

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

RÈGLEMENT CONCERNANT LES MESURES POUR PRÉVENIR OU FAIRE CESSER UNE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

26 février 2026



SOMMAIRE

La violence à caractère sexuel (VCS) en milieu de travail se caractérise par toutes formes de violence ou toutes autres inconduites visant la sexualité, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre. Elle peut se manifester de différentes manières, notamment des attouchements non désirés, des avances à caractère sexuel, des remarques sur le physique, le corps ou l'apparence d'une personne, des comportements et remarques sexistes ou homophobes ou bien des agressions sexuelles. En 2020 au Québec, près d'une personne sur deux (49 %) a observé ou subi un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail¹. D'ailleurs, les demandes d'indemnisation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en lien avec de la VCS ont pratiquement doublé lors des trois premiers trimestres de 2024 comparativement aux deux derniers trimestres de 2023.

Protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs est au cœur des actions de la CNESST et de la législation qu'elle administre. Dans le cadre de sa planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027, la CNESST est venue réitérer la priorité qu'elle accorde aux risques psychosociaux liés au travail. De plus, un message clair a été fait aux milieux de travail indiquant que toute manifestation de violence en milieu de travail est inacceptable et ne peut être tolérée, ce qui inclut la VCS.

La Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, sanctionnée en mars 2024, a donné l'habilitation à la CNESST d'adopter un règlement sur la prévention de la VCS dans un délai de deux ans. Le règlement proposé détermine les mesures minimales que tous les milieux de travail, peu importe leur taille ou leur secteur d'activité économique, devront mettre en place afin de prévenir et faire cesser la VCS. Il s'articule selon deux grandes thématiques, soit l'information et la formation ainsi que le processus de plaintes et de signalements pour rapporter les situations de VCS. Ce règlement s'inscrit en cohérence avec la mission de la CNESST et est proposé en respect des prescriptions légales découlant de la LSST et de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

La présente analyse d'impact réglementaire révèle que la création d'une régulation spécifique sur le sujet vient répondre à un besoin dans l'actuelle réglementation en s'assurant que les milieux de travail prennent des actions pour prévenir et faire cesser les situations de VCS. Les modifications demandées pour la mise en place des mesures prévues par le règlement généreront certains coûts (41,4 millions pour l'implantation et 12,6 millions de manière récurrente). Ces coûts seront assumés par les employeurs. En contrepartie, l'amélioration de la prévention en matière de VCS en milieu de travail pourrait entraîner des retombées positives indirectes pour les entreprises en leur évitant des coûts liés au taux de roulement, à l'absentéisme, aux enquêtes, aux litiges, aux sanctions et aux réparations. Ce faisant, les employeurs pourront créer des environnements de travail plus

¹ Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail (EIST)

sains et sécuritaires pour leurs travailleurs. La compétitivité des entreprises québécoises ne sera ainsi pas affectée par rapport à celles des partenaires économiques de la province. En effet, les coûts d'implantation et les coûts récurrents représentent respectivement 0,02 % et 0,005 %, de la masse salariale versée annuellement par le secteur privé.

Il est recommandé que le règlement entre en vigueur un an après son adoption par le gouvernement. Cela permettra aux milieux de travail de se préparer aux changements et à la CNESST de développer des outils pour soutenir efficacement ces derniers. Il est également recommandé que les articles 4 à 6 sur la formation obligatoire entrent en vigueur un (1) an après l'entrée en vigueur du règlement. Ainsi, les milieux de travail auront en main les outils de la Commission pour former leurs travailleuses et travailleurs.

LISTE DES PRINCIPAUX ACRONYMES UTILISÉS

AIR	Analyse d'impact réglementaire
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Comité-conseil 3.33.2	Comité-conseil sur la révision du Règlement sur la santé et la sécurité du travail
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
VCS	Violence à caractère sexuel

TABLE DES MATIÈRES

1	DÉFINITION DU PROBLÈME	6
1.1	Nature du problème.....	6
1.2	Contexte.....	7
1.3	Ampleur du problème	8
1.4	Causes du problème	9
1.5	Nécessité de l'intervention de l'État.....	10
2	PROPOSITION DU RÈGLEMENT	11
2.1	Dispositions préliminaires.....	11
2.2	Information et formation.....	11
2.3	Plainte et signalement	12
3	ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	12
4	ÉVALUATION DES IMPACTS	13
4.1	Description des secteurs touchés.....	13
4.2	Coûts pour les entreprises.....	13
4.2.1	<i>Coûts de conformité aux règles</i>	13
4.2.2	<i>Coûts des formalités administratives</i>	14
4.2.3	<i>Manque à gagner</i>	14
4.2.4	<i>Synthèse des coûts</i>	15
4.3	Économies pour les entreprises	15
4.4	Synthèse des coûts et des économies	16
4.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	17
4.5.1	<i>Dispositions préliminaires</i>	17
4.5.2	<i>Information et formation</i>	17
4.5.3	<i>Plainte et signalement</i>	19
4.6	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies	21
4.7	Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	21
5	APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	22
6	PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	23
7	COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	23
8	COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	23
9	FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	23

10 CONCLUSION	24
11 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	24
12 PERSONNES-RESSOURCES	25
13 LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	26

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Évolution des lésions professionnelles en lien avec la VCS	9
Tableau 2 : Coûts directs liés à la conformité aux règles	14
Tableau 3 : Synthèse des coûts pour les entreprises	15
Tableau 4 : Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement.....	16
Tableau 5 : Synthèse des coûts et des économies	16
Tableau 6 : Impacts anticipés sur l'emploi.....	22

1 DÉFINITION DU PROBLÈME

1.1 Nature du problème

La violence à caractère sexuel (VCS) est définie à l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) comme : « 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. ». Comme le souligne l'article, elle peut se manifester de différentes manières, notamment par des :

- Attouchements (contacts physiques non désirés);
- Avances à caractère sexuel;
- Pressions mises sur une personne pour obtenir des faveurs sexuelles;
- Comportements sexistes, hétérosexistes, homophobes ou misogynes;
- Remarques sur le physique, le corps ou l'apparence d'une personne;
- Questions intimes ou sur la vie privée;
- Actes de voyeurismes ou d'exhibitionnisme;
- Agressions sexuelles.

