



## **Communiqué 2024-48**

**30 octobre 2024**

### **Changements à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail**

Bonjour à tous les membres,

Suite à l'adoption le 27 mars 2024 du *projet de loi 42 Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* il y a eu des modifications à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail le 27 septembre dernier.

Nous vous envoyons la teneur de ces modifications pour que vous puissiez en prendre connaissance.

Merci

Votre Exécutif

### **MODIFICATIONS À L'ARTICLE 81.19 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**

Depuis le 27 septembre 2024, des dispositions importantes de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*[1] (« la Loi ») sont entrées en vigueur. Ces nouvelles règles viennent renforcer et préciser certaines obligations des employeurs, notamment en modifiant la *Loi sur les normes du travail* (« LNT »), dont plus précisément l'article 81.19 concernant la prévention du harcèlement psychologique en milieu de travail.

Dorénavant, tous les employeurs devront adopter une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique devant inclure, entre autres, les éléments suivants :

- **Méthodes de prévention** : Identification, contrôle et élimination des risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;
- **Programmes de formation et d'information** : Sessions d'information et de formation spécifiques destinées aux salariés ainsi qu'aux personnes responsables du traitement des plaintes et des signalements;
- **Conduites lors des événements sociaux** : Recommandations sur les comportements appropriés à avoir dans le cadre d'activités sociales liées au travail;
- **Modalités de dépôt de plainte ou de documents** : Procédures pour déposer une plainte, un signalement ou pour fournir un renseignement ou un document à l'employeur, avec identification de la personne responsable du suivi;
- **Protection des victimes et des témoins** : Mesures pour protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement ou celles ayant collaboré au traitement d'une plainte ou à l'enquête;
- **Enquête** : 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;
- **Confidentialité** : Processus garantissant la confidentialité des plaintes, des signalements et des documents associés, ainsi que leur conservation pour une durée minimale de deux ans.

De plus, la politique devra désormais être intégrée au programme de prévention ou au plan d'action prévu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Cette politique devra être accessible à l'ensemble des salariés du milieu de travail.

### **Modifications à apporter aux politiques existantes**

Même si l'employeur a déjà mis en place une politique en matière de harcèlement psychologique, elle devra être mise à jour afin d'être conforme à ces nouvelles exigences. Il est crucial de s'assurer que la politique en vigueur dans votre milieu de travail couvre tous les points mentionnés ci-dessus.

## **Formation obligatoire des employés**

La Loi impose également une obligation renforcée en matière de formation. Tous les salariés devront recevoir une formation sur le harcèlement psychologique. De plus, les personnes désignées pour la gestion des plaintes devront suivre une formation spécifique. Le contenu de ces formations devra être clairement défini dans la politique de l'entreprise.

Il est donc essentiel que vous vous assuriez que votre employeur se prépare dès maintenant à ces changements dans l'objectif de s'assurer du respect des nouvelles exigences législatives et pour assurer un environnement de travail sécuritaire et exempt de harcèlement.