

DE : Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail

Le 15 avril 2026

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

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1- Contexte

En février 2022, le ministre du Travail a confié à un comité composé de trois professeures universitaires réputées le mandat d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel. Les recommandations de ce comité, appuyées par des consultations auprès des différents acteurs concernés, sont à la base de La Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (2024, chapitre 4) (la Loi). Cette loi prévoit notamment des mesures visant à étendre l'obligation de l'employeur de prévenir et de faire cesser le harcèlement à toute personne, y compris les clients et les fournisseurs ainsi qu'à introduire des présomptions pour faciliter la reconnaissance d'une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel. Cette loi a été sanctionnée le 27 mars 2024.

La Loi a également accordé à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) une habilitation réglementaire lui permettant de déterminer des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel. Plus précisément, le paragraphe 9.1° du premier alinéa de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) (LSST) prévoit que la CNESST peut, par règlement, 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 de la LSST. Cette mesure est entrée en vigueur le 27 mars 2024.

Rappelons que l'article 51 de la LSST énonce plusieurs obligations générales que doit respecter l'employeur afin de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il s'agit d'une disposition centrale de la LSST, notamment en raison de l'étendue des matières qu'elle couvre, telles que l'organisation du travail et la formation des travailleurs. Avant la Loi, l'employeur était déjà tenu, en vertu de cet article, de 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. Avec l'entrée en vigueur de la Loi, l'employeur est désormais également tenu de prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

Conformément à l'article 44 de la Loi, la CNESST devait adopter, au plus tard le 27 mars 2026, un règlement qui détermine les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation

de violence à caractère sexuel afin de venir compléter les obligations de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) (LSST).

La CNESST a donc adopté, le 26 février 2026, le projet de règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

Enfin, l'article 224 de la LSST prévoit que ce projet de règlement doit être soumis pour approbation au gouvernement qui peut l'approuver avec ou sans modifications.

2- Raison d'être de l'intervention

La violence à caractère sexuel est en augmentation dans les milieux de travail. Selon Statistique Canada, en 2020, près d'une personne sur deux au Québec (49 %) a observé ou subi un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail. La CNESST a également constaté que les demandes d'indemnisation pour des lésions professionnelles suivant ce type de violence ont pratiquement doublé en 2024 et en 2025 comparativement aux deux derniers trimestres de 2023.

Bien que les dénonciations soient en hausse, les études démontrent qu'elles ne représenteraient que la pointe de l'iceberg. Encore aujourd'hui, plusieurs employeurs et travailleurs entretiennent des préjugés à l'égard de ce type de violence, ce qui contribue à sa banalisation et à l'absence de mesures préventives adéquates. De plus, de nombreuses victimes hésitent à signaler les situations vécues, notamment par crainte de représailles ou par manque de confiance envers leur organisation. L'absence de mesures concrètes de prévention, le déficit de connaissances sur le sujet et un accueil peu favorable à la suite d'une dénonciation peuvent également être des freins à la dénonciation.

La Loi a donc introduit, au sein de la LSST, la notion de violence à caractère sexuel ainsi que l'obligation pour l'employeur de la prévenir ou de la faire cesser. La violence à caractère sexuel est définie à l'article 1 de la 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 ». La Loi a également donné l'habilitation à la CNESST pour adopter un règlement afin de déterminer les mesures que doit prendre l'employeur ou le maître d'œuvre pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel. Les balises claires du règlement proposé permettront aux milieux de travail de bien structurer leur gestion de ce risque et de faire de la prévention primaire.

3- Objectifs poursuivis

Le règlement poursuit différents objectifs en fonction de chacune des mesures proposées.

Dans un premier temps, il vise à s'assurer que les employeurs et les travailleurs aient une meilleure compréhension du risque de violence à caractère sexuel. Cela passe notamment par une formation sur ce type de violence ainsi que de l'information sur la prise en charge spécifique dans leur milieu de travail.

Ensuite, dans les cas où des situations de violence à caractère sexuel surviendraient, les milieux doivent être mieux préparés à recevoir les plaintes ou les signalements. Signaler une situation de violence à caractère sexuel ou porter plainte à son employeur demande du courage de la part des victimes et peut être une expérience difficile. Par le règlement, il est donc souhaité que les milieux mettent en place les modalités et les mécanismes facilitants et nécessaires pour bien accueillir les victimes : un processus clair et connu, des personnes compétentes et impartiales ainsi qu'une prise en charge diligente de la situation et qui ne crée pas de risque supplémentaire pour les victimes.

En ayant des intervenants mieux formés et informés ainsi qu'un processus défini, la solution proposée favorise une meilleure prise en charge de ce type de risque dans le but d'en réduire l'incidence, ce qui permettra la création d'environnements de travail plus sains et sécuritaires.

L'objectif du règlement est également de rappeler aux employeurs et à leurs employés que la violence à caractère sexuel peut se produire à l'extérieur du lieu de travail tout en étant liée au travail, notamment certaines activités sociales organisées.