Le consentement est la clé pour identifier la présence d'une situation de VCS. Un consentement sexuel est jugé non valide notamment si la personne est dans une situation de pouvoir, de confiance ou d'autorité, si la personne change d'avis, s'il y a silence ou absence d'un refus ou s'il est obtenu au moyen de menaces et de coercition. Le consentement doit être donné de façon volontaire, libre et éclairée et peut être retiré à tout moment.

Bien que les situations de VCS puissent faire l'objet de plaintes au criminel, les milieux de travail ont également un rôle à jouer pour les prévenir et les faire cesser.

Le harcèlement sexuel est une problématique importante dans les milieux de travail. Selon Statistique Canada², en 2020 au Québec, près d'une personne sur deux (49 %) a observé ou subi un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail au cours des douze mois précédant le sondage. De plus, 26 % des femmes contre 13 % des hommes ont indiqué avoir subi ce type de comportement.

Le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel peuvent avoir des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes qui en sont victime et sur les milieux de travail, notamment :

² Extraction faite par Statistique Canada à partir des données de son Enquête sur les inconduites sexuelles au travail (EIST) pour le compte du Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail. R. Cox, D. Gesualdi-Fecteau et A.-M. Lafamme, « Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir » (2023) à la page 11.

- Diminution de la satisfaction au travail, réduction de l'engagement au travail, diminution de la productivité au travail;
- Perte de confiance en soi;
- Maux de tête, problèmes de digestion, fatigue, manque d'appétit;
- Problèmes cardiovasculaires, troubles musculosquelettiques;
- Dépression, anxiété, syndrome de stress post-traumatique, comportements autodestructeurs.

Certaines personnes sont davantage victimes de violence à caractère sexuel. En effet, toujours selon l'extraction effectuée par Statistique Canada à partir des données de son Enquête sur les inconduites sexuelles au travail (EIST) :

- Au Québec, 36 % des femmes de 34 ans et moins auraient fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés (cette proportion diminuant à mesure que l'âge avance) ;
- Au Québec, 35 % des femmes ayant une incapacité auraient fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés (contrairement à 22 % pour les femmes n'ayant pas d'incapacité) ;
- Au Canada, 47 % des travailleuses et travailleurs faisant partie de la communauté de diversité sexuelle et de genre auraient fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés (contrairement à 22 % pour les personnes ne faisant pas partie de ces communautés).

1.2 Contexte

En 2020, un Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale a produit un rapport intitulé *Rebâtir la confiance*. L'une de ses recommandations était la mise sur pied d'un comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles en milieu de travail, ce qui a mené au rapport cité plus haut, *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*. De ce rapport a découlé la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail sanctionnée en mars 2024.

À l'heure actuelle, la LSST (chapitre S-2.1), prévoit que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Depuis 2021, à la suite de l'adoption de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), la LSST prévoit explicitement que l'employeur doit 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. Il doit également mettre en place des mécanismes de prévention et de participation des travailleurs, dont les exigences varient en fonction de la taille de l'établissement. Depuis le 1er janvier 2023, le programme de prévention propre au chantier de construction doit

contenir l'identification et l'analyse des risques, dont les risques psychosociaux. En fonction de leur taille, les établissements ont également l'obligation, depuis le 1er octobre 2025, d'inclure l'identification ou l'identification et l'analyse des risques dans leur programme de prévention ou plan d'action. La politique de prévention et de prise en charge du harcèlement doit également figurer dans le programme de prévention propre au chantier de construction, le programme de prévention ou le plan d'action.

La loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail est, entre autres, venue modifier la LSST afin de donner l'habilitation réglementaire à la CNESST de : « déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel que doit prendre l'employeur ou le maître d'œuvre conformément au paragraphe 16° du premier alinéa de l'article 51 » (article 223, alinéa 1, paragraphe 9.1 de la LSST).

1.3 Ampleur du problème

Les demandes d'indemnisation de la CNESST en lien avec de la VCS ont pratiquement doublé lors des trois premiers trimestres de 2024 comparativement aux deux derniers trimestres de 2023 comme le démontre le tableau suivant (voir tableau 1).³

Les lésions professionnelles découlant de situations d'agressions sexuelles ont été en légère hausse entre 2019 à 2023. Toutefois, l'année 2024 aura été marquée par une augmentation significative de ce type de lésion passant de 57 en 2023 à 125 en 2024, soit une augmentation de 119 %. De leur côté, les lésions professionnelles découlant de harcèlement sexuel ont doublé en 2023 par rapport aux années précédentes. Une autre augmentation significative est également observée en 2024 pour ce type de lésion.

³ Au moment du dépôt de cette analyse d'impact réglementaire, les données disponibles en 2025 ne sont pas suffisamment matures pour permettre une analyse de l'évolution des lésions professionnelles résultant de la VCS.

