

ACCÉS À LA JUSTICE

pour les femmes victimes de

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL

Accessibilité à la justice pour les femmes

victimes de harcèlement discriminatoire en emploi

NOTE

Le projet de règlement de la CNESST concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel, publié le 29 octobre 2025 dans la Gazette officielle du Québec, est actuellement en période de consultation. Ce projet prévoit notamment des obligations pour les employeurs en matière d'information, de formation et de procédures de traitement des plaintes liées à la violence à caractère sexuel. À la suite de son analyse, ce projet pourrait avoir un effet sur le cadre des recommandations présentées dans ce document.

Cahier de
recommandations

Table des matières

Introduction	3
1. Ajustements législatifs et interprétation de la loi	4
1.1 Clarifier le traitement du harcèlement discriminatoire dans la LNT et son arrimage à la <i>Charte</i>	5
1.2 Assouplir l'obligation de plainte interne à l'employeur	5
1.3 Intégrer la dimension systémique du harcèlement dans la LNT	5
Pour une ouverture de compétence du Tribunal des droits de la personne (TDP) aux dossiers de harcèlement discriminatoire au travail	6
2. Réformes et pratiques institutionnelles	7
2.1 Unifier les pratiques et assurer la transparence	7
2.2 Encadrer le recours à la médiation et garantir la liberté de choix des victimes	7
2.3 Garantir un traitement cohérent avec la <i>Charte</i>	7
2.4 Créer une instance de surveillance indépendante au sein de la CNESST	8
Renforcement de l'entente administrative CNESST-CDPDJ	9
3. Pratiques et éthique professionnelles	10
3.1 Renforcer l'intégration de la <i>Charte</i> dans les décisions	10
3.2 Outiliser les acteurs et actrices pour déconstruire les mythes et les stéréotypes	10
3.3 Aligner les remèdes de la LNT sur ceux de la <i>Charte</i>	10
Résistance des tribunaux du travail à l'application de la Charte des droits dans les dossiers de harcèlement discriminatoire	11
4. Accessibilité à la justice et accompagnement	12
4.1 Améliorer l'orientation juridique des victimes	12
4.2 Renforcer le soutien des organismes accompagnateurs	12
4.3 Garantir un accès gratuit au droit et à la santé mentale	13
4.4 Différencier les données pour mieux agir	13
Harcèlement et violences sexuelles au travail vers un traitement spécialisé et arrimé au cadre pénal	14

Introduction

L'assimilation du harcèlement sexuel et du harcèlement discriminatoire au harcèlement psychologique constitue aujourd'hui un obstacle majeur à l'accès à la justice pour les femmes qui en sont victimes dans le milieu du travail. Cet obstacle majeur est né d'un glissement juridique qui prend racine en 2004, avec l'introduction du concept de harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*, ouvrant ainsi la voie à ce que les tribunaux et la CNESST traitent des plaintes à caractère discriminatoire sous cet angle. La tendance s'est accentuée en 2018, lors de l'adoption du projet de loi n° 176, qui a formalisé l'inclusion du harcèlement sexuel dans la définition du harcèlement psychologique et transféré une partie des recours jusque-là assumés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) vers la CNESST. Plus récemment, le projet de loi n° 42, adopté en 2024, est venu consolider ce cadre.

En conséquence, la CDPDJ ne traite désormais plus, ou très peu, les plaintes relatives au harcèlement discriminatoire en emploi. Bien que ces situations relèvent explicitement de la *Charte des droits et libertés de la personne*, elles sont désormais, pour l'essentiel, soumises à la compétence du Tribunal administratif du travail.

