



Changements législatifs

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

Présenté le 23 novembre 2023

Principe adopté le 7 février 2024

Adopté le 21 mars 2024

Sanctionné le 27 mars 2024

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi a pour objet de prévenir et de combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en prévoyant diverses mesures dans les lois du travail visant principalement la protection des travailleurs dans leur milieu de travail et dans l'exercice de leurs recours destinés à assurer cette protection.

Le projet de loi modifie d'abord le Code du travail afin de prévoir une formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel pour les arbitres qui traitent des griefs en matière de harcèlement psychologique. Il prévoit également que la tenue d'une conférence préparatoire à l'audition de tout grief peut être demandée par l'une des parties.

Le projet de loi modifie de plus la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles afin notamment :

1° d'ajouter des présomptions légales pour faciliter la preuve permettant la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, d'allonger le délai à deux ans pour produire une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour ce type de lésion et de prévoir que, sauf exception, le coût des prestations dues en raison de ces lésions est imputé aux employeurs de toutes les unités;

2° de préciser les règles relatives au droit d'accès au dossier médical du travailleur que possède la Commission et de créer des infractions spécifiques pour une contravention à l'une de ces règles;

3° de rehausser le montant de l'indemnité de remplacement du revenu d'un stagiaire, d'un travailleur qui est étudiant à temps plein ou d'un enfant considéré travailleur.

Le projet de loi modifie également la Loi sur les normes du travail afin, entre autres :

1° de préciser que les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement psychologique s'appliquent à celui provenant de toute personne en milieu de travail, de prescrire un contenu minimal à la politique de prévention et de traitement des situations de harcèlement psychologique que l'employeur doit adopter

et de prévoir que cette politique fait partie du programme de prévention ou du plan d'action que l'employeur doit appliquer en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail;

2° de prévoir qu'un contrat individuel de travail, une convention collective, un décret de convention collective ou toute autre entente relative à des conditions de travail ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de tenir compte d'une mesure disciplinaire précédemment imposée à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique qu'elle a commise, incluant la violence à caractère sexuel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire concernant une nouvelle inconduite relative à l'une de ces formes de violence;

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.

Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements législatifs

3° de prévoir que constitue notamment une pratique interdite le fait pour un employeur d'exercer à l'endroit d'une personne salariée des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que cette personne salariée lui a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne;

4° de prévoir le pouvoir d'un médiateur de mettre fin à la médiation s'il estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée;

5° de préciser que les parties, dans le cadre d'un règlement visant une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, peuvent convenir de la levée de l'obligation de confidentialité, à la condition de le prévoir à leur entente visant un tel règlement;

6° de prévoir que le Tribunal administratif du travail peut ordonner à l'employeur de verser des dommages et intérêts punitifs à une personne salariée victime de harcèlement psychologique, malgré qu'elle soit victime d'une lésion professionnelle qui résulte de ce harcèlement;

7° de hausser les amendes en cas d'infraction aux dispositions concernant le harcèlement psychologique.

Le projet de loi modifie, de plus, la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction pour ajouter la déclaration de culpabilité à une agression sexuelle et la déclaration de culpabilité à une agression sexuelle grave aux motifs d'inhabilité à exercer certaines fonctions de représentation dans l'industrie de la construction.

Par ailleurs, le projet de loi modifie la Loi sur la santé et la sécurité du travail afin notamment d'introduire la définition de « violence à caractère sexuel » et d'accorder un pouvoir réglementaire à la Commission de déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.



Enfin, le projet de loi prévoit des modifications de concordance, notamment à la Loi sur la protection des stagiaires en milieu de travail et à la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène, ainsi que des mesures transitoires et finales.

LOIS MODIFIÉES PAR CE PROJET DE LOI :

- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001);
- Code du travail (chapitre C-27);
- Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1);
- Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (chapitre P-39.3);
- Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20);
- Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1);
- Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène (chapitre S-32.1).



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
	<p>Légende :</p> <p>Rouge ou  : retrait</p> <p>Bleu ou  : modification ou ajout</p> <p>Noir : texte existant</p>
CODE DU TRAVAIL	
<p>1. Le Code du travail (chapitre C-27) est modifié par l'insertion, après l'article 100, du suivant :</p> <p>« 100.0.0.1. L'arbitre qui procède à l'arbitrage d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) doit avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel dont les conditions sont déterminées par le ministre. ».</p> <p>AMENDEMENT</p> <p>Modifier l'article 100.0.0.1 du Code du travail, proposé par l'article 1 du projet de loi :</p> <p>1° par la suppression de « dont les conditions sont déterminées par le ministre »;</p> <p>2° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :</p> <p>« Le ministre détermine, après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre visé à l'article 12.1 de la Loi sur le ministère du Travail (chapitre M-32.2), les conditions de cette formation, telles que le contenu, la durée et les personnes ou les organismes autorisés à l'offrir. ».</p>	<p>SECTION III DE L'ARBITRE DE GRIEF</p> <p>100. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.</p> <p>L'arbitre nommé par le ministre est choisi sur la liste prévue à l'article 77.</p> <p>Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d'incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective.</p> <p>100.0.0.1. L'arbitre qui procède à l'arbitrage d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique au sens de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) doit avoir suivi une formation sur la violence à caractère sexuel.</p> <p>Le ministre détermine, après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre visé à l'article 12.1 de la Loi sur le ministère du Travail (chapitre M-32.2), les conditions de cette formation, telles que le contenu, la durée et les personnes ou les organismes autorisés à l'offrir.</p>
<p>2. L'article 100.2 de ce code est modifié par l'insertion, dans le troisième alinéa et après « il peut aussi », de « , d'office ou sur demande de l'une des parties, ».</p>	<p>100.2. L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.</p> <p>À cette fin, il peut, d'office, convoquer les parties pour procéder à l'audition du grief.</p>



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
	Aux fins prévues à l'article 27 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), il peut aussi, <i>d'office ou sur demande de l'une des parties</i> , tenir avec elles une conférence préparatoire à l'audition du grief.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la *Gazette
Officielle du Québec*

Suivi des modifications préparé par l'AQEI

LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

3. L'article 2 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) est modifié par l'ajout, à la fin, de la définition suivante :

« **violence à caractère sexuel** » : de la violence à caractère sexuel au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. ».