Tableau 1

Évolution des lésions professionnelles en lien avec de la violence à caractère sexuel

GENRE D'ACCIDENT / SEXE		ANNÉE D'INSCRIPTION												TOTAL	
		2019		2020		2021		2022		2023		2024			
		NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%	NB	%
AGRESSION SEXUELLE	Femme	35	92,1	41	95,3	47	94	46	88,5	48	84,2	116	92,8	333	91,2
	Homme	3	7,9	2	4,7	3	6	6	11,5	9	15,8	9	7,2	32	8,8
	Total	38	100	43	100	50	100	52	100	57	100	125	100	365	100
HARCÈLEMENT SEXUEL	Femme	24	92,3	22	91,7	27	87,1	13	92,9	55	90,2	158	84,5	299	87,2
	Homme	2	7,7	2	8,3	4	12,9	1	7,1	6	9,8	29	15,5	44	12,8
	Total	26	100	24	100	31	100	14	100	61	100	187	100	343	100
TOTAL	Femme	59	92	63	94	74	91	59	89	103	87	274	88	632	89
	Homme	5	8	4	6	7	9	7	11	15	13	38	12	76	11
	Total	64	100	67	100	81	100	66	100	118	100	312	100	708	100

Source : CNESST

Dans son rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail*, le comité d'expertes souligne que : « sans égard à la prévalence, la littérature met en garde contre toute équation entre l'expérience subjective des femmes face aux comportements sexualisés inappropriés et celle des hommes. Ces derniers évalueraient les comportements inappropriés subis comme étant moins anxiogènes, moins dérangeants, moins stressants et moins bouleversants que les femmes⁴. Lors de l'analyse des dossiers de réclamations pour lésions professionnelles à la suite du harcèlement sexuel ou d'une agression à caractère sexuel, la nette prédominance des femmes parmi les personnes victimes ayant subi une incapacité converge vers ce même constat »⁵.

1.4 Causes du problème

Les violences à caractère sexuel, dont fait partie le harcèlement sexuel, sont une forme de discrimination à l'encontre des femmes. Comme le soulignait un rapport de l'ONU Femmes, le harcèlement sexuel, est « utilisé pour obtenir une déférence, une soumission et affirmer les inégalités sexuelles sur le lieu de travail [...]. Les inégalités reposant sur la race, l'ethnicité, le statut d'immigration, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle, entre autres facteurs, peuvent également contribuer à la structuration de la distribution du pouvoir et de ce fait à la perpétration du harcèlement sexuel et sa correction. »⁶.

⁴ Lilia M Cortina et Maria A Areguin, « Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace » (2021) 8:1 Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 285, à la page 292.

⁵ R. Cox, D. Gesualdi-Fecteau et A.-M. Laflamme, « Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir » (2023) à la page 12.

⁶ ONU Femmes, « Vers la fin du harcèlement sexuel : L'urgence et la nature du changement à l'ère de #metoo » (2018) à la page 10.

Le rapport *Mettre fin au harcèlement* l'expliquait très bien également : « *même si les milieux de travail peuvent et doivent infléchir leur survenance, les causes profondes de ces violences se trouvent ailleurs, en l'espèce, dans les inégalités de genre bien ancrées dans la société.* »⁷.

D'ailleurs, bien que les chiffres présentés ci-haut soient importants et en augmentation, ils ne représenteraient qu'une portion minime de ce qui est réellement vécu dans les milieux de travail. En effet, selon un portrait effectué par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), il est indiqué que « *Les dénonciations et signalements entraînant des démarches officielles sont minimales par rapport à la prévalence des comportements problématiques de nature sexuelle en milieu de travail (Bergeron et coll., 2016; Auclair et coll., 2021).* »⁸. Parmi les raisons citées par le rapport pour expliquer ce faible taux, notons le fait que les victimes ne perçoivent pas la situation comme assez grave pour la signaler et veulent passer à autre chose (Bergeron et coll., 2016; Auclair et coll., 2021) ainsi que l'indifférence ou le manque de confiance en l'organisation et que la peur des représailles sont également des obstacles auxquels peuvent se heurter les victimes (Bergeron et coll., 2016; Cotter, 2016; Emploi et Développement social Canada, 2017; Auclair et coll., 2021).

1.5 Nécessité de l'intervention de l'État

Il est donc nécessaire que le gouvernement prenne une action claire en la matière pour s'assurer que les milieux de travail préviennent de manière proactive la VCS. Les balises claires du règlement permettront aux milieux de travail de bien structurer leur gestion de ce risque. Elles offriront également un cadre pour les actions de la CNESST en matière de prévention pour soutenir les milieux.

Protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs est au cœur des actions de la CNESST. Dans le cadre de sa planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027, la CNESST est venue réitérer la priorité qu'elle accorde aux risques psychosociaux liés au travail. De plus, un message clair a été fait aux milieux de travail avec l'ajout d'une déclaration que toute manifestation de violence en milieu de travail est inacceptable et ne peut être tolérée, ce qui inclut la violence à caractère sexuel. Dans cette planification, la CNESST s'est également engagée à soutenir les milieux dans leur prise en charge des risques psychosociaux liés au travail en les informant notamment sur les droits et obligations ainsi que sur les pistes d'actions pouvant être mises en place pour réduire l'exposition à ces risques.

⁷ R. Cox, D. Gesualdi-Fecteau et A.-M. Laflamme, « *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir* » (2023) à la page 143.

⁸ *Harcèlement sexuel dans les milieux de travail québécois. Recours, prévalence et enjeux*, par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), Québec, 2022, en ligne : www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcèlement_psy_sexuel/RA_portrait-harcèlement-violence-sexuel_MTESS.pdf

À titre d'organisme responsable de la mise en application des lois du travail, la CNESST priorise les interventions permettant de soutenir le développement d'une culture de prévention durable. Il s'agit d'ailleurs du premier enjeu de sa planification stratégique 2024-2027.

Le présent règlement s'inscrit donc en cohérence avec la mission de la CNESST et est proposé en respect des prescriptions légales découlant de la LSST et de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

2 PROPOSITION DU RÈGLEMENT

2.1 Dispositions préliminaires

Le présent règlement a pour objectif de déterminer certaines mesures que les employeurs devront prendre pour prévenir et faire cesser les situations de VCS.

Lors de la mise en œuvre des mesures prévues, les employeurs devront prendre en compte que la violence à caractère sexuel peut être présente dans les lieux de travail et à l'extérieur de ceux-ci, par exemple dans le cadre d'activités sociales liées au travail ou par l'utilisation de moyens technologiques.

