

Montréal, le 15 décembre 2025

Monsieur Mohamed Aiyar
Vice-président à la prévention
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue d'Estimauville, 7e étage
Québec (Québec) G1J 0H7

Objet : Commentaires d'Au bas de l'échelle sur le projet de Règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel

Monsieur le vice-président,

Le 29 octobre 2025, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) faisait publier à la Gazette officielle du Québec le projet de règlement suivant : *Règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel*. Après en avoir fait une analyse exhaustive, nous souhaitons formuler les présents commentaires.

Créé en 1975, Au bas de l'échelle (ABE) est un groupe d'éducation populaire et de défense des droits qui vient en aide aux travailleuses et travailleurs non syndiqués dans l'ensemble du Québec en les informant sur leurs droits et recours, principalement en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Depuis 50 ans, ABE a développé une expertise en matière de normes du travail et est donc devenu une référence au Québec dans la défense des droits des personnes non syndiquées.

ABE offre plusieurs services individuels et collectifs, notamment un service d'information juridique gratuit et confidentiel, un service de formations sur divers enjeux liés au droit du travail offerts à des groupes populaires, des organismes communautaires et des institutions scolaires, ainsi que la publication d'outils d'analyse et de vulgarisation sur les lois qui encadrent le travail au Québec, en particulier son ouvrage phare publié depuis 1981 et intitulé *l'ABC des personnes non syndiquées*. Ainsi, À chaque année, nous réussissons à rejoindre et à informer des milliers de travailleuses et travailleurs non syndiqués dans toutes les régions du Québec.

Alors que le projet de règlement que nous présente la CNESST doit être l'aboutissement des promesses de la *Loi visant à prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, force est de constater que celui-ci ne remplit pas adéquatement les objectifs prévus par la loi, soit de *prévenir* et de *combattre*.

En effet, dans un règlement en prévention, il importe d'y retrouver des mesures pour identifier, éliminer ou contrôler les facteurs de risque d'une situation de violence à caractère sexuel. On y recherche des dispositions permettant aux travailleuses et travailleurs, en particulier celles et ceux qui sont les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel au travail, de participer activement à l'identification des risques auxquels elles et ils sont exposés par le fait ou à l'occasion de leur travail. Par ailleurs, c'est la démarche de co-construction (c'est-à-dire la participation des travailleuses et travailleurs) qui est garante de l'identification efficace des risques ainsi que de l'effectivité des mesures préventives adoptées.

Malheureusement, plusieurs mesures essentielles brillent par leur absence dans ce projet de règlement, tandis que d'autres dispositions sont lacunaires.

- Le projet de règlement ne propose aucune mesure pour identifier, éliminer ou contrôler les facteurs de risque pour une situation de violence à caractère sexuel, et ce, alors que l'objectif visé par l'octroi du nouveau pouvoir réglementaire à la CNESST était de déterminer les mesures nécessaires pour *prévenir* la violence à caractère sexuel.
- Le projet de règlement ne prévoit aucune mesure pour promouvoir la participation des travailleuses et travailleurs à la prévention de la violence à caractère sexuel et encore moins celle des personnes à risque, et ce, alors qu'une telle participation fait partie intégrante d'une prise en charge efficace de cette violence.
- Le projet de règlement restreint les obligations de l'employeur en matière de violence à caractère sexuel aux « risques propres au lieu de travail » (art. 3 (1)) et aux « interactions sociales entre les personnes propres au lieu de travail » (art. 3 (2)). La LSST n'autorise pas cette hiérarchisation des risques, laquelle perpétue la croyance erronée que l'employeur ne peut contrôler les manifestations de la violence à caractère sexuel sur les lieux de travail et par conséquent ne devrait avoir que des obligations mitigées à ce sujet.
- Le projet de règlement prévoit que l'employeur doit, par écrit, avoir transmis de l'information à tous ses travailleuses et travailleurs sur les mesures prévues au programme

de prévention ou au plan d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques de violence à caractère sexuel qu'il a identifiés. Or, c'est justement en raison de l'absence de considération historique pour la prévention de la violence à caractère sexuel au sein des mesures préventives générales que le législateur a confié le nouveau pouvoir réglementaire à la CNESST. Et faut-il encore que le processus d'identification des risques ait été efficace, alors que le projet de règlement ne propose aucune mesure permettant de croire que ce sera le cas.

