

**LOI VISANT À PRÉVENIR ET À
COMBATTRE LE HARCÈLEMENT
PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE À
CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU
DE TRAVAIL
(CONNUE SOUS « PROJET DE LOI 42 ») :**

*Les impacts et vos obligations d'employeur envers
vos travailleurs(euses)... à compter du
27 mars 2024!*





1. LE PROJET DE LOI 42, C'EST QUOI ?

La *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence en milieu de travail* (ci-après « PL 42 ») est une loi dont l'entrée en vigueur se divise en trois (3) phases, soit les 27 mars 2024, 28 septembre 2024 et 6 octobre 2025. Le principal objectif du PL 42 établi par le ministre du Travail est de « rendre les milieux de travail plus sains, respectueux et sécuritaires, en éliminant les comportements inacceptables et en améliorant les recours dont disposent les personnes qui, malheureusement, en sont victimes. »¹, soit les travailleurs(euses)...

2. LES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LE PL 42 AUX LOIS DU TRAVAIL

L'entrée en vigueur du PL 42 modifie plusieurs lois, soit :

- Le *Code du travail*, RLRQ, c. C -27 (ci-après « CT »)
- La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A -3 001 (ci-après « LATMP »)
- La *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (ci-après « LNT »)
- La *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction*, RLRQ, c. R -20
- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1 (ci-après « LSST »)
- La *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, RLRQ, c. P-39.3
- La *Loi sur le statut professionnel des artistes, des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*, RLRQ, c. S-32.1


2.1. UN SURVOL DES IMPACTS DU PL 42 SUR LES DIFFÉRENTES LOIS

2.1.1. DEPUIS LE 27 MARS 2024

2.1.1.1. Les impacts sur la LNT

- Les obligations de l'employeur pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique en vertu de la LNT s'étendent maintenant expressément « à toute personne » - l'employeur a des obligations envers un(e) travailleur(euse) victime à l'encontre de toute tierce personne ayant un lien avec l'employeur. Modification apportée à l'article 81.19 de la LNT par l'article 18 du PL 42.
- *Ajout d'une protection contre les représailles dans la LNT* : Pour les personnes qui signalent une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne ou ont collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte.

¹ Site du Gouvernement du Québec (Rubrique [Travail](#)).

- 
- *Interdiction de clauses d'amnistie dans les conventions collectives* : Une disposition d'une convention collective ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de tenir compte d'une mesure disciplinaire imposée précédemment, en raison du délai d'imposition, et ce, en matière d'inconduite relative à de la violence physique ou psychologique incluant la violence à caractère sexuel.

2.1.1.2. Les impacts sur la LSST

- L'employeur doit prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

2.1.1.3. Les impacts sur le CT

- Une formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel pour les arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement psychologique.
- Il est prévu également que la tenue d'une conférence préparatoire à l'audition de tout grief peut être demandée par l'une ou l'autre des parties.

2.1.1.4. Les impacts sur la LATMP

- L'imputation du coût des prestations liées aux lésions professionnelles découlant de la violence à caractère sexuel est répartie à l'ensemble des employeurs.

2.1.1.5. La définition de la « violence à caractère sexuel » dans la LSST, la LNT et la LATMP ?

- « Toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirées, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée ; ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. »

2.1.2. DEPUIS LE 28 SEPTEMBRE 2024

2.1.2.1. Les employeurs doivent mettre à jour leur contenu de la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement. La politique doit notamment comprendre ces éléments :


- Les méthodes et techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, dont un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel ;
- Les programmes d'information et de formation en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux travailleurs(euses) ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement ;
- Des règles qui encadrent les activités sociales organisées par l'employeur ;
- Les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document ainsi que des informations sur le suivi qui doit être fait par l'employeur ;
- Les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation ;
- Le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur ;
- Le nom des personnes désignées pour recevoir les plaintes ou les signalements ;
- Les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu.

2.1.2.2. Prolongation du délai pour produire une réclamation à la CNESST et ajout de présomptions

Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle ou une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel passera de 6 mois à 2 ans.

Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle d'un(e) travailleur(euse) résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées. Le fardeau de la preuve est inversé pour l'employeur :

- Une blessure ou une maladie d'un(e) travailleur(euse) est présumée être survenue par le fait ou à l'occasion de son



travail lorsqu'elle résulte de la violence à caractère sexuel subie par ce dernier et commise par son employeur, l'un des dirigeants ou dirigeantes de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un(e) des travailleurs(euses) dont les services sont utilisés par cet employeur.