Les employeurs devront également prendre compte que la VCS peut découler de différents aspects liés au travail, dont les interactions sociales, qu'elles aient lieu avec des membres du milieu (par exemple, travailleur, employeur ou maître d'œuvre) ou avec des personnes externes (par exemple, clientèle).

2.2 Information et formation

Tous les employeurs auront l'obligation de transmettre par écrit à tous leurs travailleurs l'information spécifique à la prise en charge des VCS qui tient compte des caractéristiques (organisationnelles, sectorielles et environnementales) du milieu, soit :

- Les risques qui ont été identifiés ou analysés;
- Les interactions sociales entre les personnes qui sont susceptibles d'entraîner de la violence à caractère sexuel;
- 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;
- La procédure à suivre pour formuler une plainte ou effectuer un signalement.

De plus, les employeurs devront dispenser une formation à leurs travailleuses et travailleurs, notamment sur les sujets suivants :

- Définition de violence à caractère sexuel;

- Manifestations possibles de la violence à caractère sexuel sur le lieu de travail;
- Effets et conséquences sur les personnes et les lieux de travail;
- Obligations de l'employeur et des travailleurs et droits des travailleurs;
- Répertoire sur les ressources et les recours pour les travailleurs;
- Bonnes pratiques applicables lorsqu'une personne est témoin ou est informée d'une situation de violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Les contenus favoriseront la déconstruction de préconceptions que certaines personnes pourraient avoir en lien avec les VCS. Cette formation doit être offerte par une personne compétente et être d'une durée suffisante pour leur permettre aux travailleurs d'être adéquatement formés sur les notions en lien avec la VCS. Les employeurs devront former les travailleurs au moins tous les trois ans.

2.3 Plainte et signalement

Les employeurs devront mettre en place des modalités respectueuses pour que les victimes ou témoins de VCS puissent rapporter ces situations. Tout au long du processus, les témoins ou victimes pourront être accompagnés de la personne de leur choix.

L'employeur devra nommer une ou des personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les plaintes et signalements. Ces personnes devront exercer leurs fonctions avec impartialité et posséder les connaissances et compétences requises.

Toutes plaintes ou tous signalements devront être pris en charge avec diligence. De plus, le traitement de la plainte ou du signalement devra comprendre un contrôle des risques identifiés, le cas échéant, et il ne devra pas occasionner de risques supplémentaires, par exemple de la victimisation secondaire.⁹

3 ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

La présente proposition de règlement ne nécessite pas d'analyser des options en dehors du cadre réglementaire. En vertu de l'article 44 de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, il est spécifié qu'un règlement doit être élaboré et adopté par la CNESST afin de déterminer les mesures pour prévenir et faire cesser une situation de VCS, et ce, avant le 27 mars 2026. Cet article est venu modifier l'article 223 de la LSST, donnant ainsi les pouvoirs à la CNESST de faire des règlements pour :

« 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'œuvre conformément au paragraphe 16° du premier alinéa de l'article 51; »

⁹ L'Office québécois de la langue française (OQLF) définit la victimisation secondaire comme le « Fait, pour une personne, de faire face à des réactions négatives, à des attitudes de minimisation ou à de l'insensibilité de la part d'une personne ou d'une institution, en regard de l'acte de violence dont elle a préalablement été victime. » OQLF, [En ligne] [\[victimisation secondaire | GDT\]](#).

Il convient de souligner que les travaux du sous-comité de travail VCS, sous l'autorité du Comité-conseil 3.33.2, ont été menés dans le respect du principe de paritarisme et qu'ils ont abouti à l'identification de consensus concernant le contenu du présent règlement.

4 ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1 Description des secteurs touchés

Secteurs touchés

Le règlement prévoit des mesures s'appliquant à tous les secteurs d'activité économique du Québec.

Nombre d'entreprises touchées

Au Québec, on comptait en 2022 environ 250 000 entreprises¹⁰, dont 97,6 % étaient des petites entreprises embauchant moins de 100 salariés, 2,1 % des entreprises embauchant de 100 à 499 salariés et 0,3 % des entreprises embauchant 500 salariés et plus.

4.2 Coûts pour les entreprises

Aux fins de cette analyse d'impact réglementaire (AIR), les coûts concernent ceux de conformité aux règles. Le règlement ne projette aucune formalité administrative ni aucun manque à gagner.

4.2.1 Coûts de conformité aux règles

Les coûts directs liés à la conformité aux règles sont évalués à 41,4 M\$ pour la période d'implantation et à 12,6 M\$ en récurrence, comme présenté dans le tableau 2. Ces coûts comprennent la formation des travailleuses et travailleurs et la mise à jour des documents, par exemple la politique sur la prévention et la prise en charge du harcèlement, pour y intégrer les modalités du processus de cheminement des plaintes et signalements. Les hypothèses de calcul sont détaillées dans la section 4.5.

¹⁰ Le nombre d'entreprises provient [des données](#) de décembre 2022 de Statistique Canada et publiées dans les principales statistiques relatives aux petites entreprises.

Tableau 2
Coûts directs liés à la conformité aux règles
(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dispositions préliminaires	0	0
Formation	37,8	12,6
Plaintes et signalements	3,6	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	41,4	12,6

4.2.2 Coûts des formalités administratives

Les mesures prévues au présent règlement ne sont pas considérées comme des formalités administratives au sens de l'AIR, car elles n'impliquent aucune interaction ou démarche auprès du gouvernement. Il est possible que certains éléments soient demandés aux entreprises lors de la visite d'un inspecteur ou d'une inspectrice de la CNESST, par exemple de démontrer que la formation a été suivie par l'ensemble des travailleurs. Ces mesures existent déjà en vertu de la LSST et ne sont pas considérées comme des formalités administratives. Par conséquent, le coût attribuable aux formalités administratives est de 0 comme présenté dans le tableau 3.