2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **accident du travail** » : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

[...]

« **violence à caractère sexuel** » : de la violence à caractère sexuel au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

4. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 28, des suivants :

« **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 ~~aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé.~~

« **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. ».

AMENDEMENT

L'article 28.0.1. introduit par l'article 4 du projet de loi est modifié par la suppression des mots suivants : << aux fins d'un même établissement, sauf si cette violence survient dans un contexte strictement privé>>.

28. Une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle.

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.

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.

28.1. Un travailleur atteint d'une maladie dont le diagnostic est une atteinte auditive causée par le bruit peut produire une réclamation pour maladie professionnelle s'il satisfait aux critères d'admissibilité prévus par règlement.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>5. L'article 38 de cette loi, modifié par l'article 12 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié, dans le cinquième alinéa :</p> <p>1° par le remplacement de « seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur a droit d'accès, sans frais, » par « l'employeur n'a pas droit d'accès »;</p> <p>2° par l'insertion, à la fin, de « ; seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur y a droit, sans frais ».</p>	<p>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.</p> <p>Un employeur à qui est imputé, en vertu du premier alinéa de l'article 326 ou du premier ou du deuxième alinéa de l'article 328, tout ou partie du coût des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle, de même qu'un employeur tenu personnellement au paiement de tout ou partie des prestations dues en raison d'une lésion professionnelle ont également droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet de cette lésion.</p> <p>Lorsqu'une opération visée à l'article 314.3 est intervenue, un employeur impliqué dans cette opération a également droit d'accès, sans frais, au dossier que la Commission possède au sujet d'une lésion professionnelle dont le coût sert à déterminer sa cotisation à la suite de cette opération.</p> <p>L'employeur peut autoriser expressément une personne à exercer son droit d'accès.</p> <p>Cependant, seul le professionnel de la santé désigné par cet employeur a droit d'accès, sans frais l'employeur n'a pas droit d'accès, au dossier médical 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 y a droit, sans frais.</p> <p>La Commission avise le travailleur du fait que le droit visé au présent article a été exercé.</p>
<p>6. L'article 38.1 de cette loi est modifié par le remplacement de « ou la personne qu'il autorise » par « , la personne qu'il autorise ou le professionnel de la santé qu'il désigne ».</p>	<p>38.1. L'employeur ou la personne qu'il autorise, la personne qu'il autorise ou le professionnel de la santé qu'il désigne ne doit pas utiliser ou communiquer les informations reçues en vertu de l'article 38 à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à cet employeur.</p>
<p>7. L'article 39 de cette loi, modifié par l'article 13 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié :</p> <p>1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de « il peut, à cette occasion, faire à cet employeur » par « il ne peut, à cette occasion, communiquer à cet employeur que les informations nécessaires pour lui faire »;</p> <p>2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « La personne » et de « qu'elle » par, respectivement, « L'employeur ou la personne qu'il autorise » et « qu'il ».</p>	<p>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 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.</p> <p>La personne L'employeur ou la personne qu'il autorise à qui le professionnel de la santé fait rapport ne doit pas utiliser ou communiquer les informations et l'avis qu'elle qu'il reçoit à cette occasion à d'autres fins que l'exercice des droits que la présente loi confère à l'employeur.</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>8. L'article 80 de cette loi est modifié :</p> <p>1° par le remplacement, dans le paragraphe 1° du premier alinéa, de « de 50 \$ par semaine » par « calculée, par semaine, en multipliant 17 par le taux général du salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3) »;</p> <p>2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « , et l'article 65 ne s'applique pas dans ce cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi » par « ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi annuel plus élevé compte tenu de son contrat de travail conclu antérieurement à sa lésion professionnelle, et l'article 65 ne s'applique pas dans ces cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi ».</p>	<p>80. L'indemnité de remplacement du revenu d'un étudiant visé dans l'article 10, d'un travailleur qui est un étudiant à plein temps ou d'un enfant visé dans le paragraphe 3° de l'article 11 est:</p> <p>1° jusqu'à l'âge de 18 ans, de 50 \$ par semaine calculée, par semaine, en multipliant 17 par le taux général du salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3);</p> <p>2° à compter de l'âge de 18 ans, calculée à partir du revenu brut annuel déterminé sur la base du salaire minimum alors en vigueur; et</p> <p>3° à compter de l'âge de 21 ans, révisée à la hausse s'il démontre à la Commission qu'il aurait probablement gagné un revenu brut d'emploi plus élevé à la fin des études en cours, s'il n'avait pas été victime d'une lésion professionnelle.</p> <p>Malgré le paragraphe 1° ou 2° du premier alinéa, l'étudiant ou l'enfant peut démontrer à la Commission qu'il a gagné pendant les 12 mois précédant la date de son incapacité un revenu brut d'emploi justifiant une indemnité plus élevée, et l'article 65 ne s'applique pas dans ce cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi ou qu'il aurait gagné un revenu brut d'emploi annuel plus élevé compte tenu de son contrat de travail conclu antérieurement à sa lésion professionnelle, et l'article 65 ne s'applique pas dans ces cas en ce qui concerne le revenu minimum d'emploi.</p> <p>La révision faite en vertu du paragraphe 3° du premier alinéa tient lieu de celle que prévoit l'article 76.</p>
<p>9. L'article 270 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante : « Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans de la lésion. ».</p>	<p>270. Le travailleur qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable d'exercer son emploi pendant plus de 14 jours complets ou a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique ou, s'il décède de cette lésion, le bénéficiaire, produit sa réclamation à la Commission, sur le formulaire qu'elle prescrit, dans les six mois de la lésion ou du décès, selon le cas. Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans de la lésion.</p> <p>L'employeur assiste le travailleur ou, le cas échéant, le bénéficiaire, dans la rédaction de sa réclamation et lui fournit les informations requises à cette fin.</p> <p>Le travailleur ou, le cas échéant, le bénéficiaire, remet à l'employeur copie de ce formulaire dûment rempli et signé.</p>
<p>10. L'article 271 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : « Cependant, une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à</p>	<p>271. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui ne le rend pas incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion ou celui à qui aucun employeur n'est tenu de verser un salaire en vertu de l'article 60, quelle que soit la durée de son incapacité, produit</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>caractère sexuel subie par le travailleur est produite dans les deux ans de la lésion. ».</p>	<p>sa réclamation à la Commission, s'il y a lieu, sur le formulaire qu'elle prescrit, dans les six mois de sa lésion. Cependant, une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur est produite dans les deux ans de la lésion.</p>
