

POUR UNE VÉRITABLE PRÉVENTION DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

AVIS

présenté le 12 décembre 2025 à la CNESST en lien avec le Projet de règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.



*Alliance du personnel
professionnel et technique
de la santé et des services sociaux*

Le 12 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DE L'APTS	3
INTRODUCTION	4
1. Des mesures essentielles qui brillent par leur absence	5
1.1 Aucune mesure concrète pour identifier les risques	5
1.2 Approche essentiellement tertiaire	6
1.3 Aucune mesure pour le maître d'œuvre	7
1.4 Absence d'arrimage avec le régime de prévention de la LSST	7
2. Des dispositions lacunaires, voire même discriminatoires	8
2.1 Affaiblissement de la prévention et fragilisation de la protection des travailleur·se·s	8
2.2 Absence de mesures claires pour prévenir les risques	9
2.3 Responsabilité restreinte et déconnectée du milieu	9
2.4 Les travailleur·se·s vulnérables face à un accès restreint au Projet de règlement	11
2.5 Une approche de prévention permettant la participation active de tou·te·s	11
CONCLUSION	13

PRÉSENTATION DE L'APTS

L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) est une organisation syndicale qui représente plus de 68 000 personnes, professionnelles et techniciennes, qui travaillent dans la grande majorité des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).

Sa mission principale est de défendre les droits de ses membres, ainsi que d'assurer la sauvegarde, la défense et le développement de leurs intérêts économiques, sociaux, moraux, éducatifs et professionnels, par la négociation, l'action politique et la mise en œuvre de leur convention collective.

Afin de réaliser cette mission, et dans le cadre de toutes ses actions, l'APTS est guidée par les valeurs fondamentales que sont la solidarité, la démocratie, l'égalité, la justice sociale, la liberté et la coopération.

De plus, en tant que syndicat représentant des professionnel-le-s (au sens large du terme), l'APTS revendique des conditions de pratique respectueuses des valeurs professionnelles de ses membres, qu'elles soient d'ordre éthique, déontologique, ou les deux.

L'organisation compte sur une expertise large et diversifiée : ses membres (dont 85 % sont des femmes) occupent en effet plus d'une centaine de titres d'emploi différents. Elle est le seul syndicat à représenter exclusivement, et très majoritairement, le personnel professionnel et technique du RSSS (identifié comme la catégorie 4).

Ses membres travaillent dans des établissements qui ont différentes missions : centres hospitaliers, CLSC, CHSLD, centres jeunesse, centres de réadaptation, milieux de vie substitut et institutions de santé publique. L'organisation a donc une vue à la fois globale et spécifique de l'ensemble du réseau.

Par ses représentations et son expertise, l'APTS est à même de contribuer à l'amélioration de la qualité et de l'accessibilité des soins et services publics, et ce, dans une perspective de justice sociale et de protection du public.

À travers toutes ses interventions, elle défend les grands principes de la *Loi canadienne sur la santé*, soit la gestion publique, l'universalité, l'accessibilité, l'intégralité et la transférabilité. Elle prône en outre une perspective féministe et inclusive.

INTRODUCTION

La participation active des travailleur·se·s est essentielle pour identifier efficacement les facteurs de risque organisationnels et garantir l'efficacité des mesures préventives primaires mises en place. Une telle approche passe par la co-construction des mesures de prévention. Le *Projet de règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel* (Projet de règlement) ne prévoit cependant pas d'initiative pour encourager cette participation.

Plus particulièrement, ce sont les femmes et les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre qui sont le plus souvent exposées à des situations de violence à caractère sexuel au travail¹. Cette réalité doit être prise en compte dans le Projet de règlement, faute de quoi nous risquons de nous retrouver avec une simple application formelle des règles, sans effet réel. À cet effet, une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS +) est primordiale.

En donnant le pouvoir réglementaire à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (puis au gouvernement, si la CNESST ne le fait pas) d'édicter un règlement pour 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, *La Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (LQ 2024, c 4, articles 38 et 44) laissait penser que le législateur allait préciser des mesures de prévention primaires.

