

Projet de règlement

Loi sur la santé et la sécurité du travail
(chapitre S-2.1)

Mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel

Avis est donné par les présentes, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), que le projet de règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel, dont le texte apparaît ci-dessous, pourra être adopté par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et soumis pour approbation au gouvernement, conformément à l'article 224 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la présente publication.

Le projet de règlement vise essentiellement à déterminer les mesures que doit prendre un employeur pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel. Plus précisément, il prévoit l'information que l'employeur doit avoir transmise à ses travailleurs de même que l'obligation pour ce dernier de dispenser une formation visant la prévention de la violence à caractère sexuel. Le projet de règlement prévoit également la mise en place, par l'employeur, d'une procédure précisant les étapes pour la réception et la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement d'un travailleur concernant une situation de violence à caractère sexuel.

L'analyse du projet de règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel démontre que les coûts directs pour les entreprises visées sont de l'ordre de 41,4 M\$ pour la période d'implantation et de 12,6 M\$ par année en récurrence. À long terme, les entreprises bénéficieront de retombées indirectes par les investissements consentis en matière de prévention qui se traduiront, par exemple, par une baisse de l'absentéisme ou du taux de roulement.

Des renseignements additionnels concernant ce projet de règlement peuvent être obtenus en s'adressant à madame Miriam-Léa Laribi-Vézina, conseillère en prévention-inspection, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 1199, rue de Bleury, Montréal (Québec) H3B 3J1; courriel : miriam-lea.laribi-vezina@cnesst.gouv.qc.ca.

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler au sujet de ce projet de règlement est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration du délai de 45 jours mentionné ci-dessus, à monsieur Mohamed Aiyar, vice-président à la prévention, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 1600, avenue d'Estimauville, 7^e étage, Québec (Québec) G1J 0H7; courriel : mohamed.aiyar@cnesst.gouv.qc.ca.

La secrétaire générale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail,
ÉLISA PELLETIER

Règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel

Loi sur la santé et la sécurité du travail
(chapitre S-2.1, a. 223, 1^{er} al., par. 9.1^o).

SECTION I DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

1. Le présent règlement a pour objet de déterminer certaines mesures que doit prendre tout employeur pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

2. Dans la mise en œuvre de toute mesure visée au présent règlement, l'employeur doit tenir compte que la violence à caractère sexuel peut être présente à la fois sur le lieu de travail et à l'extérieur de celui-ci, par exemple lors de la participation aux activités sociales liées au travail ou par l'utilisation d'un moyen technologique.

Il doit également tenir compte que la violence à caractère sexuel peut notamment se produire, lors d'interactions d'un travailleur avec un autre travailleur, avec de la clientèle ou avec un employeur.

SECTION II INFORMATION ET FORMATION

3. L'employeur doit, par écrit, avoir transmis de l'information à tous ses travailleurs sur les sujets suivants :

1^o les risques propres au lieu de travail qui ont été identifiés ou analysés, le cas échéant;

2^o les interactions sociales entre les personnes propres au lieu de travail qui sont susceptibles d'entraîner de la violence à caractère sexuel;

3^o les mesures prévues au programme de prévention ou au plan d'action de l'employeur permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés;

4^o la procédure à suivre pour formuler une plainte ou effectuer un signalement.

4. Un employeur doit avoir dispensé à tout travailleur une formation visant la prévention de la violence à caractère sexuel. L'employeur doit la dispenser à nouveau à chaque travailleur tous les trois ans.

5. La formation doit être d'une durée suffisante pour permettre au travailleur d'être adéquatement formé notamment sur les sujets suivants :

1^o la définition de violence à caractère sexuel;

2^o les manifestations possibles de la violence à caractère sexuel sur le lieu de travail;

3^o les effets de la violence à caractère sexuel sur les personnes et les conséquences dans les milieux de travail;

4^o les obligations de l'employeur et des travailleurs de même que les droits des travailleurs;

5^o le répertoire sur les ressources et les recours pour les travailleurs;

6^o les bonnes pratiques applicables lorsqu'une personne est témoin ou est informée d'une situation de violence à caractère sexuel en milieu de travail.

6. La personne qui dispense la formation doit être une personne qui, en raison de ses connaissances, de sa formation ou de son expérience, est en mesure d'identifier et d'analyser les risques liés à la violence à caractère sexuel dans les lieux de travail.

SECTION III

PLAINTES ET SIGNALEMENT

7. L'employeur doit prévoir une procédure qui précise les étapes pour formuler une plainte ou effectuer un signalement concernant une situation de violence à caractère sexuel et pour prendre en charge ce type de plainte ou de signalement. Il doit rendre cette procédure disponible sur les lieux de travail.

L'employeur doit accorder au travailleur qui formule une plainte ou effectue un signalement le droit d'être accompagné par la personne de son choix.

8. L'employeur doit désigner une personne pour recevoir et prendre en charge une plainte ou un signalement d'un travailleur concernant une situation de violence à caractère sexuel.

La personne désignée par l'employeur doit exercer ses fonctions avec impartialité et posséder les connaissances et les compétences requises pour prendre en charge ce type de plainte ou de signalement.

9. Toute plainte et tout signalement doivent être pris en charge avec diligence.

Des mesures doivent être prises pour éviter que la prise en charge de la plainte ou du signalement occasionne des risques supplémentaires, par exemple la victimisation secondaire.

De plus, lorsque des risques ont été identifiés dans le cadre de la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement, des mesures de contrôle de ces risques doivent être prises.

SECTION IV

DISPOSITION FINALE

10. Le présent règlement entre en vigueur le (*indiquer ici la date qui suit d'un an celle de sa publication à la Gazette officielle du Québec*), à l'exception des dispositions des articles 4 à 6 qui entrent en vigueur un an après cette date.

86612