<p>11. L'article 272 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante : « Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans où il est porté à sa connaissance qu'il est atteint d'une telle maladie. ».</p>	<p>272. Le travailleur atteint d'une maladie professionnelle ou, s'il en décède, le bénéficiaire, produit sa réclamation à la Commission, sur le formulaire qu'elle prescrit, dans les six mois de la date où il est porté à la connaissance du travailleur ou du bénéficiaire que le travailleur est atteint d'une maladie professionnelle ou qu'il en est décédé, selon le cas. Cependant, une réclamation d'un travailleur pour une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par celui-ci est produite dans les deux ans où il est porté à sa connaissance qu'il est atteint d'une telle maladie.</p> <p>Ce formulaire porte notamment sur les nom et adresse de chaque employeur pour qui le travailleur a exercé un travail de nature à engendrer sa maladie professionnelle.</p> <p>La Commission transmet copie de ce formulaire à chacun des employeurs dont le nom y apparaît.</p>
<p>AMENDEMENT</p> <p>Insérer, après l'article 11 du projet de loi, le suivant :</p> <p>« 11.1. Cette loi est modifiée par l'insertion après l'article 272, du suivant :</p> <p>« 272.1. Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le travailleur une lésion professionnelle et réserve sa décision en application du deuxième alinéa de l'article 123.16 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), le délai applicable prévu aux articles 270 à 272, 443 ou 452 se calcule à compter du jour de la décision du Tribunal, dans la mesure où une réclamation ou un avis d'option pour une telle lésion n'a pas déjà été produit à la Commission.</p> <p>Le premier alinéa s'applique également au travailleur pour lequel une telle décision est rendue dans le cadre d'un recours en cas de</p>	<p>272.1. Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le travailleur une lésion professionnelle et réserve sa décision en application du deuxième alinéa de l'article 123.16 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), le délai applicable prévu aux articles 270 à 272, 443 ou 452 se calcule à compter du jour de la décision du Tribunal, dans la mesure où une réclamation ou un avis d'option pour une telle lésion n'a pas déjà été produit à la Commission.</p> <p>Le premier alinéa s'applique également au travailleur pour lequel une telle décision est rendue dans le cadre d'un recours en cas de harcèlement psychologique découlant d'une autre loi ou d'une convention.</p> <p>L'article 31.1 ne s'applique pas au travailleur qui produit sa réclamation ou son avis d'option en application du premier ou du deuxième alinéa.</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>harcèlement psychologique découlant d'une autre loi ou d'une convention. ».</p> <p>SOUS-AMENDEMENT</p> <p>Article 11.1 (article 272.1 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)</p> <p>Ajouter, à la fin de l'amendement proposé à l'article 272.1 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, proposé par l'article 11.1 du projet de loi, l'alinéa suivant:</p> <p>« L'article 31.1 ne s'applique pas au travailleur qui produit sa réclamation ou son avis d'option en application du premier ou du deuxième alinéa. ».</p>	
<p>12. L'article 327 de cette loi est modifié :</p> <p>1° par l'ajout, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant :</p> <p>« 4° dues en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur. »;</p> <p>2° dans le deuxième alinéa :</p> <p>a) par le remplacement de « et 2° » par « , 2° et 4° »;</p> <p>b) par l'insertion, à la fin, de « ou que la lésion professionnelle résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur »;</p> <p>3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :</p> <p>« Le paragraphe 4° du premier alinéa ne s'applique pas lorsque la violence à caractère sexuel a été commise par l'employeur du travailleur, l'un de ses dirigeants dans le cas d'une personne morale ou l'un des représentants de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs. ».</p>	<p>327. La Commission impute aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations:</p> <p>1° dues en raison d'une blessure ou d'une maladie qui, bien que survenue uniquement en raison de la négligence grossière et volontaire d'un travailleur, est reconnue comme lésion professionnelle en application de l'article 27;</p> <p>2° dues en raison d'une lésion professionnelle visée à l'article 31;</p> <p>3° de services de santé, d'équipement adapté et d'autres frais fournis en raison d'une lésion professionnelle, autre qu'une atteinte auditive causée par le bruit qui ne résulte pas d'un accident du travail, qui ne rend pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion;</p> <p>4° dues en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur.</p> <p>Les paragraphes 1° et 2°, 2° et 4° du premier alinéa s'appliquent uniquement lorsqu'une décision finale a déterminé l'admissibilité de la blessure ou de la maladie à titre de lésion professionnelle visée aux articles 27 ou 31 ou que la lésion professionnelle résulte de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur.</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>AMENDEMENT</p> <p>Supprimer le paragraphe 3° de l'article 12 du projet de loi.</p>	
<p>13. L'article 328 de cette loi est modifié par l'insertion, après le troisième alinéa, du suivant :</p> <p>« Dans le cas d'une maladie professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel subie par le travailleur, le deuxième alinéa s'applique uniquement aux employeurs pour qui le paragraphe 4° du premier alinéa de l'article 327 ne s'applique pas. ».</p> <p>AMENDEMENT</p> <p>Retirer l'article 13 du projet de loi.</p>	
<p>14. L'article 443 de cette loi est modifié :</p> <p>1° par l'insertion, dans le premier alinéa et après « mois », de « ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans »;</p> <p>2° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après « mois », de « ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, au plus tard deux ans ».</p>	<p>443. Un bénéficiaire qui peut intenter une action en responsabilité civile doit faire option et en aviser la Commission dans les six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans de l'accident du travail, de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou, le cas échéant, du décès qui résulte de la lésion professionnelle.</p> <p>Cependant, le bénéficiaire qui peut intenter une action en responsabilité civile pour une faute visée dans le paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 441 doit faire option et en aviser la Commission au plus tard six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, au plus tard deux ans après la date de l'aveu ou du jugement final de déclaration de culpabilité.</p> <p>À défaut de faire l'option prévue par le premier ou le deuxième alinéa, le bénéficiaire est réputé renoncer aux prestations prévues par la présente loi.</p>
<p>15. L'article 452 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa et après « mois », de « ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion</p>	<p>452. Si une personne a droit, en raison d'une même lésion professionnelle, à une prestation en vertu de la présente loi et en vertu d'une loi autre qu'une loi du Parlement du Québec, elle doit faire option et en aviser la Commission dans les six mois ou, dans le cas d'une réclamation d'un travailleur pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans de</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.

Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel, dans les deux ans ».	l'accident du travail ou de la date où il est médicalement établi et porté à la connaissance du travailleur qu'il est atteint d'une maladie professionnelle ou, le cas échéant, du décès qui résulte de la lésion professionnelle. À défaut, elle est présumée renoncer aux prestations prévues par la présente loi.
<p>16. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 458, du suivant :</p> <p>« 458.1. Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 5 000 \$ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 10 000 \$ dans les autres cas :</p> <p>1° l'employeur qui tente d'obtenir ou obtient, de quelque manière que ce soit, le dossier médical auquel il n'a pas droit d'accès en application de l'article 38;</p> <p>2° l'employeur ou la personne qu'il autorise qui contrevient à l'article 38.1 ou au deuxième alinéa de l'article 39;</p> <p>3° le professionnel de la santé qui contrevient à l'article 38.1 ou au premier alinéa de l'article 39. ».</p>	<p>458. L'employeur qui contrevient au premier alinéa des articles 32 ou 33, à l'article 59, au premier ou au deuxième alinéa de l'article 60, au premier alinéa de l'article 61, au premier alinéa de l'article 190, à l'article 191, au premier alinéa de l'article 215, au paragraphe 2° du premier alinéa de l'article 235, au deuxième alinéa de l'article 266, aux articles 268 ou 269, au deuxième alinéa de l'article 270 ou au premier alinéa de l'article 334 commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 5 000 \$ s'il s'agit d'une personne physique, et d'une amende d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 10 000 \$ dans les autres cas.</p> <p>458.1. Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 1 000 \$ et d'au plus 5 000 \$ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende d'au moins 2 000 \$ et d'au plus 10 000 \$ dans les autres cas :</p> <p>1° l'employeur qui tente d'obtenir ou obtient, de quelque manière que ce soit, le dossier médical auquel il n'a pas droit d'accès en application de l'article 38;</p> <p>2° l'employeur ou la personne qu'il autorise qui contrevient à l'article 38.1 ou au deuxième alinéa de l'article 39;</p> <p>3° le professionnel de la santé qui contrevient à l'article 38.1 ou au premier alinéa de l'article 39.</p>



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la *Gazette
Officielle du Québec*

Suivi des modifications préparé par l'AQEI

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

17. L'article 3.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa et après « du chapitre IV, », de « l'article 97.1 du chapitre IV.1, ».

3.1. Malgré l'article 3, les sections V.2 et VI.1 du chapitre IV, l'article 97.1 du chapitre IV.1, les articles 122.1 et 123.1 et la section II.1 du chapitre V s'appliquent à toute personne salariée et à tout employeur.

Il en va de même des paragraphes 7^o et 10^o à 20^o du premier alinéa de l'article 122 et, lorsqu'ils sont relatifs à ces recours, des autres articles de la section II du chapitre V.

18. L'article 81.19 de cette loi est modifié :
1^o dans le deuxième alinéa :

a) par l'insertion, après « pour prévenir le harcèlement psychologique », de « provenant de toute personne »;

b) par le remplacement de « du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel » par « et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique »;

2^o par l'ajout, à la fin, des alinéas suivants :

« Cette politique doit entre autres prévoir :

1^o 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^o 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;

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

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 ~~du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel~~ et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.

Cette politique doit entre autres prévoir :

1^o 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^o 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^o les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;

4^o 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^o 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;



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>Cette politique fait partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action, selon le cas, visé à l'article 59, 61.2 ou 199 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1). ».</p> <p>AMENDEMENT</p> <p>Insérer, dans le paragraphe 4° du troisième alinéa de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, proposé par le paragraphe 2° de l'article 18 du projet de loi, et après</p>	<p>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;</p> <p>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.</p> <p>Cette politique fait partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action, selon le cas, visé à l'article 59, 61.2 ou 199 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1).</p>