Or, dans sa forme actuelle, le Projet de règlement n'apporte pas de réels changements législatifs ou organisationnels pour arriver à son objectif, soit de prévenir et de faire cesser les situations de violence à caractère sexuel dans les milieux de travail. Il ne s'appuie pas non plus sur les principes scientifiques énoncés par les expert·e·s en la matière, notamment le comité d'expertes, nommé par le ministre Boulet, qui a produit le rapport *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*².

L'APTS demande donc une amélioration du Projet de règlement. Le présent avis détaille nos commentaires et recommandations, tenant compte de l'expertise de l'équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail Santé-Genre-Égalité (SAGE).

¹ Statistique Canada. (2024). *Cadre des résultats relatifs aux genres : nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240212/dq240212a-fra.htm>

² Cox, R., Gesualdi-Fecteau, D. et Laflamme, A-M. (2023). *Rapport du Comité d'expertes, Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir*. Ministère du travail. Québec.

1. DES MESURES ESSENTIELLES QUI BRILLENT PAR LEUR ABSENCE

1.1 Aucune mesure concrète pour identifier les risques

Le Projet de règlement ne prévoit aucune mesure visant à identifier et à analyser les risques susceptibles de mener à une situation de violence à caractère sexuel. Ce dernier se limite à des mesures minimales pour les prévenir : formations périodiques, informations écrites aux travailleur·se·s et nomination de personnes désignées pour recevoir les plaintes. Il reste très vague sur la manière de repérer les risques.

- a. Aucun mécanisme clair n'est imposé aux employeurs pour identifier et documenter activement les signaux précurseurs de violence à caractère sexuel.
- b. Peu (ou pas) d'obligations réglementaires exigeant une évaluation systémique des facteurs de risque spécifiques sont inscrites, comme l'organisation du travail et les conditions de travail.

Ce dispositif néglige ainsi la prise en considération d'un principe central à la prévention : l'identification (et l'analyse) des risques, et ce, bien que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) montre que le processus de prévention commence par l'identification des risques. Il s'agit d'une étape fondamentale de tout régime de prévention efficace³. Le Projet de règlement présente par conséquent d'importantes lacunes en raison de l'omission de cette étape essentielle.

- a. Il ne permet pas à l'employeur d'agir en amont afin de prévenir les maux vécus par les travailleur·se·s susceptibles d'être victime de violence à caractère sexuel.
- b. Il ne permet pas aux travailleur·se·s (ni à l'ensemble des acteur·rice·s du travail) de participer activement à la détection des facteurs de risque.
- c. Il limite la capacité du milieu à prévenir réellement les situations problématiques.

Ces lacunes freinent la capacité de suivi et d'amélioration continue parce que les effets des mesures ne peuvent pas véritablement être quantifiés et que ces dernières ne peuvent pas être améliorées sans la participation des travailleur·se·s au processus. Ces lacunes seraient également susceptibles de fragiliser la protection des victimes potentielles et de transformer la prévention des situations de violence à caractère sexuel en simple exercice administratif, sans l'implantation d'une véritable culture organisationnelle de prévention.

³ Baril-Gingras, G. et Cox, R. (2022). *Réforme du régime de prévention en SST au Québec : analyse critique, sensible au genre et aux autres sources d'inégalité*. 77(4) *Relations industrielles* 1-25.

1.2 Approche essentiellement tertiaire

Les programmes de prévention exigent normalement une démarche de prévention structurée⁴. La *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit également que l'employeur est dans l'obligation de prendre les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toute situation de harcèlement psychologique au travail (art. 81.19 LNT). Mais l'approche proposée dans le Projet de règlement ne respecte pas cet objectif. Ce dernier adopte surtout une approche de prévention tertiaire, centrée sur les interventions après coup, ce qui implique une résolution des conflits une fois qu'ils se sont déjà manifestés. Une telle approche de prévention est insuffisante parce qu'elle intervient une fois le dommage déjà survenu⁵. Une prévention durable devrait être fondée sur des mesures de prévention primaires, c'est-à-dire visant à éviter que les situations de violence à caractère sexuel surviennent. Cette approche préventive impliquerait :

- a. l'identification des facteurs de risque;
- b. l'analyse des conditions de travail;
- c. la mise en place de mesures visant à éliminer à la source les risques repérés;
- d. un suivi continu et un ajustement des mesures mises en place au besoin.