- Une maladie d'un(e) travailleur(euse) qui survient dans les trois mois après que ce dernier a subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumée être une lésion professionnelle.

2.1.2.3. Accès au dossier médical du (de la) travailleur(euse)

Modification des modalités d'accès au dossier médical par l'employeur dans le cadre de contestation d'une réclamation pour une lésion professionnelle :

- L'employeur n'a pas le droit d'accès au dossier médical du (de la) travailleur(euse) et seul le (la) professionnel(le) de la santé désigné par l'employeur y a droit ; ce (cette) professionnel(le) ne peut communiquer à l'employeur que les informations nécessaires par le biais d'un résumé du dossier, et ce, aux fins de la contestation de l'employeur.

2.1.2.4. Introduction de sanctions touchant la confidentialité du dossier d'un(e) travailleur(euse)

Des sanctions, en cas d'infraction, touchant la confidentialité du dossier du (de la) travailleur(euse) ont été introduites. Ces sanctions sont prévues pour l'employeur, la personne qu'il autorise et le (la) professionnel(le) de la santé qu'il désigne.


- Amende pour une personne physique : 1 000 \$ à 5 000 \$
- Amende pour l'employeur ou la personne qu'il autorise et le (la) professionnel(le) de la santé désigné par l'employeur : 2 000 \$ à 10 000 \$

2.1.2.5. Rehaussement du montant de l'indemnité de remplacement de revenu

Pour un(e) stagiaire, un(e) travailleur(euse) qui est étudiant à temps plein ou un enfant considéré travailleur.

2.1.3. AU PLUS TARD LE 6 OCTOBRE 2025

- Les risques liés à la violence à caractère sexuel doivent être inclus dans l'identification des risques psychosociaux liés au travail ;
- La politique obligatoire de l'employeur en matière de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et traitement des plaintes devra



être incluse dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'établissement.

3. LES MESURES À METTRE EN PLACE PAR LES EMPLOYEURS ET RECOMMANDATIONS

- Vérifier si vos pratiques sont conformes aux nouvelles obligations des employeurs en vigueur depuis le 27 mars et 28 septembre 2024 ;
- Faire rédiger ou réviser votre politique de harcèlement par des professionnels(les), (conseiller(ère) en ressources humaines, avocat(e) en droit du travail) ;
- Former tous les gestionnaires, les employé(es) et les stagiaires quant au nouveau contenu de la politique ;
- Intervenir dès la connaissance d'une conduite pouvant s'assimiler à un cas de violence à caractère sexuel et documenter l'événement ;
- Rencontrer la ou les personnes concernées pour prévenir de futures situations problématiques et trouver des solutions pour y remédier ;
- En cas de réclamation, faire une enquête approfondie au début pour pallier la difficulté d'accès à l'information via la CNESST ;
- Recourir à la médiation ou à d'autres modes de prévention et de règlement des différends ;
- Sensibiliser les gestionnaires et les employé(es) via une formation sur les différentes formes de violence ou d'inconduite à caractère sexuel ainsi que leurs conséquences ;
- Mettre en place une charte de civilité (règles de civilité) ;
- Intervenir dès la connaissance d'une conduite incivile ;
- Insérer des clauses dans vos contrats relativement aux obligations de l'employeur en matière de harcèlement psychologique incluant des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel ;
- Mandater des professionnel(les) dans le domaine pour la rédaction de telles clauses dans les contrats ;
- Gestion proactive des dossiers de lésion professionnelle (CNESST) par l'employeur ;
- Mandater des professionnel(les) en gestion de dossiers CNESST et d'invalidité pour une gestion saine des dossiers et contrôler les coûts d'imputation à l'employeur ;
- Sensibiliser quant aux nouvelles règles pour éviter des poursuites pénales et des amendes ;
- Mandater des professionnel(les) connaissant les nouvelles règles d'accès au dossier médical (conseiller, médecin, etc.) ;
- Au plus tard, le 6 octobre 2025 : mandater des professionnel(les) en santé et sécurité du travail pour mettre à jour votre programme de prévention en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.



Les entreprises collectives font la différence pour les personnes.
Les experts du Consortium font la différence pour les entreprises collectives.