Tableau 3
Coûts liés aux formalités administratives et application de l'exigence du « un pour un »
(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) ⁽¹⁾
Aucune formalité administrative nouvellement créée	0	0
TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0

4.2.3 Manque à gagner

La mise en place des mesures prévues au présent règlement ne devrait pas engendrer de manque à gagner pour les entreprises. Une entreprise pourrait décider d'arrêter ses activités pour offrir la formation à l'ensemble de ses travailleurs en même temps. Toutefois, l'hypothèse la plus logique retenue est que les milieux de travail assureraient une rotation entre les travailleurs pour maintenir leurs activités sans générer de manque à gagner, comme présenté dans le tableau 4.

Tableau 4
Manques à gagner
(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents) ⁽¹⁾
Diminution du chiffre d'affaires	0	0
Autres types de manques à gagner	0	0
TOTAL DES MANQUES À GAGNER	0	0

4.2.4 Synthèse des coûts

En considérant les rubriques de coûts précédentes, le règlement implique pour les entreprises visées des coûts globaux de l'ordre de 41,4 M\$ à l'année d'implantation et de 12,6 M\$ en récurrence, comme montré dans le tableau 5.

Tableau 5
Synthèse des coûts pour les entreprises
(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	41,4	12,6
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manques à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	41,4	12,6

4.3 Économies pour les entreprises

La mise en place des mesures prévues au présent règlement ne devrait pas entraîner d'économies directes pour les entreprises. Toutefois, le règlement devrait avoir un impact positif tant sur le plan social qu'économique pour les travailleuses, les travailleurs et les entreprises. La création d'une régulation spécifique sur le sujet vient répondre à un besoin dans l'actuelle réglementation en s'assurant que les milieux de travail prennent des actions pour prévenir et faire cesser les situations de VCS.

Ainsi, en améliorant la prévention en matière de VCS en milieu de travail, les entreprises peuvent potentiellement réaliser des retombées indirectes en évitant des coûts, notamment, liés au taux de roulement, à l'absentéisme, aux sanctions et aux réparations. Ce faisant, elles pourront créer des environnements de travail plus sains et sécuritaires pour leurs travailleurs en plus de devenir des employeurs plus responsables. Ainsi, bien que les

économies pour les entreprises ne soient pas quantifiables comme le démontre le tableau 6, ces dernières réaliseront des bénéfices liés aux dispositions sur un horizon à plus long terme.

Tableau 6
Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût du règlement Montant par année
Économies liées à la conformité aux règles	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux qu'à l'habitude	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
Revenus supplémentaires à la suite de l'augmentation des tarifs payables aux entreprises	0	0
Contribution gouvernementale sous différentes formes (réduction de taxes, crédit d'impôt, subventions, etc.)	0	0
TOTAL EFFETS FAVORABLES AU RÈGLEMENT	0	0

4.4 Synthèse des coûts et des économies

Le tableau ci-après présente les coûts finaux inhérents au déploiement des modalités prévues au présent règlement. Ces coûts s'élèvent à 41,4 M\$ à l'année d'implantation et à 12,6 M\$ dans les années subséquentes.

Tableau 7
Synthèse des coûts et des économies

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts, économies, revenus supplémentaires pour les entreprises et participation du gouvernement pour atténuer le coût annuel du règlement Montant par année (récurrents) ⁽¹⁾
--	------------------------	---

Total des coûts pour les entreprises	41,4	12,6
Revenu supplémentaire pour les entreprises	0	0
Participation du gouvernement pour atténuer le coût du règlement	0	0
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛTS NETS POUR LES ENTREPRISES	41,4	12,6

4.5 Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Les hypothèses utilisées pour les calculs sont présentées de manière détaillée pour chaque mesure. Les données fournies par la CNESST et Statistique Canada constituent les sources principales utilisées.

4.5.1 Dispositions préliminaires

Articles 1 et 2

Les premiers articles du règlement viennent encadrer son objectif et le contexte dans lequel celui-ci s'inscrit. Aucun coût n'y est lié.

4.5.2 Information et formation

Articles 3 à 6

En vertu de l'article 51, alinéa 1, paragraphe 9° de la LSST, les employeurs ont déjà l'obligation d'assurer la formation des travailleuses et travailleurs et de les informer adéquatement sur les risques liés à leur travail. Avec les dispositions proposées, le règlement prévoit que les travailleuses et travailleurs devront recevoir l'information appropriée sur les VCS et suivre une formation spécifique sur le sujet. Les dispositions prévues viennent préciser les informations spécifiques liées au milieu de travail qui doivent être transmises aux travailleurs et structurer les sujets qui doivent être abordés lors de la formation qui doit être suivie.

Les dispositions ont pour objectif d'informer davantage les employeurs sur les moyens qu'ils doivent prendre pour remplir leur obligation liée à l'information et la formation afin de prévenir la violence à caractère sexuel. L'hypothèse retenue par la CNESST est que les mesures réglementaires amèneront les milieux de travail à majorer la formation et les informations déjà offertes en matière de risques psychosociaux liés au travail pour y intégrer les nouvelles notions liées à la VCS. Si l'ensemble des milieux de travail doivent majorer leur formation, les coûts pourraient atteindre 37,8 M\$.

Aux fins des calculs des coûts de cette formation, la population visée est constituée de l'ensemble des travailleurs salariés du Québec. Le nombre de travailleurs est tiré des

données du Recensement de 2021 de Statistique Canada¹¹. Ce nombre est ajusté pour enlever les travailleurs du secteur public et réparti par secteur d'activité (SCIAN-3).

Le taux de salaire utilisé est le salaire horaire moyen par secteur d'activité (SCIAN-2) de Statistique Canada,¹² lequel est ajusté pour tenir compte des charges sociales défrayées par l'employeur.

Nous prenons l'hypothèse que la durée de la formation est variable et dépend du secteur d'activité de l'entreprise. Aux fins des calculs, nous faisons varier la durée de la formation en fonction du profil sectoriel des risques psychosociaux présenté dans l'Enquête québécoise sur la santé de la population publiée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Le coût de la formation spécifique est calculé en multipliant la durée imputée au secteur d'activité selon le profil par le nombre de travailleurs à former correspondant, fois le salaire horaire moyen ajusté sectoriel (Durée x Nombre de travailleurs x Salaire).