Une telle approche de prévention primaire nécessite la mise en place d'actions proactives, structurées et ancrées dans la détection et la prévention des facteurs de risque⁶.

Un programme de prévention réellement efficace doit par conséquent impliquer les travailleur·se·s susceptibles de vivre des situations de violence à caractère sexuel dans l'élaboration d'un plan d'action afin d'identifier les signes précurseurs.

- a. Aucune mesure de prévention primaire n'est prévue dans le secteur de la santé et des services sociaux pour identifier et analyser les causes susceptibles de mener à des situations de violence afin de prévenir les incidents.
 - Analyser en amont les environnements de travail à risque avant qu'une situation de violence n'arrive afin de prévenir les potentielles situations de violence à caractère sexuel, par exemple au domicile des usager·ère·s pour les travailleur·se·s en soutien à domicile.
 - Prendre en compte dans l'analyse la sous-déclaration et la banalisation des risques associés à une clientèle en CHSLD souffrant de pertes cognitives.
- b. Il n'y a également aucune obligation pour l'employeur de consulter les salarié·e·s dans le but d'évaluer les lieux/situations à risques avant d'y envoyer un·e travailleur·se.
 - Adapter l'organisation du travail, comme le travail en équipe et les procédures à suivre, pour réduire les risques d'exposition à des situation de violence à caractère sexuel et assurer la sécurité des travailleur·se·s, comme pour les travailleur·se·s oeuvrant en résidence à assistance continue (RAC).

⁴ CNESST. (s. d.). *Faire un programme de prévention. Faire un programme de prévention | Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – CNESST*

⁵ Ibrahim, C. (2025). *Co-construction d'un programme de prévention des atteintes à la santé mentale au travail : une étude de cas dans le secteur policier au Québec*. [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <https://doi.org/10.71781/24589>

⁶ *Ibid.*

- c. Les fonctions du programme de prévention et du comité de santé et sécurité sont amoindries par le régime particulier mis en œuvre par la *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* (LQ 2025, c 28), pour les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

1.3 Aucune mesure pour le maître d'œuvre

C'est particulièrement préoccupant pour les milieux de travail à forte prédominance masculine, où les dynamiques propres à ces environnements peuvent accroître les risques si rien n'est structuré en amont⁷. L'absence d'obligations claires pour le maître d'œuvre représente donc un manque important en matière de prévention.

1.4 Absence d'arrimage avec le régime de prévention de la LSST

La prise en charge de la santé et de la sécurité au travail doit être réalisée collectivement par l'ensemble des acteur·rice·s du travail (art. 2 LSST). Le Projet de règlement ne prévoit cependant aucune mesure pour promouvoir la participation des travailleur·se·s à la prévention des situations de violence à caractère sexuel. Il s'agit pourtant d'un principe fondamental de la LSST en vertu duquel la prise en charge par le milieu, appuyée sur la participation active des travailleur·se·s, constitue la base même d'un régime de prévention efficace. De plus, ce dispositif ne prévoit aucun rôle formel pour le comité de santé et sécurité, pourtant conçu pour donner une voix aux travailleur·se·s. En négligeant ces mécanismes participatifs, le dispositif réduit la prévention à un exercice unilatéral confié à l'employeur, au détriment d'une démarche réellement collective et conforme aux fondements de la Loi.

Cette absence est d'autant plus préoccupante qu'elle s'ajoute au manque d'arrimage avec les mécanismes de prévention et de participation prévus par la LSST et ses règlements. Sans la participation des travailleur·se·s, il n'y a ni identification adéquate des risques, ni mesures adaptées au contexte réel du travail. Le Projet de règlement semble alors fonctionner en silo, sans cohérence avec l'identification des risques (art. 51 LSST), la participation des travailleur·se·s (art. 49 LSST) et des comités (art. 78 LSST), ni les programmes de prévention (art. 58 LSST) et les plans d'actions en matière de santé et sécurité au travail (art. 61.1 LSST), déjà obligatoires dans plusieurs milieux. Cette absence d'arrimage crée un risque de duplication des processus, d'incohérences et de réduction de l'efficacité des mécanismes de prévention.

