

26 septembre 2018

Précisions sur le délai pour déposer une plainte pour harcèlement

Le 12 juin dernier entré en vigueur un amendement à l'article 123.7 de la Loi sur les normes du travail par lequel le délai pour déposer une plainte de harcèlement psychologique passait de 90 jours à 2 ans de la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement. Cet amendement était signalé dans notre bulletin du 3 juillet 2018.

Les conséquences de cette entrée en vigueur sont les suivantes.

Un incident allégué de harcèlement survenu le 11 juin 2018 ou antérieurement était sujet à l'ancien délai de 90 jours. Selon les règles d'interprétation, l'amendement ne peut rétroagir avant son entrée en vigueur. Partant, un salarié souhaitant soulever cet incident avait jusqu'au 10 septembre dernier pour déposer une plainte à la CNESST, sans quoi sa plainte sera déclarée tardive et devra être rejetée. C'est ce que vient de rappeler le Tribunal administratif du travail dans *Dinu et 9227-3754 Québec inc.*, 2018 QCTAT 4502.

Un incident survenu le 12 juin est assujéti au nouveau délai de deux ans : le plaignant a jusqu'au 12 juin 2020 pour déposer sa plainte de harcèlement.

Il faut toutefois apporter un tempérament à cette conclusion.

Puisque le harcèlement est défini comme une suite de gestes répétés, un décideur pourra, dans son analyse de la preuve, tenir compte de l'ensemble des manifestations soulevées par le plaignant, y compris celles qui, prises isolément, seraient tardives. Dans notre exemple, une plainte afférente à une manifestation survenue le 12 juin pourrait donner ouverture, lors de l'audition, à l'examen de faits antérieurs au 12 juin pour décider s'il y a eu « des comportements, des paroles, des actes ou des gestes *répétés* », selon la définition de l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.



Jacques Bélanger
514 393-4018
jbeleranger@rsslex.com

La pratique de Jacques Bélanger comprend l'ensemble des aspects du droit du travail et de l'emploi, notamment les lésions professionnelles et la santé et la sécurité du travail.



Nos infolettres visent à attirer votre attention sur des sujets juridiques d'actualité qui, nous le croyons, peuvent intéresser le public. En aucun cas, elles ne doivent être considérées comme des opinions juridiques. Leur seul objectif est d'attirer l'attention des lecteurs sur des questions d'intérêt et/ou de nouveaux développements en matière de droit. © RSS 2018. Il est interdit de reproduire, de mémoriser sur un système d'extraction de données ou de transmettre, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, tout ou partie de la présente publication, à moins que la source soit clairement identifiée par écrit sur la publication elle-même.