Or, la *Charte* reconnaît expressément le harcèlement sexuel comme une atteinte aux droits fondamentaux à l'égalité et à la dignité. Pourtant, dans la pratique, les tribunaux du travail continuent de l'appréhender presque exclusivement sous le prisme du harcèlement psychologique. Cette approche a pour effet de neutraliser la dimension discriminatoire et sexospécifique de l'expérience des victimes, particulièrement dans les milieux à prédominance masculine. De surcroît, en intégrant les plaintes de harcèlement sexuel à ses statistiques générales de harcèlement psychologique, la CNESST en occulte la portée systémique et profondément discriminatoire. À cela s'ajoutent des délais de traitement souvent excessifs ainsi que des risques accrus de victimisation secondaire, renforçant la nécessité d'une réforme structurelle.

C'est dans ce contexte qu'a été mis sur pied le projet **Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail**. Déployé sur une période de trois ans, ce projet vise à repenser les mécanismes de plainte et de protection afin de mieux répondre aux situations marquées par l'intersection de plusieurs formes de discrimination, notamment le harcèlement sexiste et raciste. Il s'articule autour de trois axes complémentaires :

-
- ➔ le renforcement du cadre juridique ;
 - ➔ la reconnaissance explicite du caractère discriminatoire et sexospécifique du harcèlement sexuel ;
-

Objectif général du cadre revendicatif

Améliorer l'accès à la justice pour les travailleuses victimes de harcèlement discriminatoire en milieu de travail, en agissant sur le cadre législatif, les pratiques institutionnelles, l'éthique professionnelle et les conditions d'accompagnement des victimes.

1

Ajustements législatifs et interprétation de la loi



Constats

Bien que la *Loi sur les normes du travail* (LNT) reconnaissse qu'un acte unique grave peut constituer du harcèlement, elle n'offre pas de cadre d'analyse permettant de qualifier et de traiter les formes de harcèlement fondées sur des motifs protégés par la *Charte* des droits et libertés de la personne, tels que le sexe, la race ou l'origine nationale.

La LNT ne prend pas explicitement en compte la dimension systémique du harcèlement discriminatoire, alors qu'il s'agit souvent d'un phénomène enraciné dans des structures de travail excluantes et hiérarchisées, qui affectent particulièrement les femmes dans les milieux à prédominance masculine.

L'obligation actuelle de porter plainte auprès de l'employeur avant d'accéder à un autre recours demeure un frein à l'accès à la justice, surtout lorsque l'employeur est l'auteur des gestes, ou lorsque la plaignante occupe une position minoritaire au sein d'un environnement hiérarchisé.

Recommandations

1.1 Clarifier le traitement du harcèlement discriminatoire dans la LNT et son arrimage à la *Charte*

Afin de lever l'ambiguïté juridique actuelle, il est recommandé d'ajouter, dans la LNT, une disposition ou un mécanisme visant à détecter systématiquement la présence de motifs discriminatoires ou systémiques dans les situations de harcèlement au travail.

Cette mesure contribuerait à harmoniser l'analyse des dossiers en assurant une cohérence entre la LNT et la *Charte*, en clarifiant :

- Que le recours à la LNT n'exclut pas l'application de la *Charte* dans la même affaire ;
- Que les dossiers de harcèlement fondé sur un motif protégé soient traités selon le régime probatoire de la *Charte*, où le fardeau de preuve est partagé et ne repose pas uniquement sur les épaules de la victime.
- Que la LNT soit alignée sur la *Charte* en matière de protection contre les représailles, afin que les victimes soient protégées non seulement contre les sanctions de l'employeur, mais également contre toute forme de représailles exercées par des collègues, des supérieurs ou des tiers liés au milieu de travail.
- Que le traitement des dossiers fondés sur un motif protégé doit être guidé par les normes supérieures de la *Charte*, et non par la seule approche de réparation interpersonnelle.
- La formation des inspecteurs et inspectrices, des conciliateurs et conciliatrices ainsi que des enquêteurs et enquêteuses à ces enjeux est essentielle. Elle devrait inclure l'analyse des dynamiques de discrimination systémique selon une approche intersectionnelle (sexe, âge, origine, etc.).