Les données récentes montrent qu'une part non négligeable des travailleur·se·s du secteur de la santé et des services sociaux subit beaucoup de harcèlement à caractère sexuel en milieu de travail⁸. Les conséquences sont graves : isolement, détresse psychologique, épuisement et stress post-traumatique. Malgré cela, les politiques internes se limitent souvent à des mesures de prévention réactives, sans mise en place d'une véritable prévention primaire proactive.

- a. Il n'y a pas d'identification (ni d'analyse) des risques.
- b. Les travailleur·se·s ne sont pas impliqué·e·s dans l'identification des situations à risque.

⁷ CCQ. (2023). *État de la situation DIH dans l'industrie de la construction : Sondage réalisé auprès des travailleur(se) et employeur(se) de la construction au Québec*. PowerPoint Presentation

⁸ Burczycka, M. (2021). *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm>

L'absence d'identification des situations à risque, qu'elles soient liées aux horaires de travail, à l'environnement de travail, à la pression ou à la surcharge de travail, fait perdurer un danger latent pour les travailleur·se·s. Par exemple pour des travailleur·se·s :

- a. qui subissent des comportements inappropriés ou des tentatives de violence en centre jeunesse, mais aucune procédure de repérage ou de prévention en amont n'est présente⁹. Il faut souligner le caractère systémique de ces situations, où le milieu de travail vient à penser que « ça fait partie du travail » d'être constamment exposé·e à de tels risques;
- b. dans des services à haut risque, comme ceux et celles œuvrant dans les services en santé mentale, qui n'auraient pas nécessairement accès à des formations spécifiques continues ou à un accompagnement structuré pour prévenir les comportements à risque.

2. DES DISPOSITIONS LACUNAIRES, VOIRE DISCRIMINATOIRES

2.1 Affaiblissement de la prévention et fragilisation de la protection des travailleur·se·s

Le Projet de règlement semble limiter la prévention des situations de violence à caractère sexuel au lieu physique de travail. C'est inquiétant parce que la loi québécoise reconnaît clairement que les situations de violence à caractère sexuel peuvent survenir dans tout contexte lié à l'emploi.

- a. La Loi vise l'élimination de tous les dangers sans limiter cette obligation aux seuls risques propres au lieu de travail (art. 2 LSST).
- b. Une telle restriction va à l'encontre des obligations de l'employeur de prévenir et de faire cesser toute conduite vexatoire à caractère sexuel, peu importe l'endroit où celle-ci se produit (art. 81.19 LNT).
- c. Elle contrevient aux obligations de protection de la SST des travailleur·se·s dans l'ensemble des situations pouvant être liées au travail (art. 51 LSST).

La violence à caractère sexuel doit d'ailleurs être traitée comme un risque professionnel à part entière, non limité aux seules interactions sociales propres au lieu de travail (art. 51(16) LSST). Une telle limitation pourrait affaiblir la prévention parce que les situations de violence à caractère sexuel ne se limitent pas uniquement à des interactions internes ou prévisibles : le harcèlement sexuel peut également se manifester dans différents contextes liés au travail, pas uniquement dans les interactions entre collègues sur le lieu de travail¹⁰.

La limitation proposée par le Projet de règlement perpétue l'idée erronée que l'employeur ne peut pas (ou ne doit pas) intervenir systématiquement, ce qui va à l'encontre des obligations légales actuelles. Ce cadre fragilise ainsi la protection des travailleur·se·s. Une telle approche affaiblit la prévention et va à l'encontre de l'esprit même de la LSST. Le Projet de règlement réduit les impacts de la prévention en matière de violence à caractère sexuel. En restreignant sa portée aux risques et interactions propres au lieu de travail, il engendre un vide de protection pour les travailleur·se·s.

