

18 septembre 2024

## ENTRÉE EN VIGUEUR LE 27 SEPTEMBRE PROCHAIN DE DISPOSITIONS CONCERNANT LA POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DU HARCÈLEMENT

Le 27 septembre prochain marquera l'entrée en vigueur de la deuxième vague de dispositions du *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 (PL42)*, soit 6 mois suivant la date de sanction de cette dernière.

À compter de cette date, les employeurs devront avoir actualisé leur *Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement* pour se conformer au contenu minimal de celle-ci qui sera désormais prévu à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail.

En effet, à compter de cette date, l'article 81.19 de la LNT se lira comme suit :

« 81.19. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique provenant de toute personne.

*L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.*

Cette politique doit entre autres prévoir:

1° les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;

2° les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement;

3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;

4° les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, la personne désignée pour en prendre charge ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;

5° 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;

6° le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;

7° les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.»

Afin d'aider ses membres à se conformer à cette nouvelle obligation, l'ACRGTQ a publié sur son site web une version mise à jour de la *Politique-cadre contre toute forme de harcèlement au travail*, accessible dans l'onglet [Relations du travail](#).

Au surplus, la CNESST a également publié des outils pour les employeurs à ce effet, disponibles sur son [site web](#).

Les membres ayant des questions sur le présent sujet sont invités à communiquer avec M<sup>e</sup> Mathieu Tremblay.