1.2 Assouplir l'obligation de plainte interne à l'employeur

Il est recommandé de réviser l'article 123.6 de la LNT afin de lever l'exigence de dénonciation interne à l'employeur lorsque celle-ci présente un risque, une pression indue ou un obstacle à la justice pour la victime, notamment :

- ➔ lorsque l'employeur, un supérieur ou un associé proche en est responsable ;
- ➔ dans les entreprises dépourvues de structure de plainte interne (ex. : PME, chantiers temporaires) ;
- ➔ lorsque la victime appartient à un groupe minorisé dans le milieu (ex. : femmes dans un secteur masculin).

Cette modification aurait également pour effet de consacrer, dans la *Loi*, ce qui émerge déjà de la jurisprudence : le droit des victimes d'accéder directement aux mécanismes externes (CNEST ou *Charte*), sans dépendre de la neutralité interne – qui n'est ni garantie ni exigible.

1.3 Intégrer la dimension systémique du harcèlement dans la LNT

Il est proposé d'inscrire dans la LNT une clause explicite reconnaissant que certaines formes de harcèlement au travail peuvent être symptomatiques d'une discrimination systémique, et que cela doit déclencher des mesures d'analyse et d'intervention adaptées.

Parallèlement, l'ensemble des membres des institutions impliqués (CNEST, TAT, CDPDJ, etc.) devraient être formées à :

- ➔ identifier les dynamiques structurelles inhérentes aux milieux de travail hiérarchisés et masculinisés ;
- ➔ évaluer l'impact collectif du harcèlement dans des environnements où les rapports de pouvoir sont inégaux ;
- ➔ proposer des remèdes structurels en conséquence.

Pour une ouverture de compétence du Tribunal des droits de la personne (TDP) aux dossiers de harcèlement discriminatoire au travail

Vers une articulation structurée entre droit du travail et droits fondamentaux

Contexte

Au Québec, les recours en matière de harcèlement au travail sont majoritairement canalisés par la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et le **Tribunal administratif du travail** (TAT). Or, les situations de harcèlement fondé sur un motif protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* (sexe, race, origine, état civil, etc.) représentent bien plus qu'un simple conflit interpersonnel ou un déséquilibre relationnel : elles constituent une atteinte aux droits fondamentaux à la dignité, à l'intégrité et à l'égalité.

Pourtant, alors que le Québec dispose d'un Tribunal spécialisé en ce domaine – le **Tribunal des droits de la personne** (TDP) – la Loi ne permet pas actuellement à la CNESST ni à la plaignante de saisir ce tribunal. Seule la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** (CDPDJ) possède ce pouvoir de saisine exclusive, ce qui limite l'accès au TDP, crée une dépendance institutionnelle et compromet une réponse cohérente entre les régimes juridique et administratif.

Constats

Le monopole actuel de la CDPDJ sur la saisine du TDP empêche le transfert direct des dossiers de harcèlement discriminatoire ou sexuel du régime du travail vers un tribunal spécialisé en droits fondamentaux, même lorsque les faits ou atteintes excèdent les capacités de réparation de la LNT.

Cette situation contribue à la banalisation juridique du harcèlement discriminatoire, réduit l'accès à des réparations structurelles et symboliques, et empêche d'aborder formellement la dimension systémique de la discrimination au sein des milieux de travail.

L'absence d'un mécanisme de cosaisine ou de renvoi prioritaire entre le CNESST/TAT et le TDP contribue également à une fragmentation des recours, à la déresponsabilisation institutionnelle, et à la dissociation artificielle entre « harcèlement au travail » et « discrimination fondée sur des motifs protégés ».

Cette architecture empêche l'application cohérente de l'article 52 de la *Charte*, qui affirme sa primauté sur les lois ordinaires – y compris la LNT.