⁹ APTS. (2025). *Il faut cesser de banaliser la violence envers les personnes travaillant en centre jeunesse dans les Laurentides - APTS*

¹⁰ A.B. c. 9405-2651 Québec inc. (Restaurant Pho-King-Bon), 2022 OCTAT 2401. <https://canlii.ca/t/jpgjt>

La LSST considère que le lieu de travail inclut les endroits où les travailleur·se·s doivent se rendre en raison de leur emploi (art. 1 LSST). Dès qu'un·e travailleur·se se trouve quelque part pour accomplir ses tâches liées au travail, cet endroit est un lieu de travail. Cela inclut les tâches réalisées en télétravail (art. 5.1 LSST). Tout lieu lié au travail fait alors partie du lieu de travail. Une démarche co-construite fondée sur l'intelligence collective de l'ensemble des acteur·rice·s du travail est essentielle : elle permet de tenir compte de l'expérience réelle de la personne exposée à des facteurs de risque et d'obtenir une identification plus juste et plus efficace des risques¹¹.

2.2 Absence de mesures claires pour prévenir les risques

Le Projet de règlement ne prévoit aucune mesure pour identifier, éliminer ou contrôler les risques de violence à caractère sexuel en milieu de travail. Il devient alors difficile de garantir l'efficacité réelle de la prévention. Tel qu'énoncé plus haut, les mécanismes de prévention et de participation prévus par la LSST sont également affaiblis par l'application du régime particulier dorénavant prévu à la LSST pour les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation. Le gouvernement employeur s'est également réservé le droit, avec la *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail* (LQ 2025, c 28), d'adopter des mesures transitoires concernant les délais de mise en place des programmes de prévention. Déjà aménagé, le programme de prévention pourrait être obligatoire pour les employeurs du RSSS et du réseau de l'éducation à une date ultérieure à celle de l'ensemble des milieux de travail québécois. Le RSSS est pourtant classé au niveau 4 de risque en vertu du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*.

- a. Le programme de prévention devrait obligatoirement comprendre une identification rigoureuse des risques en matière de violence à caractère sexuel.
- b. Il devrait également comprendre des mesures concrètes pour éliminer et contrôler les risques repérés.
- c. Un échéancier de mise en œuvre et une priorisation des actions selon la gravité des risques devraient aussi s'y trouver.

Malheureusement, ces éléments ne sont pas clairement prévus dans le Projet de règlement, ce qui compromet l'efficacité du programme de prévention et sa conformité à l'approche préventive établie en vertu de la LSST.

2.3 Responsabilité restreinte et déconnectée du milieu

La mise en place d'un régime particulier de SST dans les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation, en vigueur depuis le 28 octobre 2025 par la sanction de la *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, a des conséquences directes sur la prévention en milieu de travail. Bien que comptant environ le quart des lésions professionnelles acceptées par la CNESST en 2024¹² (concentré dans environ 10 % des milieux de travail), le RSSS est désormais assujetti à des mécanismes de prévention et de participation moins robustes que le reste des milieux de travail du Québec (hormis le réseau de l'éducation).

¹¹ Ibrahim, C. (2025). *Co-construction d'un programme de prévention des atteintes à la santé mentale au travail : une étude de cas dans le secteur policier au Québec*. [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <https://doi.org/10.71781/24589>

¹² CNESST. (2025). *Statistiques annuelles 2024*.

Ne comptant pas de mesures de prévention primaire probantes, le Projet de règlement est d'autant plus déconnecté du milieu et nous semble difficilement porteur d'amélioration dans les milieux de travail.

Ainsi, le régime particulier prévoit que les programmes de formation et d'information sont déterminés exclusivement par l'employeur, alors que ces responsabilités relèvent du comité de santé et de sécurité (CSS) dans le régime permanent (art. 78 (3) LSST). La suppression de ce rôle enlève une prise en charge essentielle par le milieu de travail et nuit à la participation des travailleur·se·s, qui est pourtant un principe fondamental de la LSST. Qui plus est, plusieurs fonctions clés du CSS (art. 78 LSST) ont été retirées par rapport au régime permanent, notamment la fonction d'enquête, le rôle de réception, de traitement des plaintes et des suggestions, ainsi que l'accès à des données essentielles. Le CSS continuera de recevoir les avis d'accidents mais ne pourra plus enquêter sur ces derniers ou sur les situations dangereuses signalées. Il ne recevra plus les statistiques et autres informations produites par la CNESST ou par d'autres organismes.