Si une entreprise décidait d'arrêter ses activités pendant une certaine période pour offrir la formation à l'ensemble de ses travailleurs en même temps, elle pourrait engendrer un manque à gagner. Toutefois, l'hypothèse la plus logique retenue est que les milieux de travail assureraient une rotation entre les travailleurs pour maintenir leurs activités tout en offrant la formation. Ainsi, il n'y aurait pas de manque à gagner.

Bien que certains milieux pourraient choisir de développer leur propre formation, ce qui engendrait des coûts, la CNESST développera une formation gratuite pour soutenir les milieux de travail. D'autres organismes et partenaires de la CNESST pourront aussi développer des formations sur le sujet. La CNESST mettra également à la disposition des milieux de travail des outils (page Web, guide, etc.) pour les soutenir.

Le présent règlement ne prévoit pas de dispositions spécifiques quant aux traces qui devront être conservées par les employeurs afin de démontrer que les travailleurs ont bien suivi la formation et reçu les informations nécessaires. Toutefois, il est possible que ce soient des choses qui leur soient demandées lors de la visite d'un inspecteur ou d'une inspectrice de la Commission. Considérant que les employeurs ont déjà l'obligation d'offrir des formations et de l'information à leurs travailleurs en vertu de l'article 51, alinéa 1, paragraphe 9° de la LSST, il n'y a donc pas non plus de coûts liés aux formalités administratives qui sont ajoutés.

¹¹ Statistique Canada. Tableau 98-10-0455-01 Catégorie du lieu de travail selon les sous-secteurs d'industries, la grande catégorie des professions, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et

¹² Statistique Canada. Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles

Il est également prévu que la formation doit être suivie aux trois (3) ans par les travailleuses et travailleurs. Il y aurait donc un coût annuel récurrent de 12,6 M\$¹³.

4.5.3 Plainte et signalement

Article 7

Signaler une situation de violence à caractère sexuel à son employeur demande du courage de la part des victimes ou des témoins. C'est une expérience qui peut être difficile et il est important de mettre en place des modalités et mécanismes facilitants. Le présent article obligera donc les employeurs à prévoir un processus pour permettre aux travailleurs de rapporter une situation de VCS.

L'article 81.19 de la LNT prévoit déjà que l'employeur doit mettre en place une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique, ce qui inclut le harcèlement sexuel. Cette politique doit d'ailleurs être intégrée au programme de prévention (paragraphe 9° du deuxième alinéa de l'article 59 de la LSST) ou au plan d'action (paragraphe 6 du premier alinéa de l'article 62.1 de la LSST) des entreprises depuis le 1^{er} octobre 2025. Dans la majorité des cas, il est attendu que les employeurs intègrent les modalités propres à la VCS dans la même politique que pour les cas de harcèlement psychologique ou sexuel.

L'hypothèse retenue est que si l'ensemble des entreprises choisit d'intégrer les modalités du processus de cheminement des plaintes et des signalements dans leur politique sur la prévention et la prise en charge du harcèlement, les coûts pourraient atteindre 3,6 M\$¹⁴. Il s'agit d'une estimation maximisée puisqu'on pose l'hypothèse que l'ensemble des entreprises doivent mettre à jour leurs modalités pour faire une plainte ou un signalement. On peut toutefois s'attendre à ce que les coûts soient moindres puisqu'il est probable que les modalités de certaines entreprises soient suffisantes.

Le deuxième alinéa de l'article établit que le travailleur qui formule une plainte ou un signalement ait le droit d'être accompagné par une personne de son choix lors du processus.

L'approche sensible aux traumatismes met « l'accent sur la réduction des risques de préjudice et de retraumatisation ainsi que sur la sécurité, du contrôle et de la résilience de la clientèle des différents systèmes ou programmes »¹⁵. Cette approche est importante pour permettre aux victimes et aux témoins de se sentir en sécurité, en confiance et respectés en plus de leur permettre de retrouver du pouvoir et de l'autonomie. Le droit à l'accompagnement est une pratique reconnue à mettre en place selon cette approche.

¹³ L'hypothèse est calculée selon les mêmes modalités que le coût de formation initiale, divisée par 3 pour trouver le montant annuel (récurrence).

¹⁴ L'hypothèse se base sur le fait que la mise à jour nécessitera environ 30 minutes de travail pour un salarié par entreprise. Les données de la CNESST déterminent que 207 178 employeurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail ont déclaré une masse salariale en 2022. De son côté, [l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail](#) indique que le salaire horaire moyen excluant le temps supplémentaire de 2024 pour l'ensemble des industries au Québec est de 31,15 \$. À ce coût sont ajoutées les taxes sur la masse salariale, estimée à environ 13 % en 2019.

¹⁵ Approches tenant compte des traumatismes et de la violence – politiques et pratiques. Gouvernement du Canada, 2018, en ligne : [Approches tenant compte des traumatismes et de la violence – politiques et pratiques - Canada.ca](#)

Le deuxième alinéa de l'article viendrait assurer des conditions respectueuses aux victimes et aux témoins basées sur les pratiques recommandées. Il n'engendrait pas d'impact financier sur les entreprises.

Articles 8 et 9

Le règlement prévoit également que les employeurs doivent désigner une ou des personnes pour recevoir et prendre en charge les plaintes ou signalements de VCS. Ces personnes devront posséder les connaissances et compétences pour réaliser leurs tâches. Dans la politique prévue par la Loi sur les normes du travail mentionné précédemment, il est attendu que les employeurs désignent des personnes pour prendre en charge les plaintes ou les signalements de harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel, et que celles-ci doivent être formées pour réaliser leur mandat. Il est possible que dans certains milieux, ces mêmes personnes puissent s'acquitter de ces nouvelles responsabilités semblables.

