

DENTONS

**Webinaire sur la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail***

Présentation du 29 mai 2024



DENTONS

# Présentatrices



**Arianne Bouchard**  
Associée, Montréal  
+1 514 878 5892  
arianne.bouchard@dentons.com



**Sarah-Émilie Dubois**  
Avocate principale, Montréal  
+1 514 878 8824  
sarah-emilie.dubois@dentons.com



## **Plan de la présentation**

- I. Introduction (contexte et objectif)
- II. Principaux amendements introduits par la Loi
- III. Impacts pour les employeurs
- IV. Conclusion
- V. Période de questions



***Loi visant à prévenir et à combattre  
le harcèlement psychologique et la  
violence à caractère sexuel en  
milieu de travail, RLRQ 2024 c 4.***

# I. Introduction

## Contexte et objectifs de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (la «Loi»)

- Cette Loi a pour objectif la prévention et la lutte contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel au travail, par la modification de plusieurs lois québécoises, telles que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* («LSST»), la *Loi sur les normes du travail* («LNT»), la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* («LATMP») et le *Code du travail*.
- Plus grande cohérence de la législation en matière de santé et sécurité au travail et de normes du travail

## II. Principaux amendements introduits par la Loi

- *Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c s-2.1.*
- *Loi sur les normes du travail, RLRQ c n-1.1.*
- *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, RLRQ c a-3.001.*



***Loi sur la santé et la  
sécurité du travail***

# ***Loi sur la santé et la sécurité du travail***

Nouvelle définition du terme « 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 désirées, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle ou de genre »*

Date d'entrée en vigueur: 27 mars 2024

# ***Loi sur la santé et la sécurité du travail***

- Poursuite des changements législatifs apportés en 2021 par la ***Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*** qui avait introduit l'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser la violence à caractère sexuel.
- Définition importante puisque quelle est utilisé pour l'application de la **LATMP**
- La **LNT** y fait aussi référence à son art. 97.1



# ***Loi sur la santé et la sécurité du travail***

## Nouveau pouvoir réglementaire

- Ajout d'un pouvoir réglementaire permettant spécifiquement à la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (« CNESST »)** de prévoir toute mesure devant être prise par un employeur pour prévenir ou faire cesser une violence à caractère sexuel
- Ajout de l'obligation corollaire, pour les employeurs, de mettre en œuvre des moyens identifiés par règlement

Date d'entrée en vigueur: 27 mars 2024

# ***Loi sur la santé et la sécurité du travail***

## Modification des mécanismes de prévention

- Inclusion de la violence à caractère sexuel dans l'identification des risques psychosociaux liés au travail
- Incorporation de la politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel dans le programme de prévention ou plan d'action

Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> octobre 2025



The background features a soft-focus image of autumn leaves in shades of yellow and green. A large, solid purple arrow-shaped graphic points from the left towards the right, containing the text.

# ***Loi sur les normes du travail***

# ***Loi sur les normes du travail***

## Élargissement des obligations de l'employeur

- Inclusion des tiers dans les obligations (confirmation de la jurisprudence existante)
- Changement d'appellation du titre de la politique pour miser sur une plus grande proactivité

Date d'entrée en vigueur : 27 mars 2024

A decorative background image of daisy flowers with yellow centers and white petals, partially obscured by a purple gradient overlay.

# ***Loi sur les normes du travail***

Tendance jurisprudentielle bien établie

- *Rodriguez Vergara c. 9169-1022 Québec inc.*, 2009 QCCRT 0224.
- *Marquez Vilo et 9103-2615 Québec inc.*, 2020 QCTAT 236.
- *Plouffe c. Armoires etc... inc.*, 2022 QCTAT 1290.

# *Loi sur les normes du travail*

## Politique de prévention et de traitement du harcèlement psychologique

- Création de nouvelles obligations concernant le contenu minimal des politiques de prévention et de traitement du harcèlement psychologique

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024

# ***Loi sur les normes du travail***

## **Détail du contenu obligatoire de la politique:**

- Les méthodes et techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique,
- Les programmes d'information et de formation en matière de prévention du harcèlement psychologique;
- Des règles qui encadrent les activités sociales organisées par l'employeur;
- Les modalités applicables lors d'une plainte à l'employeur;
- Les mesures visant à protéger les personnes subissant du harcèlement psychologique et celles qui collaborent au traitement d'une plainte;

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024



# ***Loi sur les normes du travail***



## **Détail du contenu obligatoire de la politique (suite) :**

- Le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus lors d'une enquête tenue par l'employeur;
- Le nom des personnes désignées pour recevoir les plaintes ou les signalements;
- Les mesures visant à assurer la confidentialité d'un signalement, d'une plainte, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que les documents rédigés lors de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique.