Recommandations

1. Ouvrir l'accès direct de la CNESST au Tribunal des droits de la personne
 - Modifier la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (et la loi constitutive du TDP) afin d'autoriser la CNESST, dans les dossiers comportant des motifs discriminatoires, à déposer une demande devant le TDP – soit en tant que partie principale, soit en tant qu'intervenant d'intérêt public.
 - Incrire la possibilité de recours direct ou hybride dans les cas où la gravité des atteintes l'exige (atteinte à la dignité, discrimination systémique, agression sexuelle).
2. Inscrire un mécanisme de transfert ou un cotraitements dans la *Loi sur les normes du travail*
 - Prévoir, dans la LNT ou dans les lois habilitantes du TAT, des articles permettant :
 - un renvoi direct vers la CDPDJ ou le TDP, lorsque les faits concernés relèvent manifestement des droits fondamentaux ;
 - la cosaisine ou la saisine prioritaire du TDP en cas de harcèlement fondé sur la discrimination systémique ou violente.
3. Assurer l'harmonisation des législations applicables
 - Réviser la LNT, la Charte québécoise et les textes constitutifs du TDP et du TAT afin d'assurer une articulation fonctionnelle entre :
 - le régime administratif (CNESST-TAT)
 - le régime des droits fondamentaux (CDPDJ-TDP)
 - Prévoir un protocole judiciaire permettant le renvoi automatique ou prioritaire vers le TDP lorsque la portée de la LNT est insuffisante pour garantir une réparation adéquate, structurante ou collective.

Conclusion

En ouvrant au moins partiellement l'accès au Tribunal des droits de la personne dans les cas de harcèlement discriminatoire, le Québec disposerait enfin d'un système cohérent entre le droit du travail et le droit à l'égalité.

Cela permettrait non seulement une meilleure reconnaissance juridique des violences systémiques, mais aussi une transformation durable des milieux de travail concernés – conformément, à la fois, à l'esprit de la *Charte* et à l'exigence de **justice sociale et institutionnelle** que cela implique.

2

Réformes et pratiques institutionnelles

Constats

Le traitement des plaintes par la CNESST est perçu comme lent, opaque et inégal d'un dossier à l'autre, faute de protocoles harmonisés, accessibles et vérifiables.

La médiation, bien que pertinente dans certains contextes, est devenue une option quasi automatique, ce qui nuit au respect du consentement des victimes, en particulier dans les cas de harcèlement sexuel ou de harcèlement discriminatoire marqué par des rapports de pouvoir asymétriques.

L'entente administrative entre la CNESST et la CDPDJ, censée structurer la gestion conjointe des dossiers comportant des éléments discriminatoires, demeure faiblement appliquée et manque de mécanismes de gouvernance, de reddition de comptes ou de suivi rigoureux.

Recommandations

2.1 Unifier les pratiques et assurer la transparence

La CNESST devrait garantir une uniformisation complète des procédures et pratiques liées au traitement des plaintes, grâce à l'adoption de protocoles publics, harmonisés et vérifiables à l'échelle du Québec.

Cette uniformisation inclut :

- une identification claire et publique des rôles (ex. : conciliateur ou conciliatrice, agent ou agente d'accueil, enquêteur ou enquêteuse, médiateur ou médiatrice) ;
- la clarification du niveau de décision dont dispose chacune de ces personnes, afin d'éviter toute confusion pour les plaignantes ;

2.2 Encadrer le recours à la médiation et garantir la liberté de choix des victimes

Le recours à la médiation ne doit plus systématiquement être imposé par défaut. Il nécessite :

- un consentement libre, éclairé et documenté de la part de la victime, assorti d'une consultation juridique offerte au préalable ;
- une restriction au recours à la médiation avant enquête à la CNESST dans les cas qui comportent des signes de violences sexuelles, de coercition ou d'asymétrie prononcée dans les rapports de pouvoir (ex. : hiérarchie patronale, financement dépendant, statut migratoire instable) ;
- la certification spécifique des médiateurs et médiatrices intervenant dans les dossiers de harcèlement discriminatoire ou sexuel.
- Cette approche est inspirée des exceptions déjà en vigueur en droit de la famille, où la médiation est exclue lorsque la violence est présente.

