et Katherine Lippel, «Legal Framework for Preventing Workplace Work-Related Bullying and Harassment and Ensuring Access to Remedies for Targets», dans Stale Einarsen et al., dir., *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, 3^e éd., (Boca Raton: CRC Press, 2020), 649 [Einarsen et al.].

² Les articles 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1 (ci-après « LNT ») et 1(1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, LRO 1990, c O.1 (ci-après « LSST (ON) ») définissent le harcèlement au travail. Il importe de noter que nous nous concentrons ici sur les lois du travail et que cet article ne porte pas sur le harcèlement discriminatoire tel que protégé par les lois sur les droits de la personne. Au Québec comme en Ontario, le harcèlement discriminatoire bénéficie d'un encadrement législatif précis, qui s'applique en milieu de travail, mais qui ne s'y limite pas. La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (RLRQ c C-12) et le *Code des droits de la personne* ontarien (LRO 1990, c H.19) prévoient tous deux une protection contre le harcèlement au travail, mais cette protection est limitée au harcèlement discriminatoire. Pour bénéficier de cette protection, la victime de harcèlement doit nécessairement démontrer que le harcèlement qu'elle subit est fondé sur l'un des motifs de distinction illicite énumérés dans la loi. Bien que le harcèlement sexuel, maintenant expressément visé par chacun des régimes législatifs encadrant le harcèlement psychologique au travail examinés dans la présente étude, constitue également du harcèlement discriminatoire, nous nous limitons aux récents développements législatifs qui concernent les conditions minimales de travail de même que la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

³ Voir par exemple Julie Bourgault et Anne-Marie Laflamme, « Au-delà du harcèlement psychologique au travail : contrer l'exercice inapproprié du droit de direction », dans Philippe Auvergnon et Bénédicte Lavaud-Legendre, dir., *Violences et relations de travail – Approche de droits français, étrangers et international* (Bordeaux : Presses universitaires de Bordeaux, 2022), 171; Erin Sobat, « Just Going

prises en place par les législateurs de ces deux provinces qui ont initialement choisi des approches différentes pour contrer le harcèlement au travail.

Le présent article met de l'avant que les approches législatives encadrant la prévention du harcèlement ont tout avantage à être utilisées de façon complémentaire. En présentant l'évolution des approches de l'Ontario et du Québec à cet égard, nous examinons les mesures prévues par les lois du travail en matière de prévention du harcèlement psychologique sous l'angle de leur portée effective.

À travers les éléments permettant de saisir les effets du droit à la lumière des types de prévention (II), nous analysons l'approche législative préconisée au départ par le Québec, qui appréhende le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique comme une norme d'emploi (III), puis celle de l'Ontario fondée sur la prévention des risques pour la santé et la sécurité au travail (IV). Les récentes réformes législatives québécoises, visant à combler certaines des lacunes identifiées, permettent d'espérer une mise en œuvre plus effective des obligations qui incombent aux employeurs en matière de prévention du harcèlement psychologique au travail (V).

II. Saisir les effets du droit à travers les trois types de prévention

Dans le cadre de cet article, nous nous concentrons sur certains effets des protections législatives mises en œuvre au fil du temps par le Québec et l'Ontario au sujet de la prévention du harcèlement au travail. Les approches initialement adoptées par les deux provinces incluent toutes deux, à leur façon, des mécanismes de prévention dont la responsabilité incombe d'abord aux employeurs. Leurs effets diffèrent toutefois en fonction du type de prévention mis de l'avant⁴.

La littérature identifie trois types de prévention : la prévention primaire, secondaire et tertiaire. Ces trois niveaux de prévention sont par ailleurs centraux au modèle élaboré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour prévenir les risques psychosociaux au sein d'une entreprise⁵.

En lien avec le harcèlement au travail, la prévention primaire vise d'abord à éliminer les risques à la source⁶ et à empêcher la survenance d'une situation de harcèlement⁷, par l'adoption de politiques et de procédures de traitement des incidents. L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) explique que par la mise en œuvre de structures et de procédures de

Through the Motions? Regulating Personal Harassment under Ontario's Occupational Health and Safety Act », *Canadian Labour and Employment Law Journal* 24, n° 1 (2022) : 31.

⁴ Des auteurs soulignent que le choix de l'approche législative a un effet structurant sur l'effectivité du droit : Pierre Verge, Guylaine Vallée et Gilles Trudeau, *Le droit du travail par ses sources* (Montréal : Thémis, 2006), 29.

⁵ Régine Manacé, « Une démarche de prévention du harcèlement psychologique en trois temps! » (22 février 2022), *Centre patronal SST*, <https://www.centrepatronalsst.qc.ca/blog/actualites-2/une-demarche-de-prevention-du-harcèlement-psychologique-en-trois-temps-16>.

⁶ *Ibid.*

⁷ Dieter Zapf et Maarit Vartia, « Prevention and Treatment of Workplace Bullying – An Overview », dans Einarsen et al., *supra* note 1, à la p. 463.

prévention, la prévention primaire « implique, notamment, une modification de l'environnement de travail et des processus administratifs. Elle représente une cible d'action incontournable pour une prévention efficace et durable »⁸. Bien que les mesures de prévention primaire requièrent un investissement de temps et d'efforts de la part des organisations, elles demeurent indispensables pour contrer l'apparition de comportements de harcèlement.

La prévention secondaire, ensuite, a pour objet de « limiter la réalisation du risque »⁹ et se concentre sur les personnes plutôt que sur l'entreprise. Ce type de prévention « vise à diminuer les conséquences sur les individus, en les aidant à mieux reconnaître les situations difficiles et à les gérer. L'individu est donc mieux outillé pour faire face à la violence »¹⁰.

Enfin, la prévention tertiaire, qui « vise à « réparer » les impacts de la violence », agit dans une « perspective curative »¹¹. Elle se concentre sur la gestion des conséquences du harcèlement et la protection des victimes en prévoyant l'encadrement des recours et le renforcement des sanctions, ainsi que « le soutien et l'aide offerts aux personnes concernées »¹². La prévention tertiaire a pour but non seulement d'éviter « qu'une situation ne se dégrade, mais également qu'elle ne réapparaisse, voilà pourquoi elle est considérée comme une forme de prévention, même si elle agit en réparation »¹³.

La prévention primaire, essentielle et incontournable, demeure l'approche à privilégier¹⁴. Toutefois, notre étude amène à constater que la complémentarité des trois formes de prévention semble favoriser une mise en œuvre plus effective des mesures législatives visant à prévenir et à contrer le harcèlement au travail.

III. L'approche législative initialement choisie par le Québec

Au Québec, le législateur a d'abord privilégié une approche qui prévoit un recours précis pour la victime de harcèlement psychologique au travail. Axée sur la réparation, cette approche participe de la prévention tertiaire (1). Cependant, l'insuffisance des mesures de prévention primaire prévues initialement par le législateur semble affecter l'effectivité du régime québécois (2).