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>« un document », « , la personne désignée pour en prendre charge ».</p> <p>Insérer à la fin du paragraphe 2° du troisième alinéa de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, proposé par le paragraphe 2° de l'article 18 du projet de loi, « ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement».</p>	
<p>19. L'article 81.20 de cette loi est modifié :</p> <p>1° dans le premier alinéa :</p> <p>a) par la suppression de « 123.7, »;</p> <p>a) par le remplacement de« 123.7, 123.15 et 123.16 »par« 123.15, 123.16 et 123.17»;</p> <p>b) par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : « Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective. »;</p> <p>2° par le remplacement, dans le troisième alinéa, de « sont aussi » par « , incluant celles de l'article 123.7, sont ».</p> <p>AMENDEMENT</p> <p>Remplacer le sous-paragraphe a) du paragraphe 1 ° de l'article 19 du projet de loi par le suivant :</p> <p>« a) par le remplacement de« 123.7, 123.15 et 123.16 »par« 123.15, 123.16 et 123.17»; ».</p>	<p>81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.15, 123.16 et 123.17 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Une personne salariée visée par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard. Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective.</p> <p>En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.</p> <p>Les dispositions visées au premier alinéa, sont aussi incluant celles de l'article 123.7, sont réputées faire partie des conditions de travail de toute personne salariée nommée en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régie par une convention collective. Cette personne salariée doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.</p> <p>Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.</p>
<p>20. Cette loi est modifiée par l'ajout, après l'article 97, du chapitre suivant :</p> <p>« CHAPITRE IV.1</p> <p>« DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL</p>	<p>CHAPITRE IV.1</p> <p>DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL</p> <p>97.1. Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>« 97.1. Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence. ».</p>	<p>en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.</p>
<p>21. L'article 122 de cette loi est modifié par l'insertion, après le paragraphe 2° du premier alinéa, du paragraphe suivant :</p> <p>« 2.1° pour le motif que la personne salariée lui a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne ou a collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite; ».</p>	<p>122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:</p> <p>1° à cause de l'exercice par cette personne salariée d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;</p> <p>[...]</p> <p>2.1° pour le motif que la personne salariée lui a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne ou a collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite;</p> <p>[...]</p> <p>20° pour le motif que le salarié a effectué un signalement, formulé une plainte, collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte ou accompagné une personne qui a effectué un signalement ou formulé une plainte en vertu de la Loi sur le protecteur national de l'élève (chapitre P-32.01).</p> <p>Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une personne salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La personne salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.</p>
<p>22. L'article 123.3 de cette loi est modifié par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :</p>	<p>123.3. La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties.</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>« La personne nommée en vertu du premier alinéa peut mettre fin à la médiation si elle estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; elle en avise alors par écrit les parties. ».</p>	<p>Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.</p> <p><i>La personne nommée en vertu du premier alinéa peut mettre fin à la médiation si elle estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; elle en avise alors par écrit les parties.</i></p> <p>Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document.</p>
<p>23. L'article 123.10 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « Le troisième alinéa de l'article 123.3 s'applique » par « Les troisième et quatrième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent ».</p>	<p>123.10. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande de la personne salariée, l'assister et la conseiller pendant la médiation.</p> <p>Le troisième alinéa de l'article 123.3 s'applique <i>Les troisième et quatrième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent</i> à la médiation prévue au premier alinéa.</p>
<p>24. L'article 123.15 de cette loi est modifié :</p> <p>1° par la suppression, dans le paragraphe 4°, de « punitifs et »;</p> <p>2° par l'insertion, après le paragraphe 4°, du suivant :</p> <p>« 4.1° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs; ».</p>	<p>123.15. Si le Tribunal administratif du travail juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:</p> <p>1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;</p> <p>2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;</p> <p>3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;</p> <p>4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts moraux;</p> <p><i>4.1° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs;</i></p> <p>5° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
	<p>6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;</p> <p>7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.</p>
<p>25. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.16, du suivant :</p> <p>« 123.17. Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent le préciser dans leur entente visant un tel règlement, et y indiquer le moment où la levée de cette obligation prend effet. Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent y préciser les éléments qui en font l'objet et y indiquer le moment où elle prend effet. ».</p> <p>AMENDEMENT</p> <p>Remplacer la dernière phrase de l'article 123.17 de la Loi sur les normes du travail, proposé par l'article 25 du projet de loi, par la suivante : « Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent y préciser les éléments qui en font l'objet et y indiquer le moment où elle prend effet. ».</p>	<p>123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.</p> <p>Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.</p> <p>123.17. Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent y préciser les éléments qui en font l'objet et y indiquer le moment où elle prend effet.</p>
<p>26. L'article 125 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de « Les deuxième et troisième » par « Les deuxième, troisième et quatrième ».</p>	<p>125. Sur réception de la plainte, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés. Les deuxième et troisième Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent aux fins du présent article.</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
	La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut exiger de l'employeur un écrit contenant les motifs du congédiement de la personne salariée. Elle doit, sur demande, fournir une copie de cet écrit à la personne salariée.
<p>27. L'article 140 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le paragraphe 6° et après « des articles », de « 81.19, 81.20, ».</p>	<p>140. Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, quiconque:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° entrave de quelque façon que ce soit, l'action de la Commission ou d'une personne autorisée par elle, dans l'exercice de ses fonctions; 2° la trompe par réticence ou fausse déclaration; 3° refuse de lui fournir un renseignement ou un document qu'elle a le droit d'obtenir en vertu de la présente loi; 4° cache un document ou un bien qui a rapport à une enquête; 5° est partie à une convention ayant pour objet de stipuler une condition de travail inférieure à une norme du travail adoptée en vertu de la présente loi ou des règlements; ou 6° contrevient à toute autre disposition de la présente loi ou d'un règlement à l'exception des articles 81.19, 81.20, 84.2 à 84.7, 92.5 et 92.6 et des paragraphes 7°, 10°, 11° et 13° à 20° du premier alinéa de l'article 122.
<p>28. L'article 140.1 de cette loi est modifié par l'insertion, après « des articles », de « 81.19, 81.20, ».</p>	<p>140.1. Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 6 000 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 12 000 \$, quiconque contrevient à l'une ou l'autre des dispositions des articles 81.19, 81.20, 84.2 à 84.7, 92.5 et 92.6.</p>



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la *Gazette
Officielle du Québec*

Suivi des modifications préparé par l'AQEI

LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL

29. L'article 19 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (chapitre P-39.3) est modifié :

1° par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après « pour prévenir le harcèlement psychologique », de « provenant de toute personne »;

2° par le remplacement, dans le troisième alinéa, de « du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes » par « et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ».