2.3 Garantir un traitement cohérent avec la Charte

La cohérence d'application entre les protections de la Charte québécoise et les règles de la LNT doit être renforcée grâce à :

- une analyse de recevabilité préalable par la CDPDJ pour les plaintes déposées à la CNESST comportant des éléments discriminatoires ;
- la formalisation et à la publication de protocoles de coordination entre CNESST et CDPDJ (voir encadré thématique ci-dessous), incluant des conditions d'escalade lorsque les délais ou transmissions ne sont pas respectés ;
- la mise en œuvre d'un mécanisme de reddition de comptes commun et public, tourné vers l'impact des décisions sur les droits fondamentaux des plaignantes.

2.4 Crée une instance de surveillance indépendante au sein de la CNESST

La création d'un **Observatoire des droits dans le traitement des plaintes** permettrait un suivi indépendant des enjeux de fond liés à la justice au travail. Cet observatoire serait chargé :

- ➔ de veiller à l'évolution des délais de traitement, des décisions rendues et des issues administratives des plaintes ;
- ➔ d'analyser les impacts des décisions du TAT et de la CNESST selon une approche systémique (sexe, race, statut migratoire, secteur d'emploi, etc.) ;
- ➔ de publier un rapport annuel soumis à l'Assemblée nationale et accessible au grand public.
- ➔ Cet observatoire offrirait une forme de vigie nécessaire pour garantir l'équité fonctionnelle du système et identifier, de manière proactive, les angles morts dans le traitement des plaintes de harcèlement discriminatoire.



Renforcement de l'entente administrative CNESST-CDPDJ

Pour un traitement cohérent, efficace et convergent des plaintes liées au harcèlement discriminatoire et sexuel au travail

Contexte

En 2024, la CNESST et la CDPDJ ont renouvelé une entente administrative censée encadrer la collaboration pour les dossiers de harcèlement fondés sur un motif protégé. Celle-ci – bien que stratégique – demeure faible par son caractère non contraignant, ses obligations formulées au conditionnel, et son application dépendante d'intervenants ou d'intervenantes externes ou encore de démarches informelles.

Ce manque d'opérationnalité engendre une fragmentation des recours, une hétérogénéité du traitement des plaintes, et nuit à la possibilité de reconnaître ou d'agir sur les discriminations systémiques en milieu de travail.

Recommandations ciblées

1. Instaurer une véritable gouvernance conjointe

→ Création d'un comité de pilotage décisionnel CNESST-CDPDJ (niveau DG/vice-présidence), réuni trimestriellement, avec capacités d'arbitrage et de reddition publique des avancées.

2. Définir des délais normés et vérifiables

→ Délais contraignants : pour l'information de la plaignante (5 jours), pour la décision de transmission (30 jours), pour la coordination conjointe (notification sous 3 jours).

3. Outiller et formaliser le traitement des dossiers

→ Procédure conjointe pour les dossiers comportant à la fois un volet discriminatoire et un contexte organisationnel ou de ressources humaines complexe.

→ Fiche de consentement et outils de suivi communs, validés par les deux institutions.

4. Renforcer la diffusion et la ventilation des données

→ Passage d'une reddition annuelle à une collecte trimestrielle incluant le nombre de plaintes déposées, les délais, les issues, les renvois croisés et les motifs de non-transmission.

→ Publication d'un rapport conjoint annuel – consultable, auditabile et ouvert aux partenaires externes.

5. Transformer l'offre de formation en obligation institutionnelle

→ Adoption de formations certifiées, obligatoires et continues pour le personnel impliqué dans le traitement, avec modules spécialisés sur les motifs protégés, la preuve discriminatoire et l'articulation avec les recours pénaux en cas de violences sexuelles.