⁸ Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, « Définitions », *Prévention de la violence interpersonnelle en milieu de travail*, <https://www.irsst.qc.ca/prevention-violence/definitions.html> [IRSST].

⁹ Loïc Lerouge, « Le cadre juridique des outils de prévention du harcèlement moral au travail », *La Semaine Juridique – Social*, n° 30-34 (2022) : 47.

¹⁰ IRSST, *supra* note 8.

¹¹ « Prévention primaire, secondaire, tertiaire : de quoi parle-t-on? », *Le facteur humain* (s. d.), <https://www.lefacteurhumain.com/qui/approche/prevention-primaire-secondaire-tertiaire-de-quoi-parle-t-on/>.

¹² IRSST, *supra* note 8.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Voir notamment Cox et Lippel, *supra* note 1, à la p. 657; Lerouge, *supra* note 9, à la p. 48; Jean-Pierre Brun, Caroline Biron et Hans Ivers, *Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail*, rapport R-514 (Montréal : IRSST, 2007), 3; Organisation internationale du Travail, *SOLVE : intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail : guide du formateur* (Genève : Bureau international du Travail, 2012), 55.

1. Une approche fondée sur les conditions minimales de travail et la prévention tertiaire

Le législateur québécois était le premier en Amérique du Nord¹⁵ à adopter une loi concernant le harcèlement psychologique au travail, bien avant l'Ontario. En effet, c'est dès 2002¹⁶ que le Québec consacrait expressément le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique dans la LNT. Entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004, les dispositions d'ordre public de la LNT introduisaient des droits et des recours pour les victimes de harcèlement au travail. Ainsi, au Québec, l'approche choisie par le législateur pour prévenir et contrer le harcèlement au travail s'inscrivait initialement dans le régime des conditions minimales de travail, plutôt que dans celui de la prévention des risques pour la santé et la sécurité au travail, « approche qui contraste avec celle adoptée par les autres provinces canadiennes »¹⁷.

Dès l'introduction des dispositions sur le harcèlement au travail, la LNT imposait aux employeurs québécois l'obligation de « prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique »¹⁸. Sans plus de détails sur les stratégies de prévention primaire à adopter, la LNT restait muette quant à la portée de cette obligation. L'employeur était également obligé de faire cesser le harcèlement « lorsqu'une telle conduite était portée à sa connaissance ». Cette seconde obligation s'inscrit en prévention secondaire, car elle vise à neutraliser le harcèlement avant qu'il n'entraîne des dommages pour la victime ou pour le milieu de travail¹⁹. De plus, la LNT créait au profit de toutes les personnes victimes de harcèlement au travail un recours contre tout employeur qui faisait défaut de respecter son obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement. Cependant, aucun recours précis contre la personne qui harcèle n'était prévu par la LNT²⁰, et cette situation perdure en 2025.

En prévoyant, dès l'instauration de ce régime, un recours dirigé contre l'employeur en cas de contravention, le Québec s'inscrivait résolument dans une approche davantage axée sur la prévention tertiaire. Rappelons que la prévention tertiaire vise à réparer les impacts du harcèlement; elle comprend l'aide qui est offerte aux victimes et inclut également la sanction des personnes mises en cause. Cette avancée législative fut généralement bien accueillie, notamment parce qu'elle consacrait un recours pour les personnes non syndiquées²¹ qui pouvaient dorénavant échapper aux difficultés que représentent les

¹⁵ Julie Bourgault, *Le harcèlement psychologique au travail* (Montréal : Wilson & Lafleur, 2006), 7.

¹⁶ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et autres dispositions législatives*, LQ 2002, c 80.

¹⁷ Loïc Lerouge, « La reconnaissance des risques psychosociaux et des violences au travail dans la loi sur la santé et la sécurité au travail au Québec », *Revue de droit du travail* 4 (2022) : 266; Katherine Lippel et Rachel Cox, « Regulation as Intervention: How Regulatory Design Can Affect Practices and Behaviours in the Workplace », dans D'Cruz et al., dir., *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment: Volume 3, Dignity and Inclusion at Work* (Singapore : Springer, 2021), 217.

¹⁸ Art 81.19, al 1 LNT.

¹⁹ Lippel et Cox, *supra* note 17, à la p. 216.

²⁰ Julie Bourgault et Anne-Marie Laflamme, « Le régime québécois de protection contre le harcèlement psychologique au travail : particularités et enjeux jurisprudentiels », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2 (2018) : 22.

²¹ Puisque l'article 81.20 LNT prévoit que les dispositions de la LNT concernant le harcèlement psychologique au travail sont présumées faire partie intégrante de toute convention collective, les

recours civils²². Toutefois, elle fut critiquée dès le départ, puisque le recours prévu par la LNT en cas de harcèlement psychologique venait s'ajouter au régime légal préexistant, sans nécessairement simplifier les choses²³. En effet, quelques lois québécoises encadraient déjà, par des moyens indirects, le harcèlement psychologique.

2. Des effets limités par l'insuffisance des mesures de prévention primaire

Dans la LNT, l'obligation légale de prévenir le harcèlement incombait donc d'emblée à l'employeur, mais rien dans la loi ne prévoyait la façon de le faire²⁴. C'est entre autres pour cette raison que le régime québécois a été critiqué par de nombreux auteurs qui ont souligné son insensibilité aux principes bien établis de prévention primaire²⁵, limitant ainsi son effectivité.

En 2018²⁶, à la suite des mouvements #AgressionsNonDénoncées et #MeToo²⁷, la LNT faisait l'objet d'une nouvelle réforme concernant les dispositions sur le harcèlement psychologique au travail. En plus de prévoir expressément que le harcèlement psychologique incluait le harcèlement sexuel²⁸, le législateur ajoutait une précision qui s'inscrit en prévention primaire. La LNT était en effet modifiée pour prévoir expressément l'obligation pour l'employeur d'adopter une politique de prévention et de traitement des plaintes concernant le harcèlement

personnes syndiquées doivent se prévaloir de la procédure d'arbitrage de griefs en cas de harcèlement, tel que souligné par les auteurs Verge et al., *supra* note 4, aux p. 60, 370.

²² Rachel Cox, «The Right to a Work Environment Free from Psychological Harassment under Quebec's Labour Standards Act», dans Loïc Lerouge, dir., *Psychological Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan* (Cham: Springer, 2017), 215-242.

²³ Bourgault, *supra* note 15, aux p. 7-10; Anne-Marie Laflamme et Jennifer Nadeau, « Le harcèlement psychologique au travail : une atteinte à la santé ou à la dignité de la personne? », dans *Actes de la XIX^e Conférence des juristes de l'État (2011)* (Cowansville : Yvon Blais, 2011), 437-482; Jennifer Nadeau, *Le harcèlement psychologique au travail : l'accès difficile à l'indemnisation* (Cowansville : Yvon Blais, 2014).