19. Tout stagiaire a droit à un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel doivent prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour prévenir le harcèlement psychologique **provenant de toute personne** et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour protéger le stagiaire et pour la faire cesser.

L'employeur doit notamment rendre disponible, à tout stagiaire qu'il accueille, la politique de prévention ~~du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes~~ **et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique** adoptée conformément à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), laquelle politique s'applique au stagiaire, avec les adaptations nécessaires.

30. L'article 20 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le paragraphe 5° du premier alinéa et après « aux paragraphes », de « 2.1° ».

20. Il est interdit à un employeur et, selon le cas, à un établissement d'enseignement ou à un ordre professionnel, ainsi qu'à leurs agents de mettre fin à un stage, de congédier, de suspendre ou de déplacer un stagiaire, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:

1° à cause de l'exercice, par le stagiaire, d'un droit qui lui résulte de la présente loi;

2° en raison d'une enquête effectuée par la Commission en vertu de la présente loi;

3° pour le motif que le stagiaire a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application de la présente loi ou a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

4° dans le but d'éluder l'application de la présente loi;

5° pour l'un des motifs prévus aux paragraphes 2.1°, 4°, 6°, 7° et 10° à 20° du premier alinéa de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), avec les adaptations nécessaires.

Le deuxième alinéa de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail s'applique avec les adaptations nécessaires.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>31. L'article 22 de cette loi est modifié par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :</p> <p>« La personne nommée en vertu du premier alinéa peut mettre fin à la médiation si elle estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; elle en avise alors par écrit les parties. ».</p>	<p>22. La Commission peut, avec l'accord du stagiaire, de l'employeur et, selon le cas, de l'établissement d'enseignement ou de l'ordre professionnel, nommer une personne pour tenter de régler la plainte à la satisfaction des parties.</p> <p>Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.</p> <p><i>La personne nommée en vertu du premier alinéa peut mettre fin à la médiation si elle estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; elle en avise alors par écrit les parties.</i></p> <p>Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document.</p>



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la *Gazette
Officielle du Québec*

Suivi des modifications préparé par l'AQEI

LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

32. L'article 26 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) est modifié :

1° dans le paragraphe 1 :

a) par l'insertion, dans le premier alinéa et après « voies de fait simples, », de « d'agression sexuelle, »;

b) par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après « d'un pardon », de « ou de la suspension du casier judiciaire »;

2° dans le paragraphe 2 :

a) par l'insertion, au début, de « À moins que la personne déclarée coupable ne bénéficie d'un pardon ou de la suspension du casier judiciaire en vertu de la Loi sur le casier judiciaire, »;

b) par l'insertion, après « voies de fait graves, », de « d'agression sexuelle grave ».

26. 1. Toute personne déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, de voies de fait simples, **d'agression sexuelle**, de méfait, de voies de fait causant des lésions corporelles, de vol, d'intimidation, d'intimidation de personnes associées au système judiciaire, d'infraction à l'encontre de la liberté d'association, de harcèlement criminel, de menaces, de menaces et représailles, de rédaction non autorisée de document, de commissions secrètes, de trafic de substances en vertu de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances (L.C. 1996, c. 19), d'importation, d'exportation ou de production en vertu de cette loi, de complot pour commettre un de ces actes, d'un acte criminel prévu aux articles 467.11 à 467.13 du Code criminel (L.R.C. 1985, c. C-46) ou, s'ils sont reliés aux activités que la personne exerce dans l'industrie de la construction, d'une infraction à une loi fiscale ou d'un acte criminel autre que les actes énumérés au paragraphe 2 ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative, ni être élue ou nommée comme délégué de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la Commission ou d'un comité formé en application de la présente loi.

À moins que la personne déclarée coupable ne bénéficie d'un pardon ou de la suspension du casier judiciaire en vertu de la Loi sur le casier judiciaire (L.R.C. 1985, c. C-47), l'incapacité prévue ci-dessus subsiste cinq ans après le terme d'emprisonnement fixé par la sentence; s'il y a eu condamnation à une amende seulement ou si la sentence a été suspendue, l'incapacité subsiste durant cinq ans à compter de la condamnation.

2. **À moins que la personne déclarée coupable ne bénéficie d'un pardon ou de la suspension du casier judiciaire en vertu de la Loi sur le casier judiciaire**, toute personne déclarée coupable, au Canada ou ailleurs, de meurtre, de tentative de meurtre, d'homicide involontaire coupable, de vol qualifié, d'extorsion, d'incendie criminel, de vol avec effraction, de fraude, d'enlèvement, de voies de fait graves, **d'agression sexuelle grave** ou de complot pour commettre un de ces actes ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 ou une association de salariés affiliée à une association représentative ni être élue ou nommée délégué de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la Commission ou d'un comité formé en application de la présente loi.

