



## Votre politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique (ci-après la « Politique ») est-elle conforme aux changements législatifs récents?

19 septembre 2024



**Mme Iman Hachmi**  
Avocate  
*Droit du travail et de l'emploi*



**Gabrielle Salib**  
Étudiante en droit

Le projet de loi 42 : la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (ci-après « **Projet de loi** »), modifie la *Loi sur les normes du travail* (ci-après « **LNT** »). Le présent bulletin porte sur les amendements relatifs à la Politique.

Certaines nouvelles dispositions de la LNT entreront en vigueur le 27 septembre 2024. L'une d'elles revêt une importance particulière, soit celle qui prévoit dorénavant un contenu obligatoire pour la Politique. Cette obligation s'applique aux employeurs faisant affaire au Québec sous juridiction provinciale.

### 1. Les nouvelles exigences de la LNT

Les éléments suivants doivent obligatoirement être prévus dans la Politique:

- Les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique;
- Les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux salarié(e)s et aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement;
- Les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;
- Les modalités prévues pour le dépôt d'une plainte ou d'un signalement auprès de l'employeur ou pour la remise à ce dernier d'un renseignement ou d'un document, la personne désignée pour prendre en charge la plainte ou le signalement ainsi que l'information 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, y compris le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;

- Les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu; et
- Le délai de conservation des documents dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.

## 2. Les conséquences du non-respect de ces exigences

Le non-respect de ces nouvelles exigences peut mener à une poursuite pénale par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (ci-après la « **CNESST** ») et quiconque contrevient à ces obligations est passible d'une amende de 600 \$ à 6 000 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 12 000 \$<sup>1</sup>.

Par ailleurs, si le Tribunal administratif du travail juge qu'un(e) salarié(e) a été victime de harcèlement psychologique et que la Politique de l'employeur n'est pas conforme aux nouvelles exigences de la LNT, il sera très difficile pour ce dernier d'argumenter qu'il avait pris les moyens raisonnables pour prévenir la situation de harcèlement.

En outre, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2025, la Politique fera partie intégrante du programme de prévention et du plan d'action de l'employeur dans le cadre de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>2</sup>.

## 3. Conclusion

À la lumière de ces changements, il est crucial que les employeurs s'assurent de la conformité de leur Politique et de leurs pratiques aux nouvelles exigences.

Pour vous aider à naviguer dans ces changements législatifs, nous vous invitons à communiquer avec un des professionnels de notre groupe de droit du travail et de l'emploi, qui se fera un plaisir de vous conseiller relativement à vos obligations à titre d'employeur ou de vous soutenir dans le cas où vous auriez besoin de soutien dans le cadre de la révision ou de la rédaction de votre Politique.

**Si vous avez des questions concernant le sujet en question, veuillez contacter l'un de nos avocats spécialisés qui se fera un plaisir de vous conseiller.**

**Jacquelin Caron | Associé**

📞 514 925-6314

✉️ [jacquelin.caron@lrm.com](mailto:jacquelin.caron@lrm.com)

**Christopher Deehy | Associé**

📞 514 925-6353

✉️ [christopher.deehy@lrm.com](mailto:christopher.deehy@lrm.com)

**Iman Hachmi | Avocate**

📞 514 925-6366

✉️ [iman.hachmi@lrm.com](mailto:iman.hachmi@lrm.com)

<sup>1</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art 140.1, 145.1

<sup>2</sup> *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, LQ 2024, c. 4, art 18 al. 2, 46 par. 2; *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c. 27, art 313, par. 7