3

Pratiques et éthique professionnelles

Constats

Les stéréotypes sexistes, racistes ou encore liés à des mythes persistants ont une incidence significative sur la reconnaissance des faits par les personnes responsables de recevoir, d'enquêter ou de juger les plaintes.

L'éthique décisionnelle, particulièrement en contexte administratif, reste régulièrement structurée autour d'une conception « individualisante » du harcèlement, au détriment d'une lecture commune avec les obligations de la *Charte*, qui reconnaît les dimensions collectives et systémiques de la discrimination.

Les remèdes accordés dans le cadre de la LNT sont souvent limités au plan symbolique, interpersonnel ou pécuniaire – ce qui réduit le potentiel de transformation structurelle pourtant exigé en cas de motifs discriminatoires.

Recommandations

3.1 Renforcer l'intégration de la *Charte* dans les décisions

Afin d'assurer que les juges du Tribunal administratif du travail (TAT) ainsi que les agents et agentes de la CNESST tiennent compte des droits fondamentaux lors de leurs analyses, il est recommandé de rendre obligatoire une formation continue portant sur :

- ➔ l'usage et les effets juridiques de la *Charte* des droits et libertés de la personne ;
- ➔ les principaux arrêts ayant reconnu l'existence ou l'impact du harcèlement discriminatoire, notamment sexuel ou racialisé ;
- ➔ les obligations découlant de l'article 52 de la *Charte*, qui impose sa primauté sur la législation ordinaire.

Cette formation devrait viser à transformer les pratiques décisionnelles en éthique professionnelle, au même titre que les règles déontologiques le font pour d'autres responsabilités publiques (ex. : magistrature, service de police, etc.).

3.2 Outiller les acteurs et actrices pour déconstruire les mythes et les stéréotypes

Parce que les perceptions sociales et les imaginaires collectifs ont des effets concrets sur l'analyse juridique des situations de harcèlement, il est recommandé de :

- ➔ concevoir et de diffuser des guides d'analyse intégrant un volet spécialisé sur les biais implicites (ex. : minimisation des faits, crédibilité biaisée des victimes selon leur statut socioéconomique, dénégation dans les milieux masculins, etc.) ;
- ➔ faire appel à des organismes communautaires spécialisés tels que les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS), l'ATF, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail (GAIHST) ou d'autres collectifs féministes, antiracistes ou syndicaux – pour coconstruire ces outils et offrir des formations contextualisées à l'ensemble des actrices et acteurs impliqués.

Ces guides devront être utilisés comme compléments aux règles de droit et comme outils de formation auprès des équipes internes de la CNESST, des syndicats, et des associations d'employeurs.

3.3 Aligner les remèdes de la LNT sur ceux de la *Charte*

Afin d'enrayer la banalisation des atteintes systémiques ou discriminatoires, il est essentiel que les pouvoirs du TAT soient étendus (ou balisés de manière prescriptive) afin d'autoriser des mesures de réparation structurelle, notamment :

- ➔ l'imposition de formations obligatoires pour l'employeur impliqué et ses cadres ;
- ➔ l'obligation de mettre en œuvre des politiques structurantes contre la violence sexuelle ou la discrimination systémique ;
- ➔ l'ordonnance de publication de décisions pour fins de prévention collective ou de sensibilisation publique.

Ces remèdes, déjà utilisés par le Tribunal des droits de la personne, permettent non seulement de réparer la victime, mais aussi de transformer le milieu de travail – ce qui est conforme à la portée de la *Charte*.

Résistance des tribunaux du travail à l'application de la Charte des droits dans les dossiers de harcèlement discriminatoire

Constat

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) a intégré le harcèlement sexuel dans la catégorie générale du « harcèlement psychologique », sans distinguer sa nature intrinsèquement discriminatoire.

Ce traitement efface la dimension fondamentale du harcèlement sexuel en tant qu'atteinte au droit à l'égalité garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (articles 4, 10, 10.1 et 46). Cette approche contredit pourtant la jurisprudence majeure du pays, qui affirme que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe (arrêts Robichaud, Janzen, CDPDJ c. Bombardier).