- a. Non seulement les fonctions sont grandement amoindries, mais le nombre de rencontres obligatoires du CSS, à défaut d'entente paritaire, est également fixé à uniquement 4 par an.
- b. L'utilisation de l'approche multiétablissements par les employeurs du RSSS permet de grands regroupements, comptant souvent plus de 1 500 travailleur·se·s. Ainsi, quatre rencontres par année pour la prise en charge de la santé et sécurité des milieux de travail ne sont pas suffisantes pour traiter l'ensemble des risques, encore moins un risque spécifique comme celui de la violence à caractère sexuel.
- c. Le régime particulier retire le pouvoir à la CNESST d'exiger la formation d'un CSS supplémentaire à ceux prévus à la LSST lorsqu'elle le juge opportun pour protéger la santé ou assurer la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des travailleur·se·s.

La réduction des pouvoirs du CSS, combinée à l'absence de mesures claires pour identifier et contrôler les risques de violence à caractère sexuel, crée un environnement où les moyens d'action sont limités, les informations restreintes et la prévention affaiblie. Le milieu de travail se retrouve avec très peu d'outils pour intervenir efficacement, ce qui va à l'encontre des principes de prévention à la source même des causes, inscrits dans la LSST. Cela est également discriminatoire envers ces travailleur·se·s, majoritairement des femmes, à qui leur employeur - aussi législateur - réserve un traitement différencié du reste des milieux de travail québécois.

Il est d'ailleurs essentiel de préciser des éléments supplémentaires, comme la manière dont la personne chargée de recevoir et de gérer une plainte ou un signalement est désignée, une formation de base, la liste de ses missions, ainsi que des garanties concernant son autonomie et la confidentialité de son travail, pour que celle-ci puisse intervenir en toute confiance¹³. Il est vital que cette personne dispose d'un cadre clair pour exercer ses responsabilités afin de garantir une gestion efficace et transparente des plaintes. Des mesures de soutien, comme l'accès à des ressources et à un accompagnement régulier, renforceraient également la capacité du Projet de règlement à agir de manière adéquate.

¹³ Équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail Santé-Genre-Égalité (SAGE). (2025). Commentaires sur le projet de règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel. Commentaires présentés à monsieur Mohamed Aiyar, vice-président à la prévention de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Montréal.

2.4 Les travailleur·se·s vulnérables face à un accès restreint au Projet de règlement

Les travailleur·se·s les plus vulnérables risquent de ne pas bénéficier du Projet de règlement parce que les milieux non syndiqués à prédominance masculine ont souvent des structures de soutien affaiblies et des hiérarchies de pouvoirs renforcées profondément ancrées. Ces personnes peuvent également faire face à un manque de soutien en raison d'une carence au niveau de la sensibilisation à de tels enjeux. Sans une prise en compte spécifique des réalités vécues dans le Projet de règlement, les solutions proposées risquent d'être inadéquates, ce qui rend leur mise en œuvre inefficace. La prévention de la violence à caractère sexuel participe également à la transformation des rapports de pouvoir et à la réduction des discriminations systémiques. La gravité des inégalités de genre et les effets des violences seront sous-estimés si la violence à caractère sexuel reste perçue comme une question secondaire dans le cadre de la SST. Une approche efficace de prévention doit viser à remettre en question et à déconstruire les rapports de domination qui perpétuent la violence au travail. Inclure la prévention dans le régime de SST comme une priorité est impératif afin de garantir un environnement de travail respectueux des droits de l'ensemble des travailleur·se·s.

N'oublions pas que les femmes travaillant dans le secteur de la santé et des services sociaux seraient proportionnellement plus nombreuses à subir du harcèlement au travail¹⁴.

Une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS +) nous paraît donc incontournable.

