

MOT DU PRÉSIDENT

RETOUR SUR LE CONGRÈS

Quelle belle aventure RH nous avons vécue en juin dernier au Bonne Entente où nous avons osé échanger sur le courage. Le comité organisateur s'est encore une fois surpassé pour nous offrir un événement d'une grande qualité. Je tiens, au nom du conseil d'administration, à réitérer nos remerciements et notre appréciation au comité composé de femmes remarquables soit :

- Véronique Gamache, conseillère SST à la Ville de Thetford Mines et chef d'orchestre du comité
- Émilie Gagnon, directrice de la division de la formation et du développement organisationnel à la Ville de Québec
- Marie-Philip Coulombe, directrice des ressources humaines à la Ville de Montmagny
- Marie-Michèle Pion, conseillère en ressources humaines à la Ville de Rimouski
- Marie-Jeanne Pare, conseillère en ressources humaines à la Ville de Nicolet

Je tiens également à remercier la Ville de Québec de nous avoir reçu ainsi que la Ville de Nicolet pour son soutien bureautique, sans oublier les employeurs respectifs de ces membres qui les ont libérées le temps nécessaire pour s'investir au sein de notre congrès.

Preuve que notre association est en croissance et que notre congrès est recherché, nous avons connu une participation record de 96 congressistes provenant de 61 municipalités différentes soit une hausse de 52% par rapport à l'année précédente.

Le flambeau est maintenant transmis à la Ville de Salaberry-de-Valleyfield qui accueillera le congrès en juin 2025. Je remercie la Ville et plus particulièrement leur directrice des ressources humaines, madame Marie-Ève Tremblay, d'avoir manifesté leur intérêt à nous recevoir. On ne sait jamais, peut-être qu'il y aura des navettes de régates pour les gens de l'île, mais je vous suggère de prendre quelques Gravol avant votre traversée.



Marc-André Lavoie
Président des GRHMQ
et DRH de la Ville
de Matane

Expertise. Créativité. Passion.

Régimes de retraite | Investissement | Avantages sociaux
Rémunération | Bien-être financier | Communication

Eckler.ca

ECKLER

MOT DU PRÉSIDENT | SUITE...

AGA ET FORMATION

L'assemblée générale annuelle (AGA) du regroupement aura lieu le 6 novembre prochain en avant-midi. Elle sera précédée d'une formation gratuite dont le thème sera dévoilé prochainement. Le tout se fera sous forme virtuelle. Vous recevrez le lien pour vous inscrire d'ici le mois d'octobre.

Trois postes seront en élection dont un, réservé aux membres âgés de 35 ans et moins. Nous vous enverrons un formulaire vous permettant de manifester votre intérêt à vous impliquer.

Je vous invite à mettre à votre agenda cet événement du 6 novembre qui aura lieu de 9h à 12h.

NOUVELLE MANDATAIRE

Tel qu'annoncé lors du dernier congrès, nous avons trouvé la relève de nos deux mandataires qui nous quittent à la fin de l'année. Il s'agit de madame Louise Bhérer, récemment retraitée de son poste de directrice des ressources humaines à la Ville de Montmagny. Louise connaît bien notre association puisqu'elle a été membre pendant plusieurs années et s'est impliquée également à l'organisation de quelques congrès.

Elle intégrera ses fonctions progressivement durant l'automne. Je tiens au nom du conseil d'administration à lui souhaiter la plus cordiale bienvenue. Joanne et Pierre ont gentiment proposé de l'accompagner tout l'automne pour assurer une transition efficiente. Un énorme merci à nos deux mandataires pour leur travail exceptionnel et leur grande disponibilité.

REPRÉSENTATION DES GRHMQ

Les GRHMQ continuent d'assurer sa visibilité au sein du monde municipal. Le 16 septembre prochain, madame Véronique Gamache, secrétaire du CA, sera présente à Trois-Rivières pour assister à la soirée des Prix excellence du RMTI (Réseau municipal des technologies de l'information) qui soulignera la réalisation de projets reliés aux TI dans le domaine municipal.