²⁴ Pourtant, selon les débats précédant son adoption, cette réforme avait pour objectif premier « de promouvoir la prévention du harcèlement psychologique » (Katherine Lippel, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », *Pistes* 7, n° 3 (2005) : 1 au para. 26).

²⁵ Voir notamment Rachel Cox et Caroline Brodeur, « La réforme des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail* : l'appel à une plus grande sensibilité au genre sera-t-il entendu? », *Revue de droit d'Ottawa* 51, n° 1 (2020) : 89; Annick Desjardins et Céline Giguère, « Santé mentale au travail : l'échec du droit à épouser une approche systémique » *Cahiers de droit* 54, n° 2-3 (2013) : 359; Anne-Marie Laflamme, *Le droit à la protection de la santé mentale au travail* (Cowansville : Yvon Blais, 2008).

²⁶ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, LQ 2018, c 21.

²⁷ Cox et Brodeur, *supra* note 25, à la p. 56.

²⁸ Cette précision pouvait sembler superflue pour les juristes, puisqu'il était déjà établi dans la jurisprudence et dans la doctrine que le harcèlement psychologique au sens de la LNT couvrait entièrement la notion de harcèlement sexuel (voir Johanne Tellier, « Le mouvement #MoiAussi s'invite à l'Assemblée nationale : un corpus législatif revu et actualisé », dans *Service de la formation continue du Barreau du Québec*, dir., *Développements récents en droit du travail*, vol. 454 (Montréal : Yvon Blais, 2019), 49).

psychologique et sexuel au travail²⁹, et de la rendre disponible à tout le personnel. Cependant, aucune précision n'était apportée au sujet du contenu de la politique ou des mécanismes qui devaient être prévus. L'amendement législatif ne faisait que confirmer une obligation déjà bien établie par la jurisprudence³⁰.

Bien que cette modification puisse sembler symbolique, une étude³¹ que nous avons effectuée en 2023 suggère qu'elle pourrait avoir généré des effets concrets. En effet, cette étude, menée auprès de 159 membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA), révèle que près de 43% des personnes répondantes avaient adopté leur politique entre 2018 et 2022. En complément, invitées à préciser les modifications apportées à leur politique, plusieurs personnes ont mentionné que les amendements visaient à répondre aux réformes législatives. Ainsi, de nombreux employeurs procéderaient à des modifications de leurs politiques de prévention (voire à l'adoption de telles politiques) uniquement lorsque la loi l'impose expressément.

Par ailleurs, selon un sondage effectué cette fois par Léger (mandaté par l'Ordre des CRHA) en décembre 2023, près du tiers des travailleuses et travailleurs québécois ne savaient pas si une telle politique avait été mise en place dans leur milieu de travail³². Bien que nous ne puissions pas inférer que les entreprises québécoises négligent leur obligation d'adopter une politique de prévention du harcèlement, cela signifie néanmoins que la diffusion d'une telle politique demeure défailante. Ces conclusions sont appuyées par notre étude citée au paragraphe précédent, puisque seulement 56% des personnes répondantes ont indiqué que la politique était affichée bien en vue dans leur milieu de travail. L'absence de précision concernant la mise en œuvre de ces mesures de

²⁹ Avant les modifications législatives de 2018, l'employeur n'avait pas l'obligation légale d'adopter une politique pour prévenir le harcèlement psychologique, mais il s'agissait d'une mesure de prévention privilégiée par la jurisprudence (Cox et Brodeur, *supra* note 25, à la p. 89).

³⁰ À titre d'illustration, en 2016, le Tribunal administratif du travail (TAT) concluait qu'un employeur n'avait pas rempli son obligation prévue à l'article 81.19 LNT, puisqu'il n'avait aucune politique ou directive interdisant le harcèlement au travail, ni de processus s'appliquant à ses potentielles manifestations (*Lachapelle-Welman et 3233430 Canada inc (Portes et fenêtres ADG)*, 2016 QCTAT 3557).

³¹ Un rapport de recherche portant sur l'effectivité des modifications législatives en matière de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail au Québec et en Ontario fait état des résultats obtenus pour cette étude préliminaire découlant d'un projet de recherche subventionné par la Fondation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CHRA) [à paraître en 2025 sur son site web]. Envoyé par courriel aux membres de l'Ordre des CHRA, le questionnaire structuré de ce sondage comportait une soixantaine de questions, principalement à choix de réponses, sur les politiques et les programmes de prévention du harcèlement et de la violence qui étaient alors établis dans leur milieu de travail. Nous remercions Guillaume Desjardins pour son apport à la réalisation du sondage. Seuls quelques résultats sont présentés dans le présent article. Bien que nous ayons également procédé à une étude empirique auprès des membres de l'Association des professionnels en ressources humaines de l'Ontario, les résultats faméliques obtenus ne sont pas abordés dans cet article.

³² Léger, *Rapport – Harcèlement en milieu de travail – État de la situation, Sondage réalisé auprès des travailleurs(es) québécois* (24 janvier 2024), <https://carrefourrh.org/ressources/sondages/2024/01/sondages-harcèlement-milieu-travail>.

prévention primaire semble avoir contribué à l'impact limité de la réforme de 2018 dans ses effets concrets³³.

Alors qu'un nombre record de plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel au travail a été enregistré en 2023 par la CNESST³⁴, des études récentes font état de la mise en application effective limitée du régime québécois en démontrant que peu de décisions des tribunaux concluent à du harcèlement psychologique avéré en milieu de travail. En effet, la définition du harcèlement au sens de la LNT est complexe et impose un réel fardeau aux victimes. Elle « ne couvre pas toutes les souffrances au travail », et certains comportements, qui ne constituent pas du harcèlement psychologique au sens de la Loi, sont néanmoins jugés inappropriés par les décideurs³⁵. De plus, rappelons que, même lorsqu'une situation de harcèlement psychologique est constatée, la plainte déposée sera rejetée si l'employeur démontre qu'il a pris les moyens raisonnables pour le faire cesser³⁶.

Ces résultats mitigés quant à la réussite d'un recours en cas de harcèlement psychologique au travail peuvent être attribués en partie à l'approche initialement privilégiée par le législateur québécois, axée sur la réparation et la prévention tertiaire. En effet, une approche centrée sur la mise en œuvre d'un recours en harcèlement dénote une tendance à l'individualisation des risques sociaux, puisqu'elle fait reposer le fardeau sur les conséquences subies par la victime, évacuant l'examen des conditions ayant permis son émergence. De nombreux cas de harcèlement sont réduits à des conflits interpersonnels et font porter la responsabilité de la situation aux individus impliqués. Par exemple, alors qu'« un arbitre a conclu que l'imposition d'un programme de gestion de la performance au travail, dans le secteur de la santé et des services sociaux, constituait une violation du droit à des conditions de travail justes et raisonnables³⁷, des plaintes en harcèlement psychologique ont été rejetées parce que la réorganisation des services dans ce même secteur ne visait pas que la plaignante³⁸

³³ Dans le même sens, Gilles Trudeau note que des données permettent de démontrer, dans le cas des normes fédérales du travail, que « l'ignorance explique une bonne partie de la piètre effectivité des normes minimales du travail » (Gilles Trudeau, « Les normes du travail fédérales : directions pour une réforme en profondeur », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, dir., *Développements récents en droit du travail*, vol. 267 (Cowansville : Yvon Blais, 2007), 119).