- Si les mesures pour prévenir la violence à caractère sexuel sont à la remorque de l'efficacité des mesures préventives générales, les personnes les plus à risque dans les milieux non syndiqués, à prédominance masculine, disposant de structures de SST affaiblies, etc. sont susceptibles de ne tirer aucun bénéfice de ce projet de règlement. La prévention de la violence à caractère sexuel participe à la mise en œuvre du droit à l'égalité des femmes et des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre. Elle assure la conformité des employeurs à d'autres lois, telles la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Loi sur les normes du travail*. Elle doit constituer une priorité pour le régime de la SST, et non une considération subsidiaire.
- La formation proposée par le projet de règlement (art. 4 à 6) ne rencontre pas les conditions d'efficacité établies par la littérature pour diminuer les comportements harcelants. En l'absence de co-construction des mesures préventives concrètes, elle est même susceptible d'empirer la situation des femmes dans les emplois à prédominance masculine.
- La procédure de plainte et de signalement doit orienter les personnes vers les acteurs de la SST, tels que les représentantes et représentants en santé et en sécurité (RSS) et les agentes et agents de liaison en santé et en sécurité (ALSS), mais aussi vers des ressources externes, notamment dans le cas des PME. Elle doit prévoir la confidentialité des signalements et une protection contre les représailles.
- Pour que la personne désignée pour recevoir et prendre en charge une plainte ou un signalement (art. 8) puisse intervenir en toute confiance, des balises additionnelles sont nécessaires, dont des modalités de désignation, une formation minimale, une énumération de ses différentes missions (informelle, formelle, rétroaction sur les risques à gérer, etc.) ainsi que des garanties d'autonomie et de confidentialité.

De manière plus générale, nous déplorons que ce projet de règlement ait été conçu sans réellement prendre en considération les situations particulières ainsi que les obstacles supplémentaires auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs non syndiqués, alors qu'elles et ils représentent encore aujourd'hui environ 60 % de la main-d'œuvre québécoise.

Compte tenu de ce qui précède, nous vous transmettons également un projet de règlement, écrit de mains d'expertes, qui remplirait le mandat attendu d'un règlement en prévention où les travailleuses et travailleurs feraient partie intégrante du processus d'identifications et d'analyses des risques (voir Annexe I).

Ainsi, nous invitons la CNESST à bonifier ou à sérieusement reconsidérer son projet de règlement afin d'atteindre les objectifs de prévention en matière de violence à caractère sexuel, en s'inspirant ou en reprenant intégralement ce projet de règlement proposé par ledit comité d'expertes.

Cordialement,



Vincent Chevarie

Responsable des dossiers politiques et des communications

Au bas de l'échelle

ANNEXE I

Projet de règlement élaboré par le Comité d'expertes (Rachel Cox, Dalia Gesualdi-Fecteau, Anne-Marie Laflamme) en octobre 2024 pour illustrer la portée voulue de la Recommandation #52 du [Rapport final](#) du Comité.

Règlement sur les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel sur les lieux de travail

Loi sur la santé et la sécurité du travail

(chapitre S-2.1, a. 223, 1er al., par. 9.1)

CHAPITRE I

INTERPRÉTATION ET CHAMP D'APPLICATION

1. Dans le présent règlement, on entend par :

« lieu de travail » : un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction;

« violence à caractère sexuel » : toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre conduite 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;

« plan de prévention de la violence à caractère sexuel » : les mesures de prévention et de protection ainsi que les mécanismes de participation des travailleurs prévus par le présent règlement;

« plainte » la dénonciation écrite d'une situation de violence à caractère sexuel qui déclenche une enquête formelle à ce sujet;

« signalement » le fait de rapporter, verbalement ou par écrit, une situation de violence à caractère sexuel sans requérir la tenue d'une enquête formelle à ce sujet.

2. À moins de dispositions contraires, le présent règlement s'applique à tout lieu de travail.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3. Le présent règlement a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs en raison de toute situation de violence à caractère sexuel sur le lieu de travail.

Il détermine les mécanismes de participation des travailleurs à la réalisation de cet objet.

Il établit les mesures que doit prendre l'employeur pour prévenir et faire cesser une situation de violence à caractère sexuel et assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une telle situation, étant donné notamment :

- les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à toute situation de violence physique ou psychologique prévues à l'article 51(16) LSST;
- l'identification et l'analyse des risques psychosociaux pouvant affecter la santé des travailleurs et des risques pouvant affecter la sécurité des travailleurs dans le programme de prévention prévu au paragraphe 1° du deuxième alinéa de l'article 59¹ LSST, le plan d'action prévu à l'article 61.2 LSST ou le programme de prévention relatif à un chantier de construction prévu à l'article 199 LSST;
- la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique prévue à l'article 81.19² de la *Loi sur les normes du travail*;
- les articles 10, 10.1, 16 et 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne* relatifs au droit à l'égalité en milieu de travail.