2.5 Une approche de prévention permettant la participation active de tou·te·s

Lorsque la formation n'est pas co-construite de manière paritaire, en prenant en considération l'intelligence collective de l'ensemble des acteur·rice·s du travail, et lorsqu'elle n'est pas adaptée au contexte réel, elle est susceptible d'être peu efficace pour réduire (voire prévenir à la source) les comportements harcelants. Elle peut même aggraver la situation des travailleur·se·s. Une approche participative est donc essentielle pour assurer l'efficacité réelle de la prévention.

a. Approche active et participative

- Les programmes efficaces intègrent l'ensemble des acteur·rice·s du travail dans la conception des mesures de prévention. Sans cette participation proactive, les solutions risquent de ne pas répondre aux réalités vécues et de ne pas être adaptées aux besoins spécifiques.
- Le Projet de règlement serait susceptible de renforcer les inégalités et de rendre certain·e·s travailleur·se·s plus vulnérables aux comportements de harcèlement en l'absence de mesures ciblées et adaptées aux différents milieux de travail.

b. Adaptation de la culture organisationnelle

- Une prévention primaire efficace nécessite un changement organisationnel. Si le Projet de règlement ne favorise pas cette transformation, ce dernier risque de n'avoir qu'un effet limité.

¹⁴ Statistique Canada. (2024). *Cadre des résultats relatifs aux genres : nouveau tableau de données sur le harcèlement en milieu de travail*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240212/dq240212a-fra.htm>

c. Suivi continu et formations répétées régulièrement

- Les formations ponctuelles ne suffisent pas¹⁵. Il est important de mettre en place un suivi continu pour renforcer les comportement post-formation. Le Projet de règlement semble négliger cette dimension essentielle à l'efficacité de la prévention des comportements harcelants. Ce dispositif pourrait perdre en efficacité en l'absence de suivi et d'ajustements réguliers.

Sans ces trois éléments centraux pour une prévention efficace, le Projet de règlement ne répondra pas aux critères d'efficacité pour réduire le harcèlement et les situations de violence à caractère sexuel. Il pourrait même aggraver la situation des travailleur·se·s les plus vulnérables.

En l'état, le Projet de règlement n'est qu'une procédure supplémentaire qui s'ajoute aux mécanismes de prévention tertiaire déjà existants. Ce dispositif repose essentiellement sur une logique réactive, encourageant l'apparition des maux. Cela vient placer tout le poids de la démarche sur les victimes potentielles.

- a. Un cadre d'intervention qui se limite à répondre aux signalements après coup ne permet pas de prévenir efficacement les violences à caractère sexuel. Un tel système axé sur la gestion des plaintes individuelles est insuffisant pour éliminer les risques de situations de harcèlement¹⁶ car il intervient trop tard.
- b. La lutte contre les violences à caractère sexuel nécessite des mesures proactives, identifiant et réduisant les facteurs de risques organisationnels. Sans cette prévention primaire, aucune procédure réactive ne peut assurer une protection durable des personnes exposées aux situations de violence. Or, l'obligation de l'employeur est claire : il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de la personne travailleuse (art. 51 LSST).

En l'absence de mesures de prévention systématiques visant à réduire (voire à éliminer) les facteurs organisationnels de risque en amont de leur apparition, le Projet de règlement ne s'attaque pas aux causes profondes du problème. Il se limite à traiter des cas isolés plutôt que de transformer la culture organisationnelle et l'environnement de travail.

¹⁵ Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2021). Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 285–309. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>

¹⁶ Cox, R. (2024). Addressing gender-based violence and harassment in a work health and safety framework. ILO Working Paper n° 116.

CONCLUSION

Si nous voulons rétablir et soutenir la confiance des victimes et favoriser la dénonciation de l'indéfendable, l'écoute, l'éducation, la prévention et la prise en charge font partie des premiers moyens pour agir dans le but de mettre fin aux violences à caractère sexuel dans le cadre du travail. Un message qui doit être entendu, au sens propre comme au sens figuré.

Siège social

1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1255

Longueuil (Québec) J4K 5G4

Tél. : 450 670-2411 ou 1 866 521-2411

Téléc. : 450 679-0107 ou 1 866 480-0086

Bureau de Québec

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200

Québec (Québec) G2K 2E4

Tél. : 418 622-2541 ou 1 800 463-4617

Téléc. : 418 622-0274 ou 1 866 704-0274

www.aptsq.com • info@aptsq.com