4- Proposition

A- Transmission d'informations et formation des travailleurs

1. Information transmise aux travailleurs

La solution proposée vise essentiellement à prévoir l'information que l'employeur doit avoir transmise à tous ses travailleurs de même que prévoir l'obligation pour ce dernier de dispenser une formation visant la prévention de la violence à caractère sexuel dans son milieu de travail

L'information que l'employeur devra transmettre à tous ses travailleurs porte sur les sujets suivants :

- 1° les risques qui ont été identifiés ou, le cas échéant, analysés;
- 2° les interactions sociales entre les personnes qui sont susceptibles d'entraîner de la violence à caractère sexuel;
- 3° 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° la procédure à suivre pour formuler une plainte ou effectuer un signalement.

2. Formation des travailleurs

Les employeurs devront dispenser, tous les trois ans, une formation destinée à l'ensemble de leurs travailleurs. Cette formation doit être d'une durée suffisante pour permettre au travailleur d'être adéquatement formé sur les sujets suivants :

- 1° la définition de violence à caractère sexuel;
- 2° les manifestations possibles de la violence à caractère sexuel sur le lieu de travail;

- 3° les effets de la violence à caractère sexuel sur les personnes et les conséquences dans les milieux de travail;
- 4° les obligations de l'employeur et des travailleurs de même que les droits des travailleurs;
- 5° le répertoire sur les ressources et les recours pour les travailleurs;
- 6° les bonnes pratiques applicables lorsqu'une personne est témoin ou est informée d'une situation de violence à caractère sexuel en milieu de travail.

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

L'information transmise et la formation favoriseront la déconstruction de préconceptions que certaines personnes pourraient avoir en lien avec ce type de violence afin d'apporter un véritable changement dans les milieux de travail.

B- Procédure qui précise les étapes pour formuler une plainte ou effectuer un signalement

La solution proposée 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 concernant une situation de violence à caractère sexuel.

L'employeur devra désigner une personne pour recevoir et prendre en charge une plainte ou un signalement. Cette personne doit exercer ses fonctions avec impartialité et avoir les connaissances et compétences requises. Toutes les plaintes et tous les signalements devront être pris en charge avec diligence.

La solution proposée favorisera la création d'environnements de travail plus sains et sécuritaires, aidera les milieux de travail à mieux prendre en charge ce risque et contribuera à l'augmentation de la connaissance des droits des travailleurs. Rappelons également qu'en vertu de la LSST, l'employeur a déjà l'obligation de procéder à l'identification des risques, ce qui inclut les risques psychosociaux dont fait partie la violence à caractère sexuel. De leur côté, les travailleurs collaborent à cette identification.

Dans la mise en œuvre de ces mesures, l'employeur devra tenir compte du fait que la violence à caractère sexuel peut être présente à la fois sur les lieux de travail ou 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.

5- Autres options

La Loi a ajouté à la LSST une nouvelle habilitation permettant à la Commission de déterminer par règlement des mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.

L'adoption d'un projet de règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel par la CNESST est requise pour assurer la pleine application du paragraphe 16° du premier alinéa de l'article 51 de la LSST. Il n'existait donc pas d'autres options envisageables pour le présent projet, l'option réglementaire s'avérant, par conséquent, la seule alternative possible.

Le règlement aurait pu prévoir d'autres mesures, notamment des mesures spécifiques pour chacune des situations à risque telles que la clientèle desservie, l'organisation du travail, l'aménagement des lieux de travail, le travail isolé, les lieux de travail ou les horaires atypiques. Toutefois, le comité-conseil paritaire a privilégié une approche plus large, permettant ainsi au règlement de s'appliquer à l'ensemble des milieux de travail. Le règlement proposé établit donc les bases nécessaires à une prise en charge généralisée.

Le règlement se veut évolutif et pourra, le cas échéant, être modifié afin d'y intégrer des mesures plus ciblées à la suite de la mise en place des obligations générales imposées à l'employeur et au maître d'œuvre.

6- Évaluation intégrée des incidences

Le projet de règlement prévoit des mesures s'appliquant à tous les secteurs d'activité économique au Québec. Ces mesures visent à améliorer la prévention de la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Elles contribueront à l'amélioration du climat de travail au sein des entreprises en favorisant un environnement de travail exempt de violence à caractère sexuel, lequel sera par conséquent plus productif, sain et agréable.

En bonifiant les mesures de prévention, les entreprises pourront également réduire le risque de litiges et ainsi les coûts directs et indirects qui en découlent, comme les frais juridiques et les frais liés à l'absentéisme. Le règlement contribuera en outre à des changements sociétaux en matière de violence à caractère sexuel en favorisant la création de milieux alliés qui soutiennent davantage les victimes.

7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

Outre le ministère de la Justice qui a été consulté et a donné son accord, le comité-conseil du Règlement sur la santé et la sécurité du travail (3.33.2) de la CNESST, composé des représentants des associations accréditées et des représentants des associations patronales, a été consulté sur les propositions réglementaires. Les membres du comité sont parvenus à s'entendre sur les dispositions réglementaires proposées.