4. Le maître d'oeuvre doit respecter au même titre que l'employeur les obligations imposées à l'employeur par le présent règlement.

5. Le travailleur doit, conformément à sa formation et aux directives de son employeur, s'abstenir de tout acte de violence à caractère sexuel sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

6. Le plan de prévention de la violence à caractère sexuel prévu par le présent règlement s'insère dans une section dédiée à cette fin dans le programme de prévention prévu à l'article 59 LSST, dans le plan d'action prévu à l'article 61.2 LSST ou dans le programme de prévention relatif à un chantier de construction prévu à l'article 199 LSST, selon le cas.

7. Chaque fois qu'il met à jour son programme de prévention ou son plan d'action, l'employeur doit également mettre à jour son plan de prévention de la violence à caractère sexuel.

CHAPITRE III

MESURES DE PRÉVENTION

8. L'employeur doit élaborer et mettre en application un plan de prévention de la violence à caractère sexuel propre à son établissement. Le plan doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les jeunes, les femmes, les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, les travailleurs étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

¹ Tel que modifié par l'article 144 du chapitre 27 des lois de 2021 et par l'article 7 du chapitre 11 des lois de 2023.

² Tel que modifié par le paragraphe 2° de l'article 18 de 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).

9. Le plan de prévention prévu par le présent règlement a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs en raison des situations de violence à caractère sexuel sur le lieu de travail.

Il doit notamment prévoir :

1° l'identification et l'analyse des risques de violence à caractère sexuel pouvant affecter la santé ou la sécurité des travailleurs de son établissement ou utilisés aux fins de son établissement;

2° les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;

3° la formation et l'information en matière de prévention de la violence à caractère sexuel.

10. L'identification et l'analyse des risques de violence à caractère sexuel ainsi que la détermination des mesures préventives et des priorités d'action se font en tenant compte des caractéristiques spécifiques de l'établissement de l'employeur eu égard aux risques associés à la survenance de la violence à caractère sexuel sur le lieu de travail.

L'identification et l'analyse des risques de violence à caractère sexuel doit notamment inclure les risques de violence à caractère sexuel associés aux éléments suivants :

- a. Les caractéristiques des travailleurs de l'établissement ou utilisés aux fins de l'établissement (âge, genre, statut d'immigration etc.);
- b. L'environnement de travail physique et numérique (espaces restreints, lieu isolé, résidences privées, télétravail, milieu ouvert au public, éclairage, etc.);
- c. L'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir (travail solo, horaires de travail, interaction avec le public, etc.);
- d. Le système d'emploi (secteur d'activité, statut d'emploi, milieu à prédominance masculine, culture du milieu de travail, travailleurs étrangers, travailleurs d'agence etc.);
- e. Les risques provenant d'une personne autre qu'un employeur ou un travailleur ou une personne visée dans les paragraphes 1° et 2° de la définition du mot « travailleur » à l'article 1 de la LSST;
- f. Tout autre risque associé à la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

11. Aux fins de l'identification et de l'analyse des risques de violence à caractère sexuel ainsi que de la détermination des mesures préventives et des priorités d'action, les représentants des travailleurs sur le CSS, le RSS, ou l'ALSS voient à la consultation des personnes à risque parmi les travailleurs de l'établissement et parmi les travailleurs utilisés aux fins de l'établissement selon une méthode appropriée.

Pendant la consultation, les personnes à risque consultées ainsi que les personnes qui voient à la consultation sont réputées être au travail.

En l'absence de toute personne à risque parmi les travailleurs de l'établissement ou parmi les travailleurs utilisés aux fins de l'établissement, l'employeur procède à l'identification et à l'analyse

des risques de violence à caractère sexuel ainsi qu'à la détermination des mesures préventives et des priorités d'action en collaboration avec les représentants des travailleurs sur le CSS, le RSS, ou l'ALSS et selon les outils élaborés à cette fin par la Commission.

12. Aux fins de la détermination de la formation et de l'information en matière de violence à caractère sexuel, les mécanismes habituels prévus par la LSST et le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* s'appliquent.