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024



# *Loi sur les normes du travail*

## Protection contre les représailles

- Création d'une protection contre les représailles applicable aux personnes salariées signalant une situation de harcèlement psychologique envers une autre personne salariée ou collaborant au traitement d'un signalement ou d'une plainte.

Date d'entrée en vigueur: 27 mars 2024

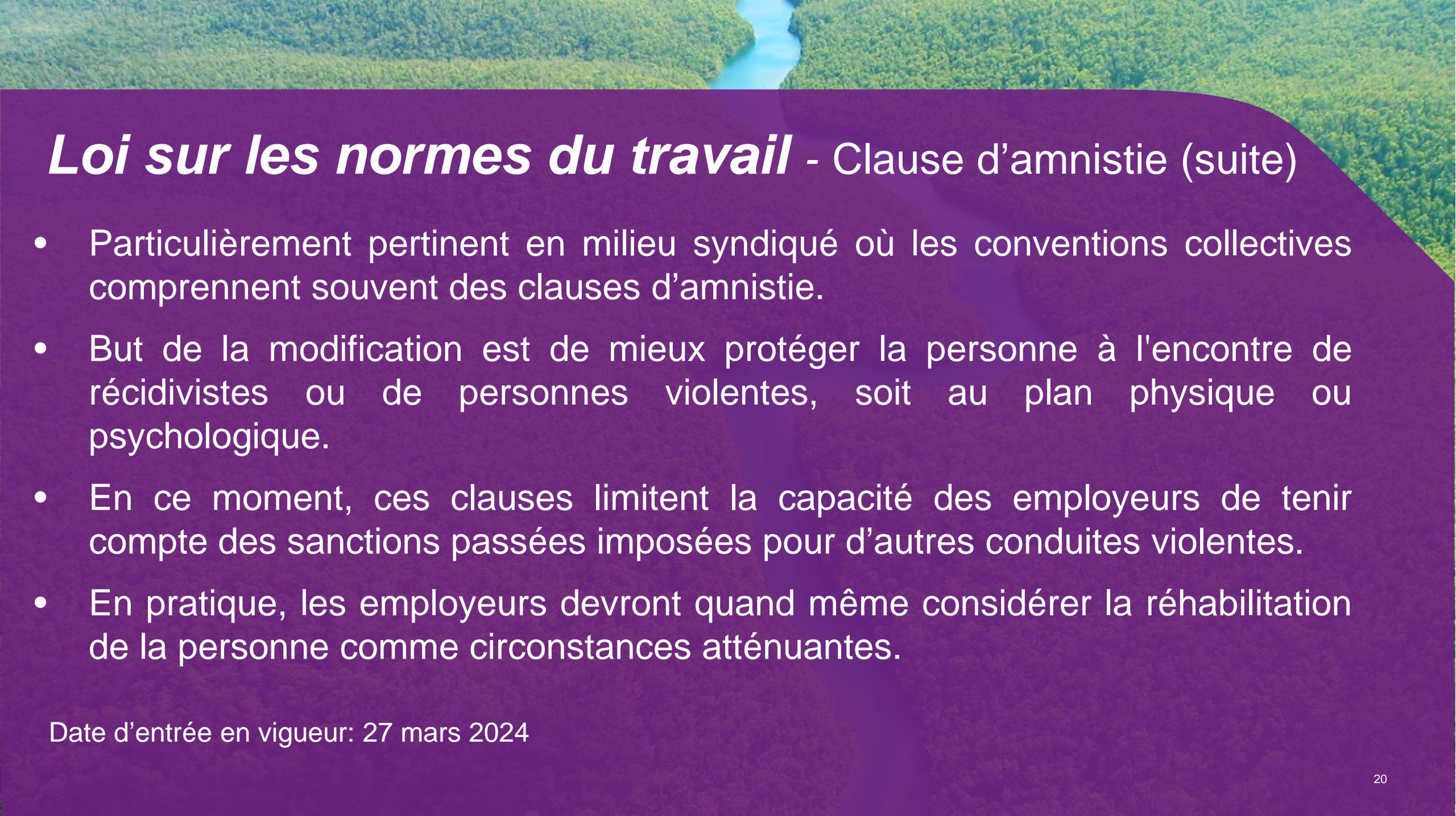
# ***Loi sur les normes du travail***

Interdiction des clauses d'amnistie permettant à l'employeur d'ignorer les mesures disciplinaires imposées en raison d'une inconduite relative à de la violence.

Lors de l'imposition de nouvelles mesures pour une infraction de même nature par un salarié, l'employeur devra en tenir compte.

Date d'entrée en vigueur: 27 mars 2024





## ***Loi sur les normes du travail*** - Clause d'amnistie (suite)

- Particulièrement pertinent en milieu syndiqué où les conventions collectives comprennent souvent des clauses d'amnistie.
- But de la modification est de mieux protéger la personne à l'encontre de récidivistes ou de personnes violentes, soit au plan physique ou psychologique.
- En ce moment, ces clauses limitent la capacité des employeurs de tenir compte des sanctions passées imposées pour d'autres conduites violentes.
- En pratique, les employeurs devront quand même considérer la réhabilitation de la personne comme circonstances atténuantes.