Adoption du projet

À sa séance du 16 octobre 2025, le conseil d'administration de la CNESST a donné son accord, par la résolution A-67-25, au projet de Règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel et a autorisé sa publication dans la *Gazette officielle du Québec* du 29 octobre 2025.

À la suite de cette publication, la CNESST a reçu des commentaires provenant de différents milieux, tels que de syndicats et de représentants de travailleurs et d'employeurs.

Certains commentaires ont été retenus par la CNESST et ont été introduits dans le projet de règlement, notamment la précision de l'obligation de l'employeur de tenir compte, dans sa formation, des caractéristiques organisationnelles, sectorielles et environnementales du milieu de travail.

Le texte final du projet de règlement, avec modifications, a été adopté à l'unanimité par le conseil d'administration de la CNESST le 26 février 2026.

8- Mise en œuvre, suivi et évaluation

La date d'entrée en vigueur de ce règlement sera la date qui suivra d'un an celle de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*. Certaines dispositions entreront en vigueur un an après cette date.

La CNESST n'entrevoit pas de difficulté pour la mise en application de ce règlement. Elle travaille dans un contexte paritaire et lorsque les associations représentatives donnent leur accord, elles collaborent pleinement à la mise en application des nouvelles mesures.

La CNESST accompagnera les employeurs dans la mise en place de ces nouvelles mesures. La CNESST informera les employeurs, les travailleurs et travailleuses, les associations accréditées, ainsi que les associations patronales des différents secteurs d'activité des mesures prévues au règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel. La CNESST fournira des documents informatifs à l'ensemble des milieux. Elle développera des outils pour soutenir les milieux de travail, dont un guide pour les employeurs ainsi qu'une capsule de formation à l'intention des travailleuses et travailleurs.

L'information sera également disponible sur le site Internet de la CNESST. De plus, la CNESST dispose d'un Centre de relations clients et d'admissibilité qui prend en charge les questions adressées par la clientèle. Les employeurs ou les travailleurs qui ont des questions sur le règlement peuvent obtenir des réponses à leurs questions et, s'ils le désirent, être mis en contact avec un intervenant en prévention-inspection de leur région pour de l'accompagnement personnalisé.

9- Implications financières

L'analyse du projet de règlement démontre que les coûts s'élèvent à 41,4 M\$ pour l'année d'implantation et à 12,6 M\$ pour les années subséquentes. Ces coûts liés à la conformité aux exigences réglementaires comprennent notamment la formation des travailleurs ainsi que la mise à jour de documents afin d'y intégrer les modalités du processus de cheminement des plaintes et des signalements.

Aucune perte d'emploi n'est anticipée à la suite de l'entrée en vigueur du règlement.

De plus, il est considéré que ce projet n'affectera pas la compétitivité des entreprises québécoises par rapport à celle des entreprises des territoires voisins.

Pour la mise en œuvre des actions visant à soutenir l'entrée en vigueur du règlement, 2,5 équivalents à temps complet sont estimés pour la Commission. Ces équivalents à temps complets sont financés à même les effectifs actuels pendant une période d'un an. Aucun ajout d'équivalents à temps complet n'est donc nécessaire.

10- Analyse comparative

Le projet de 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.

Au Canada, aucune autre province n'a de réglementation spécifique sur la prévention de la violence à caractère sexuel. Certaines autres provinces, comme l'Alberta, la Colombie-Britannique et l'Ontario, ont des réglementations qui traitent ou abordent la violence, mais de manière plus large. On y retrouve principalement des définitions, comme c'est le cas dans la LSST au Québec. Quelques-unes de ces provinces ont également l'obligation de mettre en place des politiques ou procédures couvrant l'ensemble des types de violence. D'autres provinces, comme Terre-Neuve-et-Labrador et la Nouvelle-Écosse, n'incluent pas la violence à caractère sexuel dans leur législation.

Du côté du gouvernement fédéral, il existe un Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail qui inclut la violence à caractère sexuel. Les mesures qui s'y retrouvent sont semblables à ce qui est prévu dans le règlement proposé et le reste de la législation québécoise en matière de travail. La principale différence est la présence d'un délai précis dans lequel les employeurs doivent agir après la réception d'une plainte. Dans le projet de règlement, c'est plutôt l'obligation d'une action diligente qui est proposée.

Les travaux ayant mené au règlement se sont fortement inspirés de ce qui se fait en Australie, particulièrement quant à la formation prévue. Les outils que la CNESST développe actuellement pour l'entrée en vigueur du règlement se basent sur les bonnes pratiques développées dans ce pays.

Ainsi, le règlement proposé permettra au Québec d'être novateur au Canada en prévention de la violence à caractère sexuel tout en s'inspirant des meilleures pratiques ailleurs dans le monde.

Le ministre du Travail,

JEAN BOULET