Le 10 octobre, messieurs Vincent Proulx, président par intérim et Jean-François Hodgson, trésorier, sont les membres du CA qui représenteront les GRHMQ à l'événement du CCH soulignant leurs 30 ans d'existence.

Le 18 octobre, monsieur Jean-François Hodgson, trésorier du CA, participera à la Table de concertation des associations municipales du Québec qui se tiendra à Bécancour.

DÉPART DU PRÉSIDENT

Tel qu'annoncé récemment, je quitterai mes fonctions de président du conseil d'administration des GRHMQ puisque j'ai accepté de relever un nouveau défi professionnel. Mon acolyte et ami, Vincent Proulx, assurera l'intérim à la présidence jusqu'à l'AGA de novembre prochain. Les GRHMQ resteront gravés dans mon cœur à tout jamais. Vous êtes une foutue de belle gang! Notre regroupement est entre de très bonnes mains et je vous remercie de la confiance que vous m'avez portée.



Émilie Gagnon

Division de la formation et du développement organisationnel | Ville de Québec

TÉMOIGNAGE DE PARTICIPANTS AU CONGRÈS

Mes impressions de mon premier congrès des GRHMQ ? Une véritable immersion dans un monde vibrant et passionnant ! Dès mon arrivée, j'ai senti une énergie contagieuse, comme si j'entrais dans une grande famille où tout le monde était prêt à partager son enthousiasme. Les sourires, les conversations animées et la passion pour la profession RH transparaient de chaque échange. J'ai vite compris que j'étais loin d'un simple rassemblement professionnel, loin des congrès habituels, mais plutôt dans une grande famille réunie par une passion commune.

Les conférenciers, véritables experts dans leur domaine, ont captivé l'auditoire avec des présentations inspirantes et des anecdotes savoureuses. J'ai appris des stratégies gagnantes. J'ai été inspirée à mettre de l'avant le courage sous toutes ses formes de manière assumée. Mais au-delà des connaissances, c'est la générosité et l'esprit de partage qui m'ont le plus marqué, j'ai rencontré de merveilleux humains, généreux et festifs comme j'aime !

J'ai quitté le congrès fatigué, mais surtout avec une énergie débordante et une motivation accrue. J'ai déjà hâte de vous retrouver lors des prochaines éditions et de continuer à apprendre, à grandir et à partager mon propre enthousiasme avec vous !



Alain Tremblay

Directeur des ressources humaines | Ville d'Alma

Encore une fois nous avons eu la chance de participer à un congrès exceptionnel. La qualité des intervenants et surtout l'exemplarité de l'organisation nous a fait vivre une expérience enrichissante. Pour ma part, c'était mon 16^e et dernier congrès. Ces événements annuels m'ont permis de me ressourcer au fil des années et surtout de développer un réseau de collaborateurs important dans mon travail. J'y ai même trouvé des ami(e)s !!!

DUNTON RAINVILLE
AVOCATS et NOTAIRES



**VOTRE PARTENAIRE STRATÉGIQUE EN
RELATIONS DE TRAVAIL ET EN DROIT MUNICIPAL**

duntonrainville.com

MONTRÉAL | JOLIETTE | LAVAL | AGGLOMÉRATION
DE LONGUEUIL SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU
SAINT-JÉRÔME | SHERBROOKE

MEMBRE DE **SCGLEGAL**
un réseau mondial de cabinets
d'avocats de premier plan représenté
partout au Canada



**Me Émilie Vanier**

Conseillère juridique en droit du travail et de l'emploi, Union des municipalités du Québec

ÊTES-VOUS PRÊTS POUR LES NOUVELLES ET FUTURES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ?

Le 27 mars dernier, la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, à laquelle on a souvent référé comme le Projet de loi 42 ou PL 42, a été officiellement adoptée.