Date d'entrée en vigueur: 27 mars 2024

# ***Loi sur les normes du travail***

## Possibilité de dommages et intérêts punitifs

- Création d'une disposition particulière autorisant le Tribunal administratif du travail à verser des dommages et intérêts punitifs à une personne victime de harcèlement psychologique même lorsque la personne souffre aussi d'une lésion professionnelle.

Date d'entrée en vigueur: 27 mars 2024





***Loi sur les accidents du  
travail et les maladies  
professionnelles***

# ***Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

Présomptions de lésions professionnelles découlant de violence à caractère sexuel:

- Création de deux (2) nouvelles présomptions de lésions professionnelles visant à faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel, autre que dans un contexte strictement privé.

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024



# ***Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

Présomption de blessure ou de maladie provenant du milieu de travail:

*28.0.1. Une **blessure ou une maladie** d'un travailleur **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 de ce dernier dans le cas d'une personne morale ou l'un des travailleurs** dont les services sont utilisés par cet employeur.*

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024

# ***Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

Présomption de maladie suivant la survenance de violence à caractère sexuel sur les lieux du travail:

**28.0.2. Une maladie** d'un travailleur 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.

Pas nécessaire qu'elles soient commises par l'employeur, l'un des dirigeants ou l'un des travailleurs

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024

# ***Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

Création de nouvelles mesures de protection de la confidentialité du dossier médical

- Changement dans les modalités d'accès
- Ajouts de nouvelles sanctions / infractions statutaires

Ces modifications s'appliquent à tout dossier de lésion professionnelle.

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024

# Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

## Changement dans les modalités d'accès

### ARTICLE 38

L'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi.

(...)

Cependant, **seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur a droit d'accès, sans frais**, au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime ce travailleur.

### ARTICLE 38 AMENDÉ

L'employeur a droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime le travailleur alors qu'il était à son emploi.

(...)

Cependant, **l'employeur n'a pas droit d'accès** au dossier médical et au dossier de réadaptation physique que la Commission possède au sujet de la lésion professionnelle dont a été victime ce travailleur; **seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur a droit d'accès, sans frais**.

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024

# Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

## Changement dans les modalités d'accès

### ARTICLE 39

Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; il peut, à cette occasion, faire à cet employeur un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

(...)

### ARTICLE 39 AMENDÉ

Le professionnel de la santé fait rapport à l'employeur qui l'a désigné au sujet du dossier médical d'un travailleur auquel la Commission lui donne accès; **il ne peut, à cette occasion, communiquer à cet employeur que les informations nécessaires pour lui faire** un résumé du dossier et lui donner un avis pour lui permettre d'exercer les droits que lui confère la présente loi.

(...)

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024

# ***Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

## Ajouts de nouvelles sanctions / infractions statutaires:

Amende de 1 000 \$ à 5 000 \$, dans le cas d'une personne physique, et de 2 000 \$ à 10 000 \$ dans le cas d'une personne morale;

- Tentative d'obtention d'un dossier médical par un **employeur**
- divulgation illégale d'informations par **un·e professionnel·le de la santé**

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024

# ***Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

## Prolongation du délai de réclamation

- Le délai pour produire une réclamation à la CNESST pour une lésion ou une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel sera prolongé de six mois à **deux ans**.

Date d'entrée en vigueur: 27 septembre 2024





# ***Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles***

## Exception à la règle générale d'imputation

- Création d'une règle particulière prévoyant, sauf exception, l'imputation du coût des prestations dues en raison des lésions résultant de la violence à caractère sexuel aux employeurs de toutes les unités.

Date d'entrée en vigueur: 27 mars 2024

### III. Impacts pour les employeurs

- Résumé des obligations et des risques
- Recommandations pour assurer la conformité
- Conséquences de la non-conformité



**DENTONS**

# **IV. Conclusion**



# Conclusion

- La Loi apporte plusieurs **changements législatifs importants**
- Modifications visent à assurer une **meilleure prise en charge à la source** des situations de harcèlement et de violence au travail, une **plus grande harmonisation** de la législation existante et à **faciliter les recours des victimes**
- Nécessité pour les employeurs de **revoir leurs pratiques et politiques** en place afin de s'assurer de se conformer aux nouvelles exigences.

**DENTONS**

**Merci**



**Arianne Bouchard**  
Associée, Montréal  
+1 514 878 5892  
arianne.bouchard@dentons.com



**Sarah-Émilie Dubois**  
Avocate principale, Montréal  
+1 514 878 8824  
sarah-emilie.dubois@dentons.com