Considérant que dans la majorité des cas, ces personnes auront déjà une formation de base sur le harcèlement au travail et qu'elles suivront la formation prévue pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses sur la VCS, les entreprises ne devraient pas subir de coûts supplémentaires face à l'ajout de cette disposition.

L'article 9 vient également préciser ce qui est attendu de l'employeur lorsqu'une situation est portée à sa connaissance, soit une action entreprise avec diligence. Il prévoit également que la prise en charge du risque doit inclure un contrôle des risques identifiés et ne doit pas occasionner de risques supplémentaires pour les travailleuses et travailleurs.

Les entreprises ne devraient pas subir de coûts supplémentaires face à l'ajout de cette disposition à moins qu'elles ne respectent pas le règlement.

4.6 Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et d'économies

La CNESST, à qui le gouvernement a confié l'administration du régime en SST, met en œuvre le principe de paritarisme que le législateur a enchâssé dans la LSST et s'assure de faire évoluer sa réglementation.

Le conseil d'administration de la CNESST a mis en place des comités-conseils réglementaires qui sont, entre autres, chargés de faire des recommandations concernant l'évolution réglementaire et de mettre en œuvre la planification annuelle des travaux réglementaires. Depuis 2016, la CNESST publie chaque année sa planification des travaux réglementaires. Cette planification précise les objectifs des modifications considérées. Les parties prenantes sont ainsi informées des travaux réglementaires. Elles peuvent acheminer des commentaires aux membres des comités-conseils.

Le comité-conseil 3.33.2 sur la révision du Règlement sur la santé et la sécurité du travail a donné le mandat suivant au sous-comité de travail sur la violence à caractère sexuel : proposer au comité-conseil 3.33.2 des dispositions réglementaires portant sur la prévention des VCS afin de répondre aux nouvelles habiletés réglementaires de la CNESST en vue de faire des recommandations par la suite au conseil d'administration (CA) de la CNESST et ce, dans le respect de la date fixée par le ministre. Le sous-comité de travail était composé de membres des associations représentatives et de membres des associations patronales qui ont également leurs associations respectives.

Le règlement a été prépublié dans la Gazette officielle du Québec le 29 octobre 2025. Toute personne intéressée a pu déposer des commentaires durant une période de 45 jours auprès de la CNESST. Tous les commentaires reçus ont fait l'objet d'une analyse et de discussions entre les membres du sous-comité de travail. La version finale du règlement a été approuvée par le sous-comité le 23 janvier 2026 ainsi que par le comité-conseil 3.33.2 le 27 janvier 2026.

4.7 Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée

Les recommandations législatives présentées dans le règlement visent l'amélioration de la prévention des VCS en milieu de travail. En bonifiant les mesures de prévention, les entreprises pourront réduire le risque de litiges et ainsi les coûts directs et indirects qui en découlent, comme les frais juridiques et les indemnités de remplacement de revenu. Les mesures proposées contribueront à l'amélioration du climat de travail des entreprises en

favorisant un environnement de travail exempt de violences à caractère sexuel et qui conséquemment sera plus productif, sain et agréable.

Le règlement comporte peu d'inconvénients puisqu'il a été élaboré en respect des prescriptions légales de la LSST et de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

5 APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

Les modifications apportées dans le cadre du règlement contribueront à accroître l'attractivité du marché du travail québécois en offrant aux travailleuses et travailleurs des milieux de travail où les mesures de prévention de la violence à caractère sexuel sont bonifiées. Un environnement de travail exempt de violence à caractère sexuel est un milieu plus sain, plus productif et plus agréable pour les travailleurs, ce qui contribue ultimement à leur rétention et à leur engagement, réduisant ainsi le roulement de personnel.

De plus, en favorisant la mise en place de mesures de prévention, le règlement favorisera des milieux de travail sains et respectueux sans risque de cas de violence à caractère sexuel. Ainsi, ultimement, le fait de miser sur les mesures de prévention contribuera à ce que les travailleurs demeurent à l'emploi, sans risques d'absences liées à des cas de violence à caractère sexuel.

Tableau 8
Impacts anticipés sur l'emploi

√ Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])	
<input type="checkbox"/>	500 et plus
<input type="checkbox"/>	100 à 499
<input type="checkbox"/>	1 à 99
Aucun impact	
<input checked="" type="checkbox"/>	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le[s] secteur[s] touché[s])	
<input type="checkbox"/>	1 à 99
<input type="checkbox"/>	100 à 499
<input type="checkbox"/>	500 et plus
Analyse et commentaires : Le règlement n'entraînerait aucun impact sur l'emploi.	

6 PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Le règlement ne comporte pas de disposition particulière modulée pour tenir compte de la taille des entreprises. Les dispositions sont les mêmes pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille.

7 COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Ce règlement est sans impact sur la compétitivité des entreprises. En effet, les dispositions du règlement toucheraient l'ensemble des travailleuses et travailleurs sans viser ceux qui évoluent dans un secteur économique en particulier. De plus, les entreprises verraient des bénéfices dans leur milieu de travail à la suite de la mise en place des dispositions. En effet, à long terme, les employeurs pourraient constater une réduction des coûts directs et indirects liés aux violences à caractère sexuel. De plus, à long terme, les employeurs pourraient observer une amélioration de leur climat de travail par la mise en place de dispositions favorisant un environnement de travail exempt de violence à caractère sexuel.

Il est possible que des entreprises offrent déjà à leurs travailleuses et à leurs travailleurs des milieux de travail sécuritaires où des mécanismes de prévention des violences à caractère sexuel sont en place. Ce ne sont donc pas tous les employeurs qui seraient impactés de la même manière et les effets ressentis par ces derniers pourraient donc être variables. De plus, le règlement, en favorisant la mise en place de mesures de prévention, contribuerait à ce que les travailleurs demeurent à l'emploi, dans des milieux sains et respectueux sans risque de cas de violence à caractère sexuel qui pourrait les conduire à une absence. Cela soutient donc l'idée que la compétitivité des entreprises québécoises ne serait pas affaiblie à la suite de la mise en place des dispositions. Les coûts d'implantation sont estimés à 41,4 M\$ répartis sur l'ensemble des entreprises du Québec (soit un coût moyen de 202 \$ par entreprise) et représentent 0,02 % de la masse salariale versée par le secteur privé.

