

# Harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail

Fascicule de référence — obligations, processus et recours

*Sources : Loi sur les normes du travail (LNT), Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (2024), publications CNESST. À jour en date d'août 2026.*

---

Depuis 2004, la Loi sur les normes du travail (LNT) reconnaît à tout salarié le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, y compris de harcèlement à caractère sexuel. Le cadre a été renforcé par la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (projet de loi 42), dont les dispositions sont entrées en vigueur en mars et en septembre 2024.

## Définitions

---

### Harcèlement psychologique (art. 81.18 LNT)

Une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour lui un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle produit un effet nocif continu.

### Harcèlement ou violence à caractère sexuel

Toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, non désirés, incluant une demande de faveur sexuelle. La loi précise qu'une seule manifestation peut constituer du harcèlement si elle est suffisamment grave.

*Le harcèlement peut provenir d'un supérieur, d'un collègue, mais aussi d'un tiers (client, fournisseur, usager) — la loi de 2024 étend explicitement la responsabilité de prévention de l'employeur à la conduite de « toute personne » sur les lieux de travail.*

## Obligations de l'employeur

---

- Prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute situation de harcèlement, quelle qu'en soit la source.
- Faire cesser toute situation de harcèlement portée à sa connaissance, y compris par un signalement informel.
- Adopter et rendre disponible une politique de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique, incluant un volet spécifique sur la conduite à caractère sexuel (voir le modèle inclus dans ce catalogue).
- Décrire dans la politique les méthodes et techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement, notamment les risques psychosociaux liés à l'organisation du travail.
- Protéger contre les représailles la personne qui signale une situation ou qui collabore au traitement d'une plainte.
- Documenter les signalements et plaintes reçus et assurer leur suivi diligent, confidentiel et impartial.

## Processus de traitement d'une plainte

---

- 1. Réception : le signalement peut être fait verbalement ou par écrit, à un supérieur, aux ressources humaines ou selon le mécanisme prévu par la politique.
- 2. Accueil et évaluation préliminaire : rencontre avec la personne plaignante, mesures provisoires si nécessaire (éloignement, aménagement temporaire).
- 3. Enquête : collecte des faits, rencontre des parties et des témoins, dans le respect de la confidentialité et de l'équité procédurale.
- 4. Conclusions et mesures : décision motivée, mesures correctives ou disciplinaires proportionnées, suivi auprès des personnes concernées.
- 5. Suivi : vérification que la situation a cessé et qu'il n'y a pas de représailles.

## Recours pour la personne salariée

---

- En discuter avec l'employeur ou utiliser le mécanisme interne de plainte, lorsque cela est possible et sécuritaire.
- Déposer une plainte à la CNESST, gratuitement, dans un délai de 2 ans suivant la dernière manifestation du harcèlement.
- Le dossier peut être référé au Tribunal administratif du travail (TAT), qui peut ordonner diverses mesures : réintégration, dommages moraux et punitifs, remboursement de frais, excuses, etc.
- Une plainte peut aussi être déposée à la CNESST en matière de santé et sécurité du travail lorsque le harcèlement engendre un risque pour la santé psychologique (lésion professionnelle).

## Bonnes pratiques de prévention

---

- Former régulièrement gestionnaires et employés sur la reconnaissance et la prévention du harcèlement.
- Réaliser une évaluation des risques psychosociaux du milieu de travail (charge de travail, rapports d'autorité, climat organisationnel).
- Nommer une personne ou une instance clairement identifiée pour recevoir les signalements.
- Communiquer la politique à l'embauche et la rappeler périodiquement (affichage, intranet, formation).
- Agir rapidement dès qu'une situation est portée à l'attention de l'organisation, même en l'absence de plainte formelle.

*Ce fascicule présente un résumé à jour (2026) du cadre applicable au Québec ; il ne constitue pas un avis juridique. Consulter la Loi sur les normes du travail (art. 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16, *LégisQuébec*, chapitre N-1.1) et les outils de la CNESST ([cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)) pour les détails et mises à jour. Un modèle de politique de prévention est fourni séparément dans ce catalogue.*