³⁴ Olivier Bossé, « Record de plaintes pour harcèlement à la CNESST », *Le Soleil* (29 mars 2024) <https://www.lesoleil.com/actualites/politique/2024/03/29/record-de-plaintes-pour-harcelement-a-la-cnesst-4FXKOICLBFFVJJTR5YOSKKMU2I>.

³⁵ Bourgault et Laflamme 2022, *supra* note 3, à la p. 172. Voir également Cox et Lippel, *supra* note 1, à la p. 663.

³⁶ Voir par exemple *Chaperon c Montréal Auto Prix inc*, 2021 QCTAT 4355; *Latto c FMI Atlantic inc*, 2021 QCTAT 4053; *Ouellette et Immeubles E Tassé ltée*, 2018 QCTAT 3681.

³⁷ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal*, 2016 QCTA 129, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2017 QCCS 1583. Pour une analyse de cette décision, voir Julie Bourgault et Louise Boivin, « Nouvelle gestion publique, action syndicale et défense du droit à des conditions de travail justes et raisonnables », dans Josée Grenier et Mélanie Bourque, dir., *Les services sociaux à l'ère managériale* (Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval, 2018), 247-274.

³⁸ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal*, 2017 QCTA 348 au para 76.

ou parce que les cibles fixées par l'employeur étaient raisonnables³⁹. Contrairement au recours en harcèlement psychologique, une violation du droit à des conditions de travail justes et raisonnables ne requiert pas une conduite vexatoire et ne considère que les conséquences sur le milieu de travail »⁴⁰.

Cette approche individualisante tend à isoler les victimes et peut avoir pour effet de négliger les facteurs structurels et organisationnels qui favorisent l'apparition du harcèlement, telles que les dynamiques internes ou institutionnelles⁴¹. L'émergence de ce type de comportement découle pourtant bien souvent de facteurs de risques psychosociaux du travail, tels la charge de travail, l'autonomie ou la latitude décisionnelle, le soutien social du supérieur et des collègues, la justice organisationnelle et la reconnaissance au travail⁴². Pour une prévention efficace, les conditions qui créent un terreau favorable au harcèlement doivent être identifiées et appréhendées comme des risques psychosociaux selon une approche collective⁴³.

Ces critiques et études démontrent que l'approche fondée sur la prévention tertiaire présente plusieurs lacunes, et que des mesures de prévention primaire précises et élaborées sont essentielles pour les combler. On peut donc conclure qu'au Québec, où le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement était initialement abordé dans une perspective individuelle, une approche organisationnelle fondée sur la prévention primaire demeure souhaitable. L'Ontario semble avoir privilégié cette seconde approche.

IV. L'approche législative préconisée par l'Ontario

Le législateur ontarien a choisi une approche bien différente de celle adoptée avant lui par le Québec, en misant sur des mesures de prévention primaire pour lutter contre le harcèlement au travail, et en les intégrant à son régime de prévention des risques pour la santé et la sécurité au travail (1). Le régime ontarien ne prévoit toutefois pas le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement ni aucun recours particulier pour les victimes, ce qui semble affecter l'effectivité des obligations législatives qui incombent à l'employeur en la matière (2).

³⁹ Syndicat des techniciens, techniciennes et professionnels, professionnelles du Centre de santé et de services sociaux de l'Énergie — CSN et Centre de santé et de services sociaux de l'Énergie, 2017 QCTA 409 au para 830.

⁴⁰ Bourgault et Laflamme 2022, *supra* note 3, à la p. 177. Dans Lambert et SAD Informatique ltée, 2019 QCTAT 1003 au para 173, requête en révision rejetée, 2019 QCTAT 4131, pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2021 QCCS 2208, le TAT considère que la privation « de la jouissance en pleine égalité de conditions de travail justes et raisonnables au même titre que ses collègues de travail » entraîne un milieu de travail néfaste.

⁴¹ Voir Cox et Lippel, *supra* note 1, à la p. 656.

⁴² Mariève Pelletier, Katherine Lippel et Michel Vézina, « La violence en milieu de travail », dans Julie Laforest, Pierre Maurice et Louise Marie Bouchard, dir., *Rapport québécois sur la violence et la santé* (Montréal : Institut national de santé publique du Québec, 2018), 267. Voir également IRSST, « Définitions », *supra* note 8.

⁴³ Loïc Lerouge, « Les “risques psychosociaux en droit” : retour sur un terme controversé », *Droit social* 2 (2014) : 157.

1. Une approche fondée sur le régime de santé et de sécurité au travail et la prévention primaire

En Ontario, c'est dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST (ON)) que le législateur introduisait, en 2009⁴⁴, des obligations précises pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail, et non dans la législation prévoyant les conditions minimales de travail (*Loi sur les normes d'emploi*⁴⁵). L'Ontario décidait ainsi d'appréhender le harcèlement comme un risque pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Ces modifications législatives n'avaient cependant pas pour effet de rendre le harcèlement au travail illégal ou contraire aux lois du travail⁴⁶.

Des mesures de prévention primaire étaient mises de l'avant dès l'introduction de ces nouvelles obligations dans la Loi, puisque l'essentiel de l'approche ontarienne repose sur l'élaboration d'un programme de prévention et d'une politique écrite de gestion des plaintes selon un système de responsabilité interne (SRI). Dans le cadre d'un tel système, « tout le monde a un rôle à jouer pour faire de son lieu de travail un endroit sain et sécuritaire. Les travailleurs qui sont témoins d'un problème de santé ou de sécurité au travail, comme un danger ou une violation de la LSST (ON), ont le devoir de signaler la situation à leur employeur [...] »⁴⁷. En retour, l'employeur est tenu de « régler le problème »⁴⁸. La LSST ontarienne impose donc aux employeurs l'obligation de formuler des politiques concernant respectivement la violence et le harcèlement au travail, l'examen annuel de ces politiques⁴⁹ et l'élaboration de programmes écrits de mise en œuvre pour chacune d'elles⁵⁰. La Loi précise les éléments qui doivent se trouver dans le programme de prévention du harcèlement, incluant les mesures de signalement; la manière dont l'enquête se déroulera et les mesures qui seront prises pour y faire face; la confidentialité des renseignements, etc.⁵¹

Bien que ces amendements législatifs représentaient une avancée certaine en matière de prévention du harcèlement au travail, des lacunes étaient déjà observées quant à leur effectivité peu après leur entrée en vigueur en 2010. L'une des principales critiques au sujet de la LSST (ON) était qu'elle ne consacrait pas le harcèlement au travail comme une infraction à la Loi⁵². Une autre critique importante au sujet de la réforme de 2009 concernait la mise en œuvre des obligations des employeurs. En effet, un employeur se conformait à la législation

⁴⁴ *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail et d'autres questions*, LO 2009, c 23.