Toutefois, outre la formation prévue par le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*, l'ALSS ou le RSS et les membres du CSS doivent, dans les 120 jours suivant leur désignation, obtenir une attestation de participation à un programme de formation sur les violences à caractère sexuel délivrée par la Commission ou par une personne ou un organisme reconnu par elle.

Par la suite, outre la formation prévue par le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*, l'ALSS, le RSS et les membres du CSS doivent également obtenir, par période de référence de 2 ans débutant le 1^{er} avril qui suit la date d'obtention de leur première attestation, une attestation de participation à un programme de mise à jour de la formation sur les violences à caractère sexuel délivrée par la Commission ou par une personne ou un organisme reconnu par elle.

13. Le plan de prévention de la violence à caractère sexuel doit notamment :

- Déclarer qu'aucune forme de violence à caractère sexuel sera tolérée sur le lieu de travail;
- Annoncer que le travailleur doit s'abstenir de tout acte de violence à caractère sexuel sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- Rappeler le rôle de la Commission dans la surveillance de la prise en charge de la violence à caractère sexuel sur les lieux de travail;
- Décrire la consultation entreprise par les représentants des travailleurs du CSS, le RSS ou l'ALSS auprès des personnes à risque aux fins de l'identification et de l'analyse des risques de violence à caractère sexuel ainsi que de la détermination des mesures préventives et des priorités d'action à ce sujet;
- Énumérer chaque risque identifié selon les catégories établies dans l'article 10 du présent règlement;
- Énoncer les mesures et les priorités d'action adoptées ou qui seront adoptées pour éliminer ou, à défaut, contrôler les risques ainsi identifiés;
- Exposer succinctement les recours disponibles à un travailleur exposé à une situation de violence à caractère sexuel sur le lieu de travail en vertu de lois autres que la LSST, avec les adaptations requises selon qu'il s'agit d'un travailleur de son établissement ou d'un travailleur qui est utilisé aux fins de son établissement;
- Décrire comment signaler une situation de violence à caractère sexuel ou porter plainte concernant une situation de violence à caractère sexuel selon la procédure interne ainsi que les mesures pour faire cesser une telle situation aux termes du Chapitre VI du présent règlement;

- Rappeler que si une situation de violence à caractère sexuel représente un danger sérieux pour la santé et la sécurité d'un travailleur, celui-ci peut exercer son droit de refuser de faire son travail au sens de l'article 12 de la LSST;
- Prévoir comment le plan de prévention de la violence à caractère sexuel sera diffusé, sur une base continue, aux travailleurs de l'établissement et aux travailleurs utilisés aux fins de son établissement, y compris auprès des personnes plus à risque d'être exposées à une situation de violence à caractère sexuel;
- Fournir une liste de ressources à jour pouvant apporter un soutien psychosocial au travailleur exposé à une situation de violence à caractère sexuel sur le lieu de travail.

14. L'employeur dont l'établissement groupe moins de 20 travailleurs élabore son plan de prévention de la violence à caractère sexuel à l'aide d'outils mis à sa disposition par la Commission; il peut toutefois élaborer ce plan de prévention autrement, à la condition de respecter les conditions prévues à aux articles 11, 12 et 13.

15. L'employeur informe l'ALSS ou le RSS du dépôt d'une réclamation pour lésion professionnelle en lien avec la violence à caractère sexuel ou d'une plainte ou d'un grief pour harcèlement psychologique à caractère sexuel ou pour harcèlement sexuel et procède avec diligence à la mise à jour du plan de prévention de la violence à caractère sexuel.

16. L'ALSS, le RSS ou les représentants des travailleurs au CSS peut demander la mise à jour du plan de prévention de la violence à caractère sexuel, notamment lors de l'arrivée d'une personne à risque parmi les travailleurs de l'établissement ou parmi les travailleurs utilisés aux fins de l'établissement; sur réception de la demande de mise à jour, l'employeur procède avec diligence à la mise à jour du plan de prévention de la violence à caractère sexuel.

CHAPITRE VI

MESURES POUR FAIRE CESSER

17. L'employeur détermine un processus pour signaler une situation de violence à caractère sexuel ou pour porter plainte concernant une situation de violence à caractère sexuel en collaboration avec l'ALSS ou le RSS et le CSS.

18. Toute personne, incluant le travailleur visé par une situation de violence à caractère sexuel, le témoin d'une telle situation, l'ALSS et le RSS, peut signaler à l'employeur une situation de violence à caractère sexuel sur les lieux de travail ou constituant un risque d'une telle situation.