3. *(Paragraphe abrogé).*



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL	
<p>33. L'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), modifié par l'article 122 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par l'ajout, à la fin, de la définition suivante :</p> <p>« 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 désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. ».</p>	<p>1. Dans la présente loi et les règlements, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :</p> <p>« accident » : un accident du travail au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001);</p> <p>[...]</p> <p>« 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 désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.</p>
<p>34. L'article 51 de cette loi, modifié par l'article 139 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par l'insertion, à la fin du paragraphe 16° du premier alinéa, de « et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel ».</p>	<p>51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :</p> <p>1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;</p> <p>[...]</p> <p>16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.</p> <p>Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.</p>
<p>35. L'article 59 de cette loi, modifié par l'article 144 du chapitre 27 des lois de 2021 et par l'article 7 du chapitre 11 des lois de 2023, est de nouveau modifié :</p> <p>1° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, du paragraphe suivant :</p>	<p>59. Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.</p> <p>Il doit tenir compte des programmes de santé au travail visés à l'article 107, des règlements applicables à l'établissement ainsi que, le cas échéant, des recommandations du comité de santé et de sécurité et prévoir notamment :</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>« 9° la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visée à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail. »;</p> <p>2° par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :</p> <p>« Pour l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa, les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel. ».</p>	<p>1° l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité, <i>cette identification et cette analyse devant inclure les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleurs âgés de 16 ans et moins;</i></p> <p>2° les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;</p> <p>3° les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;</p> <p>4° l'identification des moyens et des équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;</p> <p>5° les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;</p> <p>6° les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi exigés par règlement;</p> <p>7° l'établissement et la mise à jour d'une liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;</p> <p>8° le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences.</p> <p><i>9° la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visée à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail.</i></p> <p><i>Pour l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa, les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel.</i></p> <p>Les éléments visés dans les paragraphes 4° et 6° du deuxième alinéa sont déterminés par le comité de santé et de sécurité, s'il y en a un, conformément aux paragraphes 3° et 4° de l'article 78.</p>
<p>36. L'article 61.2 de cette loi, édicté par l'article 147 du chapitre 27 des lois de 2021 et modifié par l'article 8 du chapitre 11 des lois de 2023, est de nouveau modifié :</p> <p>1° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, du paragraphe suivant :</p>	<p>61.2. Un plan d'action a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.</p> <p>Il doit tenir compte des programmes de santé au travail visés à l'article 107 ainsi que des règlements applicables à l'établissement et prévoir notamment :</p> <p>1° l'identification des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques,</p>



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>« 6° la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visée à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail. »;</p> <p>2° par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :</p> <p>« Pour l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa, les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel. ».</p>	<p>ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité, cette identification devant inclure les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleurs âgés de 16 ans et moins;</p> <p>2° les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;</p> <p>3° les mesures de surveillance et d'entretien permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;</p> <p>4° l'identification des moyens et des équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;</p> <p>5° la formation et l'information en matière de santé et de sécurité du travail. L'employeur n'a l'obligation d'élaborer des éléments de santé dans son plan d'action que s'il existe un programme de santé au travail visé à l'article 107 applicable à son établissement. ».</p> <p>6° la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visée à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail.</p> <p>Pour l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa, les risques psychosociaux comprennent les risques liés à la violence à caractère sexuel.</p> <p>L'employeur n'a l'obligation d'élaborer des éléments de santé dans son plan d'action que s'il existe un programme de santé au travail visé à l'article 107 applicable à son établissement.</p>
<p>37. L'article 199 de cette loi, modifié par l'article 217 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par le remplacement de « au paragraphe 8° » par « aux paragraphes 8° et 9° ».</p>	<p>199. Le programme de prévention relatif à un chantier de construction a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs de la construction. Il doit être conforme aux règlements applicables au chantier de construction et contenir les éléments prévus aux paragraphes 1° à 5°, au paragraphe 7°, avec les adaptations nécessaires, et au paragraphe 8° aux paragraphes 8° et 9° du deuxième alinéa de l'article 59.</p> <p>1° l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité;</p> <p>2° les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de</p>



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
	<p>prévention ainsi que les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;</p> <p>3° les mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;</p> <p>4° l'identification des moyens et des équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;</p> <p>5° les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;</p> <p>6° l'établissement et la mise à jour d'une liste de matières dangereuses utilisées sur le chantier de construction;</p> <p>7° le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences.</p>
<p>38. L'article 223 de cette loi, modifié par l'article 232 du chapitre 27 des lois de 2021, est de nouveau modifié par l'insertion, après le paragraphe 9° du premier alinéa, du paragraphe suivant :</p> <p>« 9.1° déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel que doit prendre l'employeur ou le maître d'oeuvre conformément au paragraphe 16° du premier alinéa de l'article 51; ».</p>	<p>223. La Commission peut faire des règlements pour:</p> <p>1° établir des catégories d'établissements en fonction des activités exercées, du nombre d'employés, des dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs ou de la fréquence et de la gravité des accidents et des maladies professionnelles;</p> <p>[...]</p> <p>9° déterminer, en fonction des catégories d'établissements ou de chantiers de construction, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs que l'employeur doit fournir gratuitement au travailleur;</p> <p>9.1° déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel que doit prendre l'employeur ou le maître d'oeuvre conformément au paragraphe 16° du premier alinéa de l'article 51;</p> <p>[...]</p> <p>42° généralement prescrire toute autre mesure utile à la mise en application de la présente loi.</p> <p>Le contenu des règlements peut varier selon les catégories de personnes, de travailleurs, d'employeurs, de lieux de travail, d'établissements ou de chantiers de construction auxquelles ils s'appliquent. Les règlements peuvent, en outre, prévoir des délais de mise en application qui peuvent varier selon l'objet et la portée de chaque règlement.</p> <p>Un règlement peut référer à une approbation, une certification ou une homologation du Bureau de normalisation du Québec ou d'un autre organisme de normalisation.</p>

Le présent bulletin ne remplace pas la loi et les règlements applicables.
Pour toute référence officielle, veuillez vous référer aux textes de lois et règlements en vigueur.



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la *Gazette
Officielle du Québec*

Suivi des modifications préparé par l'AQEI

LOI SUR LE STATUT PROFESSIONNEL DES ARTISTES DES ARTS VISUELS, DU CINÉMA, DU DISQUE, DE LA LITTÉRATURE, DES MÉTIERS D'ART ET DE LA SCÈNE

39. L'article 43 de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène (chapitre S-32.1) est modifié, dans le deuxième alinéa :

1° par l'insertion, après « pour prévenir le harcèlement psychologique », de « provenant de toute personne »;

2° par le remplacement de « du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel » par « et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique conformément à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ».

43. Tout artiste a droit, dans le cadre de ses relations avec un producteur et avec les personnes avec qui celui-ci le met en relation aux fins de l'exécution de son contrat, à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique **provenant de toute personne**.