Cette loi, qui modifie la législation en droit du travail existante et qui s'accompagne de plusieurs mesures administratives, a comme objectif de rendre les milieux de travail plus sains, respectueux et sécuritaires. À cette fin, le législateur vise à éliminer les comportements inacceptables et à faciliter les recours dont disposent les personnes qui, malheureusement, en sont victimes.

De nombreuses nouvelles obligations pour les employeurs découlent des modifications législatives apportées par ce projet de loi, et il importe de bien s'y préparer, puisque plusieurs dispositions sont déjà en vigueur depuis mars dernier, et d'autres le seront dès le 27 septembre prochain. Le législateur a prévu des pénalités sévères en cas de contravention à ces nouvelles obligations, il sera donc essentiel de bien saisir l'étendue de ces obligations et de se doter des bonnes pratiques. Cet article vous présentera les principaux changements apportés et les effets sur les employeurs.

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS APPORTÉS

Depuis le 27 mars 2024 :

- L'ajout d'une définition de violence à caractère sexuel, afin de faciliter l'accès des victimes d'une telle situation
- La facilitation de la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel en ajoutant des présomptions pour la personne salariée et en prolongeant le délai pour produire une telle réclamation.
 - o En contrepartie, les employeurs ne seront plus imputés des sommes versées dans le cadre d'une indemnisation pour une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel
- À l'obligation de prévenir et faire cesser le harcèlement de l'employeur s'ajoute celle de prendre en charge toute situation de harcèlement.
 - o Cette obligation prendra notamment la forme d'une bonification des politiques de prévention dont les employeurs doivent se doter, décrivant notamment les modalités pour dénoncer une situation ou donnant ouverture à une enquête en la matière.
- Les obligations de l'employeur pour prévenir, prendre en charge et faire cesser le harcèlement sont étendues à toute personne, incluant un tiers comme un client ou un fournisseur de l'employeur, voire même un élu municipal.
- L'indication obligatoire dans les conventions collective du délai pour porter plainte en matière de harcèlement, ce qui évitera que certaines personnes salariées ne déposent pas une plainte parce qu'ils croient leur grief hors délai.
 - o À noter que de manière transitoire, cette obligation n'entre en vigueur que pour les conventions collectives qui seront renouvelées après le 27 mars 2024.
- L'invalidité de toute clauses d'amnistie d'un contrat de travail, convention collective ou autre politique édictant les conditions de travail, pour permettre une gradation des sanctions en tout temps en cas de récidive d'un comportement de violence physique, verbale ou à caractère sexuel.
- Une protection des personnes salariées contre toute représailles de l'employeur en cas de signalement d'une conduite de harcèlement psychologique ou de collaboration ou participation au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite.
- Nouveau pouvoir du Tribunal administratif du travail (TAT) d'imposer des dommages punitifs à l'employeur lorsque ce dernier est personnellement responsable du harcèlement psychologique, et ce, même si le TAT estime probable que la personne salariée soit victime d'une lésion professionnelle.
 - o Un employeur pourrait être reconnu ainsi responsable en cas de non-respect illicite et intentionnel de ses obligations légales en la matière



Avocats spécialisés en droit
du travail et de l'emploi

LECORRE avocats | 25 ans au service exclusif des employeurs

Laval
450 973-4020 | 1 877 218-4020
lecorre.com

- RELATIONS DU TRAVAIL
- SANTÉ ET SÉCURITÉ
- NÉGOCIATION
- FORMATION
- PUBLICATIONS

À partir du 27 septembre 2024

- La confidentialité du dossier médical d'une personne salariée détenu par la CNESST en cas de contestation de l'employeur dans le cadre de toute lésion professionnelle, même celles qui ne résultent pas de violences à caractère sexuel.