⁴⁵ LO 2000, c 41.

⁴⁶ Max Halparin et Andrew M. Pinto, « Dealing with Safety and Harassment Issues in the Workplace », dans *13th Family Law Summit. Day 1* (Toronto : LSO, 2019), tab 1 à la p. 3.

⁴⁷ Ministère du Travail, « Code de pratique sur le harcèlement au travail en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario » (2016) à la p. 4, https://files.ontario.ca/workplace_harassment_fr.pdf.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Art 32.0.1 LSST (ON).

⁵⁰ Art 32.0.6 à 32.0.8 LSST (ON).

⁵¹ Art 32.0.6 (2) LSST (ON).

⁵² Halparin et Pinto, *supra* note 46, à la p. 3. Voir *Conforti v Investia Financial Services Inc*, 2011 CanLII 60897 au para 15 (ON LRB); *Lubojv v Aim Group Inc*, 2013 CanLII 76529 aux para 49-50 (ON LRB).

dès qu'il se dotait d'une politique sur le harcèlement au travail, sans qu'il existe d'obligation correspondante de se conformer à cette politique⁵³.

Pour répondre en partie à ces enjeux, la LSST (ON) était de nouveau modifiée en 2016⁵⁴. Cette réforme avait d'abord pour effet d'élargir la définition du harcèlement au travail pour inclure le « harcèlement sexuel ». La LSST (ON) était également amendée afin d'ajouter des exigences supplémentaires qui renforcent les obligations d'application des politiques de l'employeur et prévoient notamment l'adoption d'un programme qui détaille les processus de signalement et d'enquête⁵⁵. Dorénavant, certains devoirs précis étaient imposés aux employeurs pour protéger le personnel du harcèlement qu'il pourrait subir en milieu de travail, tels que l'exigence législative de tenir une « enquête appropriée dans les circonstances » à la suite d'une plainte de harcèlement et la communication des résultats⁵⁶ de cette enquête aux parties impliquées⁵⁷.

Ces obligations qui incombent à l'employeur s'inscrivent en prévention primaire, car les enquêtes ont pour but de mieux comprendre comment les situations de harcèlement se sont produites. Puisque la LSST (ON) précise que l'objectif de l'enquête est de protéger les travailleuses et les travailleurs de tout harcèlement au travail, l'employeur a le devoir légal de mener cette enquête, même lorsqu'elle s'avère théorique en raison du départ définitif de la personne plaignante, par exemple⁵⁸. Ces enquêtes permettent d'identifier la source du harcèlement pour éventuellement modifier certaines pratiques organisationnelles et l'environnement de travail, à titre de mesures correctives. L'objectif des enquêtes appropriées en cas de harcèlement est justement d'identifier la source de l'environnement toxique et de l'éradiquer⁵⁹. Par ailleurs, la médiation ou un règlement extrajudiciaire des différends ne peut pas se substituer à l'obligation de l'employeur de mener une enquête appropriée et à son corolaire, soit le

⁵³ Samantha Lamb, « Taking the Ministry of Labour's Program from Paper to Practice », dans *Harassment in the Workplace: Understanding the New Obligations* (Toronto : LSUC, 2017), tab 3A à la p. 3A-2 [Harassment].

⁵⁴ *Loi modifiant diverses lois en ce qui concerne la violence sexuelle, le harcèlement sexuel, la violence familiale et des questions connexes*, LO 2016, c 2.

⁵⁵ Art 32.0.6(2) LSST (ON).

⁵⁶ Cela ne signifie pas que les employeurs doivent transmettre le rapport d'enquête aux travailleurs (Ruben R. Goulart, « Harassment in the Workplace: Sample Policy », dans *Harassment*, *supra* note 53, tab 3 à la p. 3-11), mais seulement un résumé qui expose les conclusions de l'enquête et les mesures correctives qui ont été ou qui seront prises à l'issue de l'enquête (Ministère du Travail, « Directives concernant la santé et la sécurité – La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi » (2016), 36, https://files.ontario.ca/wpvh_guide_french.pdf). À noter que la LSST (ON) ne précise pas l'étendue et le détail des mesures correctives qui doivent être communiquées (Ashley Lattal, « Effectively Communicating the Outcome of a Workplace Investigation: A Critical Step », dans *Workplace Investigations: A Comprehensive Look at Emerging Issues and Practical Solutions* (Toronto : LSO, 2019), tab 2 à la p. 7B-3).

⁵⁷ Art 32.0.7(1)a) et d) LSST (ON).

⁵⁸ *Ontario Public Service Employees Union (Ataw) v Ontario (Community Safety and Correctional Services)*, 2019 CanLII 65164 au para 159 (ON GSB).

⁵⁹ Ella Forbes-Chilibek, « What Happens with the Results of a Workplace Investigation? », dans *Six-Minute Labour Lawyer* (Toronto : LSO, 2021), tab 1 à la p. 2.

« droit » à une enquête appropriée⁶⁰. Même si un règlement intervient entre les parties, l'enquête appropriée devra être effectuée et les résultats devront être communiqués par écrit aux personnes concernées⁶¹.

Notons enfin que la réforme de 2016 conférerait un nouveau pouvoir aux inspecteurs du ministère du Travail, soit celui d'ordonner à l'employeur qu'il « fasse faire, à ses frais, par une personne impartiale possédant les connaissances, l'expérience ou les qualités requises » l'enquête appropriée dans les circonstances⁶². Toutefois, ce pouvoir des inspecteurs ne serait qu rarement utilisé⁶³.

2. Des effets limités par l'absence de mesures de prévention tertiaire

Malgré les amendements de 2016, le régime ontarien demeure critiqué pour son manque d'effectivité puisque ses effets concrets permettent de douter du respect des employeurs à l'égard des prescriptions législatives. D'abord, selon certains écrits, le système de responsabilité interne (SRI) explique l'une des failles du régime de prévention du harcèlement en Ontario, puisque ce processus omet souvent de prendre en compte les relations de pouvoir qui existent dans plusieurs milieux de travail précaires et qui perpétuent insidieusement un contexte de harcèlement⁶⁴. Ensuite, la formation des travailleuses et travailleurs et leur information quant aux mesures de prévention du harcèlement et de la violence, lesquelles participent de la prévention secondaire, seraient déficientes, particulièrement dans les petites entreprises⁶⁵. De plus, le respect de l'obligation de mener une enquête appropriée demeure mitigé, car plusieurs employeurs feraient défaut de mener cette enquête à la suite d'une plainte de harcèlement⁶⁶. Notons toutefois que l'exigence de tenir une enquête appropriée en toutes circonstances met l'accent sur l'identification à la source des facteurs menant au harcèlement et souligne l'importance de la prévention primaire.

