

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail : les impacts sur votre entreprise.



La Loi 42, sanctionnée le 27 mars 2024, introduit des amendements significatifs pour les milieux de travail québécois. Elle cible le renforcement de la protection des employés contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. Les employeurs doivent se conformer à ces changements en adaptant leurs politiques et pratiques, sous peine de faire face à des recours ou des amendes. Conscients des défis que représente la conformité à la législation en constante évolution, Fasken se positionne en tant que partenaire privilégié des entreprises souhaitant anticiper les nouvelles exigences de cette Loi. Nous sommes à votre service pour réviser et renforcer vos politiques internes, notamment votre politique interne en matière de harcèlement psychologique.

Quels sont les objectifs de la Loi 42 ?

- › Assurer la protection des employés dans leur milieu de travail;
- › Encadrer les recours destinés à assurer cette protection.

Quelques modifications importantes découlant de la Loi 42



Définition élargie de la « violence à caractère sexuel » pour inclure divers comportements inappropriés à connotation sexuelle, incluant ceux touchant la diversité sexuelle et de genre.



Présomption de lésion professionnelle pour les cas résultant de violence à caractère sexuel, avec un fardeau de la preuve inversé pour l'employeur pour contester cette présomption.



Modification des modalités d'accès au dossier médical pour les employeurs, restreignant les informations qu'ils peuvent obtenir aux fins de gestion et de contestation d'une réclamation pour lésion professionnelle.



Droit pour le Tribunal d'ordonner des dommages et intérêts punitifs pour harcèlement psychologique même en présence d'une lésion professionnelle.



Obligation de revoir et modifier votre politique en matière de harcèlement psychologique pour tenir compte du nouveau contenu minimal obligatoire, laquelle doit entrer en vigueur au sein de votre entreprise au plus tard le 28 septembre 2024, en plus de devoir être intégrée à votre programme de prévention au plus tard en octobre 2025.



Prolongation du délai pour produire une réclamation à la CNESST à deux ans pour les cas liés à la violence à caractère sexuel.



Les obligations de prévention du harcèlement psychologique s'étendent désormais expressément aux tiers en milieu de travail.



Protection contre les représailles pour les salariés signalant une situation de harcèlement psychologique.



Interdiction des clauses d'amnistie pour des mesures disciplinaires en lien avec des conduites violentes.

Prochaine date importante :

- › **Avant le 28 septembre 2024** : il faudra notamment élaborer une stratégie de communication des résumés médicaux avec le médecin expert pour les dossiers CNESST de lésions professionnelles, actualiser la politique de gestion du harcèlement psychologique, conformément à l'article 81.19 de la LNT. Former vos cadres et vos employés.

L'offre Fasken pour vous soutenir dans la rédaction et la mise en œuvre de politiques conformes aux nouvelles dispositions législatives en vigueur :

- › **Audit et analyse complète** : évaluation de vos politiques actuelles et pratiques en matière de prévention et gestion du harcèlement psychologique, du harcèlement sexuel et de la violence au travail, afin de déterminer les ajustements nécessaires conformément aux nouvelles dispositions légales.
- › **Conseils sur mesure** : fourniture de recommandations personnalisées et pratiques pour assurer la mise en conformité de vos politiques, tout en respectant la culture d'entreprise.
- › **Élaboration et mise à jour des politiques** : rédaction ou modification de vos documents internes, afin qu'ils reflètent les exigences légales et les meilleures pratiques en matière de prévention et de réponse aux comportements inappropriés.
- › **Formations spécialisées** : organisation de sessions de formation pour vos cadres et employées, destinées à les sensibiliser aux nouvelles normes et à les outiller pour intervenir efficacement.

Soyez proactif avec les bons conseils

Dans le contexte où la prévention et la gestion du harcèlement psychologique sont devenues des enjeux cruciaux pour les entreprises, Fasken met à disposition son expérience en la matière pour assurer un traitement rigoureux et respectueux de ces situations délicates. Notre offre de services comprend un accompagnement complet pour la conduite d'enquêtes à la suite de plaintes ou de signalements de harcèlement psychologique, mais également dès lors que l'employeur a connaissance d'une telle situation.

Enquête en matière de harcèlement psychologique, les étapes clés de notre accompagnement :

- Étape 1**
 - ✓ **Étude préalable** : analyse approfondie de la preuve documentaire transmise par la partie plaignante ou recueillie par l'employeur et conseils stratégiques avant que l'enquête débute.
 - ✓ **Évaluation de la plainte** : analyse initiale pour évaluer la recevabilité de la plainte et déterminer les prochaines étapes.
- Étape 2**
 - ✓ **Coordination de l'enquête** : contact avec les parties impliquées ainsi que les témoins, le cas échéant, afin d'assurer la logistique de l'enquête, en collaboration avec les syndicats et représentants de l'employeur le cas échéant.
 - ✓ **Préparation et conduite des entretiens** : préparation méticuleuse des rencontres et réalisation des entrevues d'enquête avec les parties concernées.
- Étape 3**
 - ✓ **Analyse des données recueillies** : examen des documents et déclarations recueillies au cours de l'enquête.
 - ✓ **Rédaction de déclarations écrites** : préparation des déclarations écrites des témoins et des parties impliquées, lorsque jugé nécessaire.
- Étape 4**
 - ✓ **Rapport d'enquête** : élaboration d'un rapport d'enquête exhaustif et d'un rapport sommaire, lorsque requis, faisant notamment état de nos conclusions et de notre analyse au soutien de ces dernières.
- Étape 5**
 - ✓ **Présentation des résultats** : communication des conclusions aux représentants de l'employeur, avec une approche transparente et professionnelle. Ces mêmes conclusions pourront également être communiquées verbalement aux parties impliquées lorsque requis par l'employeur.
- Étape 6**
 - ✓ **Soutien et recommandations** : assistance continue de l'employeur durant l'enquête
 - ✓ **Suivi post-enquête** : accompagnement dans la mise en œuvre des recommandations
 - ✓ **Formation spécialisée** : proposition de formations ciblées et adaptées, individuelles ou en groupe, afin notamment de permettre à l'employeur de répondre de ses obligations en matière de prévention, mais également de mieux l'outiller dans la mise en application des recommandations issues de l'enquête.

Rencontrez nos expertes dans votre région

Votre gestionnaire-client pour la région de Montréal :



Marie-Gabrielle Bélanger
Associée | CRIA
Montréal
+1 514 397 7653
marbelanger@fasken.com

Votre gestionnaire-client pour la région de Québec :



Émilie Sylvain-Jacques
Avocate
Québec
+1 418 640 2044
esyvain@fasken.com