

Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel

En cas de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST en matière de normes du travail.

Si le harcèlement a conduit à une lésion psychologique attestée par un médecin, la travailleuse ou le travailleur pourrait être indemnisé par la CNESST à la suite de l'analyse de son dossier. Dans ce cas, il est recommandé de faire une réclamation pour un accident du travail et de déposer une plainte en matière de normes du travail.

Si la plainte concerne une conduite à caractère discriminatoire, une plainte peut aussi être déposée auprès de la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#).

Remarque

Nous vous invitons à consulter [nos exemples](#) pour vous aider à reconnaître les situations de harcèlement psychologique ou sexuel en milieu de travail.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte en normes du travail

La travailleuse ou le travailleur qui souhaite déposer une plainte en matière de normes du travail peut le faire de 2 façons :

-[en ligne à l'aide du service Plaintes en ligne sur les normes du travail](#) ou

-en communiquant par téléphone à la CNESST : **1 844 838-0808***, Horaire suivant (heure normale de l'Est), à l'exception des jours fériés :

Lundi : 8 h à 16 h 30

Mardi : 8 h à 16 h 30

Mercredi : 9 h 30 à 16 h 30

Jeudi : 8 h à 16 h 30

Vendredi : 8 h à 16 h 30

Pour accélérer le traitement de votre appel, assurez-vous d'avoir en main les renseignements suivants :

-Numéro du dossier

-Date de l'événement

Le traitement d'une plainte se fait en plusieurs étapes. Tout au long du processus, la travailleuse ou le travailleur est invité à collaborer avec les différents intervenants de la CNESST, notamment en fournissant les informations et les documents qui lui sont demandés.

Important

Le travailleur a 2 ans suivant la date de la dernière manifestation de harcèlement pour déposer une plainte.

Analyse de la plainte

Une fois la plainte déposée, un membre de la CNESST communique avec la travailleuse ou le travailleur pour vérifier si la plainte est recevable. Il s'assure entre autres que :

- la plainte est fondée sur un motif prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT)
- la travailleuse ou le travailleur est une personne salariée au sens de la LNT
- son employeur est assujéti à la LNT
- la personne n'a pas d'autres recours prévus par une convention collective ou par une autre loi
- la plainte a été déposée dans le délai prévu par la LNT

Si la CNESST peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et vérifie si la mésentente peut être résolue par une communication avec l'employeur, par exemple en lui expliquant les normes qui s'appliquent. Si ce n'est pas possible, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.

Si la CNESST considère qu'elle ne peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et lui explique pourquoi. Si la personne est en désaccord avec la décision, elle a 30 jours pour la contester en remplissant le formulaire Demande de révision de la décision. La CNESST a 30 jours pour y répondre.

Important

Si la CNESST ne peut donner suite à la plainte, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix

Médiation

Lorsqu'une plainte est déposée, la CNESST offre un service de médiation, sans frais, à la travailleuse ou au travailleur et à son employeur. Ceux-ci sont libres de l'accepter ou non.

Si la médiation est refusée ou qu'aucune entente n'est possible, d'autres étapes sont prévues pour tenter de régler la situation.

Enquête

La CNESST mène une enquête pour vérifier le bien-fondé d'une plainte.

Le rôle de la personne mandatée pour mener une enquête est de recueillir, de valider et d'analyser l'information servant à constituer un dossier complet dans le cas d'une poursuite devant les tribunaux.

En tout temps, pendant l'enquête, la travailleuse ou le travailleur et son employeur ont la possibilité de s'entendre, en conformité avec la loi, pour résoudre la situation. La CNESST cessera alors son intervention.

La Loi sur les commissions d'enquête et la Loi sur les normes du travail prévoient des pouvoirs spécifiques à la personne mandatée pour mener l'enquête. Si elle juge que c'est pertinent, celle-ci peut :

- visiter à une heure raisonnable les lieux du travail ou l'établissement d'un employeur et en faire l'inspection

- exiger des informations et des documents

- communiquer avec toute personne qui pourrait fournir ou valider des informations

Si l'enquête démontre que la plainte n'est pas fondée, le travailleur a 30 jours pour contester la décision en remplissant le formulaire Demande de révision de la décision.

Si l'enquête démontre que la plainte est fondée, la CNESST confie la plainte à la Direction des affaires juridiques.

Important

Les noms des témoins ou de toute autre personne rencontrée dans le cadre d'une enquête en harcèlement psychologique ou sexuel ne seront en aucun cas dévoilés.

Si la CNESST décide de ne pas donner suite à la plainte après enquête, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix.

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

La CNESST remet la plainte entre les mains d'une avocate ou d'un avocat si aucune démarche ne parvient à régler la situation. La travailleuse ou le travailleur n'a aucun frais à payer lorsqu'elle ou il est représenté par un avocat de la CNESST.

La travailleuse ou le travailleur peut aussi choisir de se faire représenter par une avocate ou un avocat de son choix, et en assumer les frais.

C'est le tribunal qui fixe la date de l'audience. Les délais sont donc variables.

Il est toujours possible de régler la situation avant l'audience. Si aucune entente n'est conclue, les parties seront entendues par le juge.

Important

La plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel est entendue par le Tribunal administratif du travail.

Si le juge conclut que le travailleur a été victime de harcèlement psychologique ou sexuel et que l'employeur n'a pas respecté ses obligations, il peut ordonner à l'employeur de :

- réintégrer le travailleur dans son emploi
- payer au travailleur une indemnité correspondant au salaire perdu, s'il y a lieu
- prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement
- ordonner à l'employeur de verser au travailleur des dommages et intérêts punitifs et moraux
- verser au travailleur une indemnité pour perte d'emploi, s'il y a lieu
- financer le soutien psychologique requis par le travailleur pour une période raisonnable (cette période est déterminée par le juge)
- modifier le dossier disciplinaire du travailleur

Formulaires et publications

[Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes \(Guide et modèle\)](#)

[Modèle de politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes \(Guide et modèle\)](#)

[Ma plainte est confiée à un avocat \(Document d'information\)](#)

[Demande de révision de la décision - Normes du travail \(Formulaire\)](#)

[Désistement d'une demande de révision – Travailleur \(Formulaire\)](#)

[Harcèlement psychologique ou sexuel : version des faits de la personne salariée \(Formulaire\)](#)