⁶⁰ Dans l'affaire *Clayton v SPS Commerce Canada Ltd*, 2018 ONSC 5017 au para 16, la Cour supérieure de l'Ontario précise : « An employee's right to a sexual harassment investigation cannot be negotiable ».

⁶¹ Ministère du Travail, *supra* note 56, à la p. 35.

⁶² Art 55.3(1) LSST (ON). Des autrices relèvent toutefois que les termes utilisés dans cet article manquent de clarté et que le pouvoir de l'inspecteur du ministère du Travail d'ordonner la tenue d'une enquête appropriée par une tierce partie n'est pas circonscrit. Elles soulignent que la disposition législative ne précise pas si l'inspecteur peut ordonner cette enquête sur une base entièrement discrétionnaire ou s'il existe certains critères qui doivent être remplis pour que l'inspecteur puisse ordonner une telle enquête (Cassandra Ma, Mihad Fahmy et Julie McAlpine-Jeffries, « Protecting Ontario Workers from Harassment: Changes to the Occupational Health and Safety Act under Bill 132 », dans *Harassment*, *supra* note 53, tab 2 aux p. 2-5).

⁶³ Sobat, *supra* note 3, à la p. 87.

⁶⁴ J. Adam Perry, Adriana Berlingieri et Kiran Mirchandani, « Precarious work, harassment, and the erosion of employment standards », *Qualitative research in organizations and management* 15, n° 3 (2020) : 334.

⁶⁵ Isabelle Cantin, « La violence et le harcèlement au travail : l'Ontario rattrape le Québec et innove », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, dir., *Développements récents en droit du travail*, vol. 333 (Cowansville, Yvon Blais, 2011), 46.

⁶⁶ Nathaniel Marshall, « Avoiding Common Pitfalls When Conducting Workplace Investigations », dans *Six-Minute Employment Lawyer* (Toronto, LSO, 2019), tab 14 à la p. 1.

Par ailleurs, par des demandes d'accès à l'information, l'auteur Erin Sobat a constaté que de nombreux employeurs ontariens ne disposaient pas de politique ou de programme contre la violence et le harcèlement au travail. Puisque les chiffres reposent sur les entreprises qui ont été inspectées par le ministère du Travail, l'auteur évoque que le nombre d'employeurs en défaut serait encore plus élevé. Selon lui, ce « non-respect généralisé de la loi » par les entreprises ontariennes s'explique sans doute, du moins en partie, par le fait qu'en Ontario, les personnes ne bénéficient pas d'un droit à un milieu de travail exempt de harcèlement et, de ce fait, ne disposent d'aucun recours direct pour faire valoir leurs droits en cas de harcèlement au travail⁶⁷. Au surplus, la jurisprudence de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) confirme que la protection contre le harcèlement serait uniquement procédurale, puisque les victimes ne bénéficient d'aucun droit à un « examen substantiel des allégations de harcèlement »⁶⁸. L'auteur souligne que les personnes non syndiquées peuvent ainsi se retrouver dépourvues de tout recours lorsque la réponse de l'employeur à une plainte de harcèlement est insatisfaisante ou inexistante⁶⁹.

D'autres critiques du régime ontarien visent le traitement différent qui est prévu dans la LSST (ON) en réponse aux situations de violence (qui ne couvrirait que la violence physique et les risques de préjudice corporel)⁷⁰ et aux situations de harcèlement au travail. Chacune de ces situations relève d'un régime distinct. D'abord, dans le cadre des amendements de 2009, l'article 43 de la LSST (ON) était modifié afin d'y introduire le droit de refus du travailleur lorsque de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger⁷¹. Cependant, le harcèlement au travail ne constitue pas un motif qui permet à la personne d'exercer ce droit au sens de la LSST (ON)⁷². La réforme de 2016 n'a rien modifié à ce sujet. Ensuite, l'article 32.0.5 de la LSST (ON) précise que les devoirs de l'employeur énoncés à l'article 25, les devoirs du superviseur énoncés à l'article 27 et les devoirs du travailleur énoncés à l'article 28 de la LSST s'appliquent eu égard à la violence au travail. Puisque ces devoirs ne sont pas applicables eu égard au harcèlement, certains auteurs⁷³ ont affirmé que l'employeur a l'obligation de prévenir les risques de violence au travail, mais pas les risques de harcèlement au travail. Dans une optique de prévention primaire plus efficace, Sobat suggère d'étendre ces devoirs à la prévention du harcèlement au travail⁷⁴.

C'est ainsi qu'en Ontario, le harcèlement psychologique est uniquement traité comme un risque pour la santé et la sécurité au travail. Le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique n'y constitue pas une norme

⁶⁷ Sobat, *supra* note 3, aux p. 31, 87.

⁶⁸ *Ibid* à la p. 31 [notre traduction].

⁶⁹ *Ibid* à la p. 32.

⁷⁰ Art 1(1) LSST (ON). Le concept de « violence au travail » tel qu'entendu par la LSST ontarienne ne semble pas comprendre la violence psychologique ou psychique.

⁷¹ Art 43(3) b.1) LSST (ON).

⁷² Ministère du Travail, *supra* note 56; Lippel et Cox, *supra* note 17, à la p. 222.

⁷³ Voir notamment Philip B. Abbink, « Systemic Remedies under Bill 132 », dans Law Society of Upper Canada Continuing Professional Development, dir., *Harassment*, *supra* note 53, tab 5 aux p. 5-6; Sobat, *supra* note 3, à la p. 57.

⁷⁴ Sobat, *supra* note 3, à la p. 94.

minimale d'emploi. La LSST ontarienne ne consacre pas le droit, pour les travailleuses et travailleurs, d'être à l'abri du harcèlement⁷⁵, et aucun recours précis n'est prévu pour les victimes⁷⁶. Cette approche, orientée sur les mesures de prévention primaire, ne suffit donc pas à éradiquer les comportements inacceptables qui sont à la source du harcèlement en milieu de travail.

V. L'intégration de mesures de prévention primaire, secondaire et tertiaire : pour une protection plus effective

Afin de remédier à ces lacunes, les approches législatives initialement privilégiées par le Québec et l'Ontario ont tout avantage à être utilisées de façon complémentaire, en combinant des mesures de prévention primaire, secondaire et tertiaire. En effet, la simple adoption d'une politique de prévention ne permet pas, à elle seule, de protéger le personnel, tel que l'explique un décideur : « [L]es meilleures politiques visant la prévention et l'élimination du harcèlement psychologique et leur diffusion, voire même leur rappel auprès du personnel, ne sont pas suffisantes pour soustraire les employeurs à leurs obligations de gestion quotidienne »⁷⁷. C'est pourquoi des experts soutiennent que pour enrayer la violence et le harcèlement « de façon efficace et durable », il faut agir sur les trois niveaux de prévention⁷⁸. Ce constat ne semble pas avoir échappé au législateur québécois, qui a récemment procédé à deux importantes réformes, en 2021 et en 2024.

