

8 avril 2024

ADOPTION DU PL 42 : LOI VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

Le gouvernement a adopté le 21 mars dernier le *Projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (PL 42)*. Ce projet de loi a pour objet de prévenir et de combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en prévoyant diverses mesures dans les lois du travail.

Pour accomplir cet objectif, le PL 42 apporte des modifications à différentes lois existantes, lesquelles entreront en vigueur en trois vagues.

Les premières dispositions sont entrées en vigueur à la date de la sanction soit le 27 mars 2024. Celles-ci prévoient notamment ce qui suit :

- *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ;
 - Ajout de la définition de « violence à caractère sexuel » : « 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 désirés, 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. ». ¹
- *Code du travail* :
 - Obligation pour l'arbitre procédant à l'arbitrage d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique d'avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel. ²
- *Loi sur les normes du travail* :

- Précision que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne ³;
- Précision selon laquelle une disposition d'une convention collective ou d'un décret ne peut empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à un employé suite à une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, de tenir compte d'une mesure disciplinaire précédemment imposée à cette personne relative à l'une de ces formes de violence. ⁴

Ensuite, certaines modifications entreront en vigueur le 28 septembre 2024, soit 6 mois suivant la date de la sanction de la loi :

- *Loi sur les normes du travail* :
 - Ajout de précisions sur le contenu minimum de la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique que tout employeur doit adopter; ⁵
- *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* :
 - Ajout de deux présomptions, soit qu'une maladie d'un travailleur survenant dans les trois mois après que ce dernier ait subi de la violence à caractère sexuel sur les lieux du travail est présumé être une lésion professionnelle ⁶ et qu'une blessure ou maladie est présumée être survenue dans le cadre du travail si elle résulte de violence à caractère sexuel commise par

¹ Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, 1re sess., 43e légis. (Qc) (PL 42), article 33

² PL 42, article 1

³ PL 42, article 18

⁴ PL 42, article 20

⁵ PL 42, article 18

⁶ PL 42, article 4

l'employeur, un dirigeant ou un employé de ce dernier;⁷

- Prolongation du délai pour déposer une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de violence à caractère sexuel à deux ans de la lésion;⁸
- Ajout de précision prévoyant que seul le professionnel de la santé par l'employeur a droit d'accès au dossier médical de ma CNESST.

Finalement, certaines dispositions entreront en vigueur à une date ultérieure déterminée par le gouvernement, laquelle ne peut outrepasser le 6 octobre 2025⁹, celles-ci prévoient l'obligation d'inclure la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique dans les programmes de prévention ou du plan d'action de l'employeur selon le cas.¹⁰

En conclusion, soyez informés que l'ACRGQTQ publiera prochainement une mise à jour de son modèle de *Politique-cadre contre toute forme de harcèlement au travail* et invite ses membres à valider la conformité de leurs politiques en la matière d'ici l'entrée en vigueur de la prochaine vague de modifications législatives le 28 septembre 2024.

⁷ PL 42, article 4

⁸ PL 42, articles 9 à 11

⁹ PL 42, article 45 paragraphe 3, qui fait référence à l'article 313 paragraphe 7 de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (2021, chapitre 27)

¹⁰ PL 42, articles 35 et 36