8 COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Le présent règlement n'a pas de répercussion sur la libre circulation des personnes, des biens, des services ou des investissements entre le Québec et l'Ontario.

Les modalités ont été formulées en tenant compte des points de vue des représentants des groupes patronaux et syndicaux. Il est important de souligner que les éléments du présent règlement ont fait l'objet d'un consensus au sein du comité-conseil 3.33.2.

9 FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Cette proposition réglementaire a été élaborée en respectant les fondements et les principes de bonne réglementation. Elle a été élaborée de manière transparente, en consultant les parties prenantes. En effet, les éléments du présent règlement ont fait l'objet d'un consensus ou d'une entente et l'ensemble des aspects ont été soumis aux instances appropriées au sein de la CNESST, y compris le Conseil d'administration. De plus, les règles sont nécessaires et répondent à un besoin clairement identifié.

10 CONCLUSION

Le présent règlement propose les mesures minimales que les milieux de travail devront mettre en place afin de prévenir et faire cesser la VCS. Il s'inscrit en cohérence avec la mission de la CNESST et a été élaboré à partir du consensus obtenu au terme des travaux réunissant des représentants des parties syndicales et patronales. Le règlement proposé respecte les prescriptions légales découlant de la LSST et de la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Les modifications proposées n'engendreraient pas d'impact défavorable sur la compétitivité des entreprises ni sur l'emploi. Elles généreront certains coûts pour les entreprises (41,4 millions \$ pour l'implantation et 12,6 millions \$ de manière récurrente), principalement en lien avec les modalités sur la formation des travailleuses et travailleurs. Ces mesures sont essentielles puisque les contenus retenus favoriseront la déconstruction de préconceptions que certaines personnes pourraient avoir en lien avec les violences à caractère sexuel afin d'apporter un véritable changement dans les milieux de travail. La plupart des autres dispositions seraient à coûts nuls pour les entreprises. Notons également que les coûts d'implantation et les coûts récurrents représentent respectivement 0,02 % et 0,005 %, de la masse salariale versée annuellement par le secteur privé.

Ces coûts seront assumés par les employeurs. Toutefois, la CNESST mitigera les efforts requis par les milieux en leur offrant des outils pour les soutenir. De plus, les mesures de prévention de la violence à caractère sexuel pourraient se traduire par un retour sur investissement positif à long terme, ce qui pourrait venir compenser les coûts potentiels pour les entreprises. L'implantation des dispositions permettrait de favoriser un environnement de travail plus sécuritaire, ce qui se traduira par des milieux de travail plus productifs et respectueux, contribuant ainsi à l'engagement et à la rétention du personnel.

11 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Afin d'accompagner les milieux de travail dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions prévues à ce règlement, un plan de communication abrégé sera mis en place par la CNESST. Celui-ci visera à informer les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs des principales modalités réglementaires. Ce plan veillera au déploiement des efforts et moyens nécessaires afin de bien soutenir et outiller la clientèle de la CNESST.

Des outils d'information sont déjà disponibles sur le [site Web de la CNESST](#), et d'autres seront élaborés afin de soutenir les milieux de travail dans la prise en charge des risques de violence à caractère sexuel et l'implantation des nouvelles exigences, notamment par le biais de guides ainsi qu'une capsule de formation.

12 PERSONNES-RESSOURCES

Des renseignements additionnels concernant le document d'analyse d'impact de ce règlement peuvent être obtenus en s'adressant à :

Jean-Philippe Perron

Directeur de la prise en charge et de la santé psychologique
Direction générale des partenariats, des compétences et du conseil stratégique
Vice-présidence à la prévention
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville
Québec (Québec) G1J 0H7
418 454-7473
jean-philippe.perron@cnesst.gouv.qc.ca

Miriam Léa Laribi Vézina

Conseillère en prévention-inspection - Experte en risques psychosociaux liés au travail
Direction générale des partenariats, des compétences et du conseil stratégique
Vice-présidence à la prévention
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3020, 2018
miriam-lea.laribi-vezina@cnesst.gouv.qc.ca

13 LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR de votre ministère ou organisme?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sommaire	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Évaluation des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ¹⁶ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts liés aux formalités administratives ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n/a	Si l'exigence du « un pour un » s'applique, est-ce que le coût associé aux formalités administratives abolies compense complètement le coût associé à la formalité administrative nouvellement créée?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n/a	Si la compensation du coût associé aux formalités administratives abolies est insuffisante, une compensation additionnelle est-elle proposée, notamment l'économie provenant des autres formalités administratives, la réduction de fréquences, la prestation électronique ou l'exemption partielle d'une certaine catégorie d'entreprises?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n/a	Si une formalité a fait l'objet d'une demande d'exemption à l'exigence du « un pour un », est-ce que le MO a reçu un avis du Bureau de la gouvernance et de la coopération réglementaires du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie à l'effet que l'exemption est conforme à l'une ou l'autre des situations prévues à l'article 10 de la Politique?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts associés aux manques à gagner ont été quantifiés en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en dollars (\$)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹⁶. S'il n'y a aucun coût et aucune économie, l'estimation est de 0 \$.

6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse des coûts et des économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	Élimination des formulations imprécises dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les formulations imprécises telles que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminées?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<p>Au préalable : <input checked="" type="checkbox"/> (cocher)</p> <p>Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale <input type="checkbox"/> (cocher)</p>		
6.8	Autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfiques et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi, cochée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou, dans le cas contraire, est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec de principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse indique dans quelle mesure les règles respectent les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