I. La réforme de la LSST (QC) de 2021

Alors que seule la LNT comportait des droits et obligations spécifiques au sujet du harcèlement au travail, c'est dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁷⁹ (LSST (QC)) que le législateur québécois a procédé en 2021 à une importante réforme pour renforcer la protection des travailleuses et des travailleurs. Notons que depuis sa création, la LSST (QC) s'inscrit sans équivoque en prévention primaire puisqu'elle porte sur la prévention des accidents du travail. Dans sa version actuelle et amendée, son article 2 énonce qu'elle a pour objet d'éliminer à la source les « dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs »⁸⁰.

⁷⁵ *Ibid*; Perry, Berlingieri et Mirchandani, *supra* note 64.

⁷⁶ Sobat, *supra* note 3. Selon Sobat, cette absence de recours précis serait notamment une conséquence du modèle de SRI, qui repose sur l'hypothèse que les personnes sont suffisamment outillées et protégées contre les représailles pour faire valoir leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail. Voir également Halparin et Pinto, *supra* note 46, à la p. 3.

⁷⁷ Collège d'enseignement général et professionnel (CEGEP) Bois-de-Boulogne et Syndicat du personnel de soutien (CSQ), 2023 QCTA 137 aux para 111-112, pourvoi en contrôle judiciaire (CS), 500-17-124816-235 (2023-04-19). Voir également *IM c Bar A*, 2020 QCTAT 2343 aux para 38-39.

⁷⁸ Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, « Votre politique de prévention est-elle suffisante ? », *Prévention de la violence interpersonnelle en milieu de travail*, <https://www.irsst.qc.ca/prevention-violence/votre-politique.html>.

⁷⁹ RLRQ c S-2.1.

⁸⁰ Le terme « psychique » a été ajouté en 2021 dans le cadre de cette réforme, mais il était déjà bien établi par la jurisprudence que l'objectif de la LSST (QC) comprend la protection de la santé mentale au travail. Voir par exemple *Association accréditée SPGQ et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la*

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*⁸¹ (LMRSST) instaure l'obligation légale pour tous les employeurs québécois de prendre les mesures nécessaires pour contrer la violence physique et psychologique⁸². La nouvelle loi exige la prise en compte des risques psychosociaux⁸³ dans la démarche de prévention, ce qui inclut le harcèlement psychologique⁸⁴. La LMRSST a introduit de nombreuses modifications aux mécanismes de prévention et de participation, qui s'inscrivent particulièrement en prévention primaire, et ces dispositions doivent entrer progressivement en vigueur d'ici 2025⁸⁵. Devant l'absence de consensus sur le projet de loi initial⁸⁶, un régime intérimaire a été mis en place dans l'intervalle pour faciliter l'implantation des nouvelles mesures afin d'encadrer les entreprises dans l'élaboration d'un programme de prévention participative. À l'expiration du régime intérimaire, tous les milieux de travail devront se doter de ces mécanismes, quel que soit le secteur d'activité auquel ils appartiennent.

L'employeur devra donc élaborer et mettre en application un programme de prévention⁸⁷ (ou un plan d'action⁸⁸ pour les entreprises de moins de vingt travailleurs) dont le contenu sera spécifiquement prévu par la LSST (QC); les

sécurité du travail, 2020 QCTAT 1789. En effet, en 2000, la Commission des lésions professionnelles (CLP, maintenant remplacée par le TAT), concluait que « les dangers pour la santé mentale peuvent permettre l'exercice d'un droit de refus » au sens de l'article 12 de la LSST (QC). Rappelons que la LSST (QC) est une loi d'ordre public (art 4, al 1 de la LSST (QC)) qui doit être interprétée de façon large et libérale. Voir *Domtar inc c Commission d'appel en matière des lésions professionnelles du Québec*, [1990] CALP 989 (CA); *Perreault et Bombardier inc Aéronautique construction aéronefs (Usine #3)*, 2022 QCTAT 194 au para 14.

⁸¹ LQ 2021, c 27 (ci-après « LMRSST »).

⁸² Expressément prévu à l'art 51, al 1, 16° LSST (QC).

⁸³ L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) définit les « risques psychosociaux » comme des « [f]acteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées » (INSPQ, « Risques psychosociaux du travail », (2022), <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>). Voir également Lerouge 2014, *supra* note 43; Guillaume Lavoie, Geneviève Richard et Maxine Visotzky-Charlebois, « Les risques psychosociaux du travail : quelle prise en compte par le droit et ses acteurs? », *Revue canadienne droit et société* 40, n° 3 (2025).

⁸⁴ INSPQ, *supra* note 83.

⁸⁵ La CNESST dispose de trois ans après la sanction de la LMRSST, c'est-à-dire jusqu'au 6 octobre 2024, pour adopter le futur *Règlement sur les mécanismes de prévention*, sans quoi le gouvernement disposera d'un an pour l'édicter (art 300 de la LMRSST). Ainsi, selon l'article 313 de la LMRSST, les dispositions réglementaires encadrant les mécanismes de prévention et de participation dans tous les milieux de travail devraient être édictées au plus tard le 6 octobre 2025. Toutefois, au moment d'écrire ces lignes, le projet de loi n° 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* (1^e sess, 43^e lég, Québec, déposé le 24 avril 2025, art 64), propose de reporter cette échéance d'un an — soit au 6 octobre 2026 — et se trouve actuellement à l'étape de l'étude détaillée en commission parlementaire.

⁸⁶ Le projet de loi n° 59, devenu la LMRSST, a été présenté le 27 octobre 2020. Dans sa version initiale, le projet de loi a suscité des débats intenses et de nombreuses manifestations d'opposition, notamment par les grandes associations syndicales et par tous les partis d'opposition (voir Geneviève Baril-Gingras et Rachel Cox, « Réforme du régime de prévention en SST au Québec : analyse critique, sensible au genre et aux autres sources d'inégalités », *Relations industrielles* 77, n° 4 (2022) au para. 7).

⁸⁷ Art 143 LMRSST, qui modifie l'art 58 LSST (QC).

⁸⁸ Art 147 LMRSST, qui introduit les arts 61.1 et 61.2 LSST (QC).

risques psychosociaux devront y être consignés, comme le harcèlement, la violence, la charge de travail et l'exposition à un événement traumatique⁸⁹.

Par ailleurs, nous avons mentionné que certaines critiques du régime ontarien découlent de la distinction qu'établit la LSST (ON) entre les risques concernant la violence physique et les risques concernant le harcèlement psychologique. Or, dans le cadre de la réforme de la LSST (QC) de 2021, le législateur québécois n'a pas prévu une telle distinction, de sorte que les risques entourant le harcèlement psychologique sont traités de la même manière que ceux pouvant mener à des situations de violence physique. En effet, la LSST (QC) prévoit une protection plus large pour le personnel qui lui est assujéti, par l'ajout du terme « psychique » ou « psychologique » partout où il était question d'intégrité physique. Contrairement au régime ontarien, la LSST québécoise prévoit maintenant expressément que le droit de refus peut être exercé en cas de danger pour l'intégrité psychique de la personne, ce qui peut couvrir les situations de harcèlement au travail⁹⁰.