- De nombreuses bonifications à prévoir à l'intérieur de la politique de prévention du harcèlement psychologique dont doit être doté chaque employeur, notamment les mesures de prévention s'appliquant lors de la tenue d'activités sociales à l'occasion du travail.

- o Cette politique devra identifier une personne désignée pour la prise en charge des situations de harcèlement psychologique, qui sera, dans la plupart des cas, un spécialiste des ressources humaines comme vous.

- o Il est également à noter que la politique de prévention du harcèlement ainsi bonifiée devra être incluse dans les programmes de prévention ou plan d'action dont devront se doter tous les employeurs au 1er octobre 2025, en vertu des obligations reliées à la modification du régime de santé et sécurité du travail. À cet égard, il faudra également porter une attention particulière aux mécanismes d'identification et de prévention des risques psychosociaux, dont le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel font partie.



CONCLUSION ET PISTES DE RÉFLEXIONS

Ces nouvelles obligations visent des objectifs louables : tous doivent travailler à assurer des milieux de travail sains et sécuritaires pour leur personnel. Toutefois, certaines nouvelles mesures poseront des difficultés pratiques. Par exemple, l'interdiction d'accès des employeurs au dossier médical en cas de lésion professionnelle a créé toute une commotion. De même, l'étendue des obligations aux tiers peut poser des défis chez des employeurs municipaux couvrant un large territoire public, où il est difficile d'interdire l'accès à des personnes problématiques pour les employés. Comme pour tout changement législatif, il faudra attendre de voir de quelle manière les arbitres et les tribunaux traiteront l'application de ces changements.

Comme spécialiste des ressources humaines, vous deviendrez probablement la personne référence pour toutes ces nouvelles obligations. Il deviendra d'autant plus bénéfique d'échanger entre employeurs municipaux sur vos meilleures pratiques, et de consulter au besoin des professionnels spécialisés en la matière pour assurer le succès de la mise en œuvre de celles-ci! ■



Notre équipe au service de la vôtre.

Ensemble, relevons vos défis juridiques et d'affaires.

FASKEN

fasken.com

Notre expertise au service de vos besoins en recrutement

"Construisons ensemble, vos succès d'aujourd'hui et de demain"

**MORGAN PHILIPS
GROUP**

- ✓ Un accompagnement sur mesure
- ✓ Une connaissance reconnue en milieu municipal

+ 1 514 248 3540 | MORGANPHILIPS.COM

Question RH, on connaît la musique.

Brh vous aide à orchestrer vos forces. Notre équipe d'experts, composée d'humains aussi bienveillants que passionnés, vous offre les instruments et les conseils pour harmoniser vos pratiques et faire jaillir le potentiel de votre entreprise, à votre rythme.



L'humain
fait la force.

RÉSEAU
D'EXPERTS
brh

Testez vite Testez bien Choisissez l'humain

Avec Interpreto, notre plateforme de tests en ligne 100 % virtuelle, découvrez comment révéler les vrais talents en quelques minutes seulement. Grâce à des outils de psychométrie avancés et à l'expertise de notre équipe, transformez votre processus de sélection.



interpreto
Propulsé par brh

RH
.COM

est publié trois fois l'an sous la direction de conseil d'administration des Gestionnaires en ressources humaines des municipalités du Québec (GRHMQ).

GRHMQ laisse aux auteurs l'entière responsabilité de leurs textes. La reproduction totale ou partielle des textes est d'ailleurs assujettie à l'autorisation préalable des auteurs.

Les membres GRHMQ sont invités à collaborer à ce bulletin en transmettant leurs textes par courriel : grhmq@grhmq.qc.ca

Coordination administrative :
Pierre G. Gauthier
Graphisme : Plügg inc | Katy Bedard

534, Carré Clauss
Sainte-Thérèse (Québec) J7E 3Y2
Tél. : 450-951-6359 | Fax :
450-951-8049
grhmq@grhmq.qc.ca |
www.grhmq.qc.ca