19. L'employeur répond à chaque signalement avec célérité et de façon proportionnelle à la gravité des faits invoqués, et ce, dans le but de prévenir ou faire cesser toute situation de violence à caractère sexuel et d'assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une telle situation.

Il informe immédiatement la personne ayant fait le signalement des ressources à sa disposition et de la possibilité de faire appel à la Commission si la procédure interne ne permet pas de prévenir ou de faire cesser la situation de violence à caractère sexuel.

20. L'employeur informe l'ALSS ou le RSS de l'existence et de la nature générale de chaque signalement qu'il reçoit, y compris dans les cas où si le signalement porte sur la violence provenant d'une personne externe à son établissement, en prenant les moyens raisonnables afin de ne pas révéler l'identité de la personne ou des personnes mises en cause, ni l'identité de la personne ayant fait le signalement à moins que celle-ci n'y consente par écrit

21. Pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel, l'employeur peut faire effectuer une enquête par une personne impartiale, possédant les connaissances, l'expérience et les qualités requises afin d'identifier la violence à caractère sexuel, évaluer les risques associés à celle-ci et recommander les mesures préventives appropriées pour l'éliminer à la source.

22. L'employeur ayant reçu une plainte portant sur une situation de violence à caractère sexuel doit faire effectuer une enquête par une personne impartiale, possédant les connaissances, l'expérience et les qualités requises afin d'identifier la violence à caractère sexuel, évaluer les risques associés à celle-ci et recommander les mesures préventives appropriées pour l'éliminer à la source.

Si le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique au sens du paragraphe 6 de l'article 81.19³ de la LNT rencontre les critères déterminés à l'alinéa précédent, ce processus peut également être celui pour l'enquête concernant une situation de violence à caractère sexuel.

23. Lors de l'enquête, l'employeur veille à ce que celle-ci n'introduise pas des risques supplémentaires pour la santé et la sécurité des travailleurs (équité procédurale pour le travailleur mis en cause, confidentialité, approche basée sur les traumatismes, rapidité, etc.).

24. Rien dans une entente conclue pour prévenir ou mettre fin à un litige relatif à une situation de violence à caractère sexuel alléguée ou prouvée ne doit être interprété comme restreignant le droit de l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel sur les lieux de travail et notamment de faire effectuer une enquête à la suite d'un signalement ou d'une plainte concernant une situation de violence à caractère sexuel.

Rien dans une entente conclue pour prévenir ou mettre fin à un litige relatif à une situation de violence à caractère sexuel alléguée ou prouvée ne doit être interprété comme restreignant le droit du travailleur, du témoin, de l'ALSS ou du RSS ou de toute autre personne de faire un signalement ou de porter plainte concernant une situation de violence à caractère sexuel sur les lieux de travail.

CHAPITRE V

DISPOSITION PARTICULIÈRE : CHANTIER DE CONSTRUCTION

³ Tel que modifié par le paragraphe 2° de l'article 18 de 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).

25. Outre ce qui précède, le plan de prévention de la violence à caractère sexuel sur un chantier de construction doit exposer les éléments constitutifs d'une agression sexuelle et rappeler que l'agression sexuelle constitue une infraction au *Code criminel* dont la commission peut donner lieu à des accusations criminelles, en sus des mesures prises notamment en vertu de la LSST et du présent règlement.

Il doit informer les travailleurs que toute personne déclarée coupable d'agression sexuelle ne peut occuper une fonction de direction ou de représentation dans ou pour une association syndicale représentative visée par l'un des paragraphes a à c.2 du premier alinéa de l'article 1 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction* ou une association de salariés affiliée à une association représentative, ni être élue ou nommée comme délégué de chantier, ni être membre du conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec ou d'un comité formé en application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS DE CONCORDANCE ET DISPOSITION FINALE

26. Aux fins de l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa de l'article 59⁴ de la LSST et de l'article 61.2 ou 199 de la LSST, la conformité au présent règlement est présumée constituer la conformité au *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* en ce qui a trait à la prévention de la violence à caractère sexuel à titre de risque psychosocial.

27. Aux fins de l'application du paragraphe 1° du deuxième alinéa de l'article 81.19⁵ de la *Loi sur les normes du travail*, le présent règlement prévoit les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique pour le volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

28. Le présent règlement entre en vigueur le même jour que le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*.

⁴ Tel que modifié par l'article 144 du chapitre 27 des lois de 2021 et par l'article 7 du chapitre 11 des lois de 2023

⁵ Tel que modifié par le paragraphe 2° de l'article 18 de 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).