Concrètement, la réforme de 2021 implique que les employeurs québécois doivent considérer le harcèlement psychologique comme un risque à identifier pouvant potentiellement causer une lésion professionnelle. En intégrant des mécanismes détaillés de prévention primaire, le Québec considère dorénavant le harcèlement psychologique et sexuel comme un risque pour la santé et la sécurité du personnel, suivant ainsi l'exemple ontarien.

2. Les modifications adoptées en 2024

En mars 2024⁹¹, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (Loi de 2024)⁹². À l'instar de ce qui est prévu en Ontario, cette loi précise dorénavant de manière détaillée le contenu de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel, qu'elle incorpore à l'article 81.19 LNT. La politique doit notamment inclure les méthodes utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les facteurs de risques, le processus de prise en charge de la situation, le nom des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les signalements, ainsi que les mesures de confidentialité⁹³. Cette loi répond ainsi à de nombreuses critiques des amendements de 2018 au sujet du mutisme de la LNT quant au contenu des politiques de prévention et de traitement des plaintes

⁸⁹ Julie Perrier, Marie-Jeanne Provost et Mylène Rivard-Demers, « La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail : un aperçu des changements aux mécanismes de prévention et de participation », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, dir., *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, vol. 528 (Montréal : Yvon Blais, 2023), 65.

⁹⁰ Art 12 LSST (QC).

⁹¹ *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, LQ 2024, c 4.

⁹² Cette réforme donne suite au rapport d'expertes commandé par le ministre du Travail en 2022 : Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau et Anne-Marie Laflamme, *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir*, Rapport final (10 mars 2023), https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf.

⁹³ Art 81.19, al 3 LNT.

de harcèlement. La nouvelle politique doit aussi présenter en détail les programmes d'information et de formation spécifiques à la prévention du harcèlement psychologique offerts par l'entreprise, lesquels s'inscrivent en prévention secondaire.

Relevant de la prévention primaire, la politique de prévention, élaborée conformément au contenu détaillé à l'article 81.19 LNT et devant être adéquatement diffusée au personnel, devra être intégrée au programme de prévention (ou plan d'action) prévu par la LSST⁹⁴. Par cette intégration, cette réforme établit un lien clair entre les deux types d'approches initialement choisies par le Québec et par l'Ontario. D'ailleurs, dans une décision récente⁹⁵, une arbitre invoquait de concert l'article 51, para. 16 de la LSST (QC) et l'article 81.19 de la LNT pour décrire le cadre législatif encadrant les obligations de l'employeur en situation de harcèlement psychologique au travail. Les employeurs devront se conformer à ce devoir législatif, sans quoi les peines relatives aux infractions prévues dans la LNT et la LSST pourront être imposées. En outre, la CNESST annonçait dès septembre 2023 son intention de mettre en œuvre des mesures administratives⁹⁶ qui, ajoutées aux prescriptions législatives, seront susceptibles d'augmenter l'effectivité du régime⁹⁷.

Le 27 septembre 2024 marquait l'entrée en vigueur des changements apportés par la Loi de 2024 au contenu de la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement que doivent mettre en œuvre les employeurs québécois. Les politiques déjà existantes doivent en outre être mises à jour pour tenir compte des amendements⁹⁸. Nous ne pouvons, à ce stade, constater les retombées de ces mesures trop récentes, mais il nous semble que les nouvelles dispositions traduisent une volonté du législateur québécois de mettre en œuvre des mesures complémentaires par la combinaison de la LSST (QC) et de la LNT, juxtaposant ainsi des approches de prévention primaire, secondaire et tertiaire pour une meilleure prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail.

VI. Conclusion

Plusieurs études⁹⁹ insistent sur l'importance des mesures de prévention primaire en matière de harcèlement au travail, puisque ce sont elles qui produisent les

⁹⁴ Art 81.19, al 4 LNT (non en vigueur au moment d'écrire ces lignes), référant aux arts 59, 61.2 et 199 LSST (QC).

⁹⁵ *Syndicat des Métallos, section locale 9519 et Canadian Royalties inc*, 2022 QCTA 431 au para 114.

⁹⁶ Roxane Léouzon, « La CNESST veut mieux accompagner les victimes de harcèlement sexuel au travail », *Le Devoir* (11 septembre 2023) <https://www.ledevoir.com/societe/justice/797804/cnesst-bonifie-arsenal-contre-harcèlement-sexuel-travail>.

⁹⁷ Dalia Gesualdi-Fecteau, Rachel Cox, Anne-Marie Laflamme, Geneviève Richard et Pascale Leroy-Lancôt, « Les recours en cas de harcèlement sexuel : une analyse au prisme de l'effectivité du droit du travail », dans *Service de la formation continue du Barreau du Québec*, dir., *Développements récents en droit du travail*, vol. 552 (Montréal : Yvon Blais, 2024), 144.

⁹⁸ CNESST, « Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail », <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/loi-harcèlement-psychologique-violence-caractere>.

⁹⁹ *Supra* note 14.

effets les plus durables. La prévention primaire implique nécessairement une prise en charge collective des risques psychosociaux qui peuvent mener au harcèlement psychologique. Elle tend à désindividualiser ces risques et à orienter les pratiques vers une collectivisation des enjeux entourant le harcèlement au travail. Cependant, cette approche, à elle seule, ne semble pas suffisante pour protéger adéquatement les travailleuses et les travailleurs. Notre recherche suggère que la complémentarité du cadre réglementaire combinant des mesures de prévention primaire, secondaire et tertiaire, pourrait renforcer la protection contre le harcèlement psychologique.

Par ailleurs, les amendements législatifs formels semblent se traduire en actions tangibles chez les employeurs, comme la mise en place d'une politique de prévention, lorsqu'elles sont expressément prescrites par le législateur. Alors que se développent les mobilisations juridiques sur le plan législatif, tant du point de vue de la santé et de la sécurité au travail que de celui des normes minimales de travail, elles pourraient avoir des conséquences concrètes lorsque les acteurs du marché du travail s'en approprieront la mise en œuvre, notamment par l'adoption de politiques de prévention en matière de harcèlement conformes aux amendements du législateur. Afin d'apprécier la portée effective des nouvelles normes encadrant la prévention du harcèlement au travail au Québec, il sera pertinent d'examiner comment ces amendements législatifs amélioreront la complétude du régime juridique et s'ils rendront possible l'élimination du harcèlement dans les milieux de travail.

Citer cet article: Delagrave, Anne-Marie, Julie Bourgault, Diane Gagné, et Anne-Marie Laflamme. 2025. Les approches législatives du Québec et de l'Ontario en matière de harcèlement psychologique au travail : quel type de prévention pour quels effets? *Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société* 40, 376–393. <https://doi.org/10.1017/cls.2025.10024>