Le producteur 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 aux personnes qui participent à la production ou à la diffusion d'une oeuvre une politique de prévention **du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel** et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique conformément à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

40. L'article 45 de cette loi est modifié, dans le premier alinéa :

~~1° par la suppression de « , 63.3 »;~~

1° par le remplacement de « 63.3 et 63.4 » par « du deuxième alinéa de l'article 63.3 et de l'article 63.4 »;

2° par l'ajout, à la fin, de la phrase suivante : « Le délai visé à ~~l'article~~ **au premier alinéa de l'article 63.3** s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à l'entente collective. ».

45. Les dispositions des articles 43, 44, **du deuxième alinéa de l'article 63.3 et de l'article 63.4** sont réputées faire partie intégrante de toute entente collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un artiste visé par une telle entente doit exercer les recours qui y sont prévus. **Le délai visé au premier alinéa de l'article 63.3 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à l'entente collective.**

L'artiste qui n'est pas visé par une entente collective et qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut déposer une plainte au Tribunal.

AMENDEMENT

À l'article 40 du projet de loi :

1° remplacer le paragraphe 1° par le suivant :



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la <i>Gazette Officielle du Québec</i>	Suivi des modifications préparé par l'AQEI
<p>« 1 ° par le remplacement de « 63.3 et 63.4 » par « du deuxième alinéa de l'article 63.3 et de l'article 63.4 »;</p> <p>2° remplacer, dans le paragraphe 2° et après « délai visé », « à l'article » par « au premier alinéa de l'article ».</p>	
<p>41. L'article 63.3 de cette loi est modifié, dans le deuxième alinéa :</p> <p>1° par la suppression, dans le paragraphe 4°, de « punitifs et »;</p> <p>2° par l'insertion, après le paragraphe 4°, du suivant :</p> <p>« 4.1° ordonner au producteur de verser à l'artiste des dommages et intérêts punitifs; ».</p>	<p>63.3. Une plainte visée au deuxième alinéa de l'article 45 doit être déposée au Tribunal dans les deux ans de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique.</p> <p>Si le Tribunal juge que l'artiste a été victime de harcèlement psychologique et que le producteur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 43, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:</p> <p>1° ordonner au producteur de réintégrer l'artiste;</p> <p>2° ordonner au producteur de payer à l'artiste une indemnité jusqu'à un maximum équivalant à la rémunération ou à la contrepartie monétaire perdue;</p> <p>3° ordonner au producteur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;</p> <p>4° ordonner au producteur de verser à l'artiste des dommages et intérêts punitifs et moraux;</p> <p>4.1° ordonner au producteur de verser à l'artiste des dommages et intérêts punitifs;</p> <p>5° ordonner au producteur de verser à l'artiste une indemnité pour perte de revenu;</p> <p>6° ordonner au producteur de financer le soutien psychologique requis par l'artiste, pour une période raisonnable qu'il détermine;</p> <p>7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de l'artiste victime de harcèlement psychologique.</p>



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la *Gazette
Officielle du Québec*

Suivi des modifications préparé par l'AQEI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

42. L'arbitre à qui un grief concernant une plainte de harcèlement psychologique est déféré avant le (*indiquer ici la date qui suit d'un an celle de la sanction de la présente loi*) n'a pas à avoir suivi la formation exigée à l'article 1 de la présente loi pour procéder à l'arbitrage de ce grief.

43. L'article 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), tel qu'il se lisait le (*indiquer ici la date qui précède celle de l'entrée en vigueur de l'article 19*), continue de s'appliquer à l'égard des conventions collectives en vigueur le (*indiquer ici la date de la sanction de la présente loi*) qui n'indiquent pas le délai visé à l'article 123.7 de cette loi, et ce, jusqu'à la date de leur renouvellement.

Il en est de même pour le premier alinéa de l'article 45 de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène (chapitre S-32.1) à l'égard des ententes collectives qui n'indiquent pas le délai visé au premier alinéa de l'article 63.3 de cette loi.

AMENDEMENT

Insérer, après l'article 43 du projet de loi, le suivant :

« **43.1.** Le gouvernement édicte un règlement visé au paragraphe 9.1 ° du premier alinéa de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, édicté par l'article 38 de la présente loi, à défaut pour la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail d'en adopter un avant le (*indiquer ici la date qui suit de deux ans celle de la sanction de la présente loi*). ».

43.1. Le gouvernement édicte un règlement visé au paragraphe 9.1 ° du premier alinéa de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, édicté par l'article 38 de la présente loi, à défaut pour la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail d'en adopter un avant le (*indiquer ici la date qui suit de deux ans celle de la sanction de la présente loi*).

44. Le ministre doit, en collaboration avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, au plus tard le (*indiquer ici la date qui suit de cinq ans celle de la sanction de la présente loi*), faire au gouvernement un rapport sur l'application de la présente loi et sur l'opportunité de maintenir ou de modifier ses dispositions.

Ce rapport est déposé par le ministre dans les 30 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux.

45. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le (*indiquer ici la date de la sanction de la présente loi*), à l'exception :

1° de celles des articles 4 à 11 et 14 à 16, du sous-paragraphe b du paragraphe 1° et, sauf en ce qu'elles concernent l'ajout du dernier alinéa de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, du paragraphe 2° de l'article 18, des articles 22, 23, 25 et 26, du paragraphe 2° de l'article 29, de l'article 31 et du paragraphe 2° de l'article 39, qui entrent en vigueur le (*indiquer ici la date qui suit de six mois celle de la sanction de la présente loi*);



Changements réglementaires

Contenu du règlement publié à la *Gazette
Officielle du Québec*

Suivi des modifications préparé par l'AQEI

2° de celles du paragraphe 2° de l'article 18, en ce qu'elles concernent l'ajout du dernier alinéa de l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, et des articles 35 à 37, qui entrent en vigueur à la même date que les dispositions du paragraphe 2° de l'article 144 et de l'article 147 de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (2021, chapitre 27).