



## EVERESST

Prévention des risques psychosociaux

450.918.7173

www.everesst.ca

adegrace@everesst.ca

# GUIDE DES ACTIONS REQUISES DE LA CNESST POUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Note importante : Retranscriptions des informations du site internet de la CNESST

Source : [Risques psychosociaux liés au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#)

## MISE EN CONTEXTE

Depuis le mois de janvier 2024, les employeurs du Québec sont désormais tenus, par la Loi 27 qui réforme le régime de santé et de sécurité du travail, de reconnaître, évaluer et intégrer les risques psychosociaux (RPS) dans leurs mesures de prévention.

- Janvier 2024 : début officiel de l'obligation d'inclure les RPS dans les stratégies de prévention en milieu de travail.
- 6 octobre 2025 : échéance pour que tous les milieux de travail soient conformes :
  - Les entreprises comptant 20 employés ou plus doivent avoir instauré un programme de prévention.
  - Celles ayant moins de 20 employés doivent avoir mis en œuvre un plan d'action intégrant les RPS.

## CHRONOLOGIE DES ACTIONS

<b>27 mars 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La définition de la violence à caractère sexuel est ajoutée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.</li><li>• Les personnes qui dénoncent une situation de harcèlement dont elles ont été témoins bénéficient d'une protection contre les représailles.</li><li>• L'<a href="#">imputation du coût des prestations liées aux lésions professionnelles</a> découlant de la violence à caractère sexuel est répartie à l'ensemble des employeurs.</li><li>• Lorsque le Tribunal administratif du travail rend une décision quant à une plainte portant sur du harcèlement psychologique, le délai pour produire une réclamation du travailleur pour une lésion professionnelle causée par ce harcèlement psychologique se calcule à partir du jour de la décision du Tribunal administratif du travail dans les cas où :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Le tribunal estime probable que le harcèlement psychologique a entraîné une lésion professionnelle et qu'il réserve sa décision en conséquence</li><li>○ La CNESST n'a pas reçu de réclamation ou d'avis d'option pour cette lésion à la date de cette décision.</li></ul></li></ul>
<b>27 septembre 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Des changements apportés au contenu de la <a href="#">Politique de prévention et de prise en charge du harcèlement</a> sont entrés en vigueur. Tous les employeurs qui ont déjà une politique doivent la mettre à jour pour qu'elle tienne compte de ces changements.</li><li>• Des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel ont été ajoutées.</li><li>• Le délai pour produire une réclamation pour une lésion professionnelle résultant de la violence à caractère sexuel est passé de 6 mois à 2 ans.</li></ul>



# EVERESST

## Prévention des risques psychosociaux

450.918.7173

www.everesst.ca

adegrace@everesst.ca

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le montant de l'indemnité de remplacement du revenu d'un travailleur étudiant à temps plein de 18 ans ou moins au moment de sa lésion a été revu à la hausse à 17 fois le taux général du salaire minimum en vigueur au moment du versement de l'indemnité. La CNESST peut aussi tenir compte des revenus prévus dans le contrat de travail pour le calcul de l'indemnité.</li> <li>Des sanctions en cas d'infraction touchant la confidentialité du dossier d'une travailleuse ou d'un travailleur ont été introduites. Ces sanctions sont prévues pour l'employeur, la personne qu'il autorise et le professionnel ou la professionnelle de la santé qu'il désigne.</li> </ul>
<p><b>Au plus tard le 6 octobre 2025</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La violence à caractère sexuel doit être incluse dans l'identification des risques psychosociaux liés au travail.</li> <li>La politique obligatoire de l'employeur en matière de harcèlement psychologique ou sexuel, qui est entrée en vigueur le 27 septembre 2024, doit désormais prévoir des mesures qui concernent notamment l'offre de formation, le processus d'enquête ainsi que la confidentialité du traitement des plaintes ou des signalements. Cette politique devra être incluse dans le programme de prévention ou le plan d'action de l'établissement, lors de l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention et de participation, au plus tard le 6 octobre 2025.</li> </ul>
<p><b>Sommaire de la loi 27 qui entre vigueur pour le 6 octobre 2025</b></p>	<p><b>1. Intégrer les risques psychosociaux dans les plans de prévention</b></p> <p><b>2. Identifier et évaluer ces risques</b></p> <p>Une identification rigoureuse des facteurs psychosociaux et une évaluation des impacts potentiels sont requises afin de créer un plan d'action efficace.</p> <p><b>3. Élaborer un programme ou plan d'action</b></p> <p>Il s'agit de formaliser des <b>mesures de prévention pour les risques psychosociaux</b>, incluant des protocoles d'identification, d'intervention, des ressources de soutien, de formation et des politiques adaptées au milieu de travail</p> <p><b>4. Former, sensibiliser et intervenir</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Formations</b> aux différents niveaux hiérarchiques pour comprendre et identifier les risques psychosociaux.</li> <li><b>Surveillance et interventions</b> : prévenir les risques psychosociaux et les situations à risques, agir efficacement lorsqu'une situation arrive.</li> </ul>

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

<p><b>Contenu d'une politique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, dont un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel</li> <li>les programmes d'information et de formation spécifiques à la prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement</li> <li>les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail</li> <li>les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, tout comme l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur</li> </ul>
---------------------------------------	--



## EVERESST

### Prévention des risques psychosociaux

450.918.7173

www.everesst.ca

adegrace@everesst.ca

	<ul style="list-style-type: none"><li>• le nom des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes ou les signalements</li><li>• 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</li><li>• le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur</li><li>• les mesures visant à assurer la confidentialité :<ul style="list-style-type: none"><li>○ d'une plainte</li><li>○ d'un signalement</li><li>○ d'un renseignement</li><li>○ d'un document reçu</li></ul></li><li>• les mesures visant à assurer la confidentialité des documents rédigés ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, dont le délai de conservation doit être d'au moins 2 ans</li></ul>
<b>Modèle d'une politique</b>	<a href="#">Modèle de politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique   Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST</a>
<b>Programme de prévention</b>	<a href="#">Programme de prévention   Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST</a>