En pratique, cette fusion a pour effet de banaliser ces actes : les dossiers de harcèlement sexuel sont souvent traités comme de simples conflits interpersonnels soumis à la médiation ; les décisions arrivent tardivement, sans réparation symbolique ou systémique adaptée. Alors que la *Charte des droits et libertés de la personne* possède un statut quasi constitutionnel, les décisions rendues par le Tribunal administratif du travail (TAT) intègrent imparfairement – ou très peu – l'analyse fondée sur ses protections fondamentales (égalité, dignité, intégrité). Cela se manifeste notamment par :

- ➔ une réticence à invoquer directement la *Charte* comme source d'obligations ou de remèdes ;
- ➔ une tendance à réduire les cas de harcèlement fondé sur un motif protégé à de simples conflits interpersonnels soumis à la logique de la LNT ;
- ➔ une méconnaissance des obligations de hiérarchie du droit : la *Charte*, en tant que loi d'ordre public dotée d'effet supérieur, doit primer sur les dispositions contradictoires de la LNT.

Cette résistance mine la reconnaissance des violences systémiques et limite l'accès effectif à la justice pour les victimes.

Recommandations spécifiques

Restaurer la nature discriminatoire du harcèlement sexuel dans la loi sur les recours

1. Obligation de motivation des recours envers la Charte

Intégrer dans la LNT ou dans les lois habilitantes du TAT une disposition obligeant les juges à motiver explicitement leur recours – ou leur non-recours – aux protections de la *Charte*, lorsqu'il est fait état de motifs de discrimination.

2. Formation de haut niveau sur la hiérarchie du droit

Déployer des formations obligatoires pour les juges ainsi que les officières administratives et officiers administratifs sur :

- ➔ la hiérarchie du droit et la primauté des droits fondamentaux ;
- ➔ la jurisprudence majeure du domaine (Robichaud, Janzen, Bombardier) ;
- ➔ les applications spécifiques de la *Charte* dans le contexte de la LNT.

3. Protocole de transfert vers les droits fondamentaux

Permettre aux plaignantes de solliciter le Tribunal des droits de la personne (TDP) pour les cas où les réparations strictement administratives de la LNT ne suffisent pas, en prévoyant :

- ➔ soit un renvoi direct (si l'affaire dépasse le cadre de la LNT) ;
- ➔ soit un recours hybride ou conjoint.

4. Encourager les réparations collective et systémiques

Formaliser au sein du TAT le pouvoir de rendre des décisions structurelles (aménagements organisationnels, formations, politiques obligatoires), en s'inspirant des pouvoirs habituels du Tribunal des droits de la personne.

4

Accessibilité à la justice et accompagnement

Constats

Les victimes de harcèlement discriminatoire ne sont pas systématiquement dirigées vers le régime juridique approprié, et font souvent face à des redirections erratiques, doublées de délais préjudiciables.

Les organismes spécialisés dans l'accompagnement (psychosocial, juridique, communautaire) sont inégalement financés, reconnus ou intégrés dans le processus d'accès à la justice.

L'accès gratuit aux services juridiques et de santé mentale demeure trop limité, ce qui accroît la charge psychologique et financière des victimes.

L'absence de données distinctes pour le harcèlement discriminatoire ou sexuel empêche de documenter correctement les problématiques, d'agir sur les inégalités, et de rendre visibles les effets des obstacles systémiques sur les victimisations croisées (genre, race, statut migratoire, etc.).

Bien que la CDPDJ soit au cœur du traitement des cas de harcèlement discriminatoire et du renvoi vers le Tribunal des droits de la personne, ses ressources financières et opérationnelles sont nettement inférieures à celles de la CNESST, ce qui limite sa capacité d'intervention, d'accompagnement et de coordination interinstitutionnelle. Cette asymétrie budgétaire fragilise l'effectivité du recours fondé sur les droits fondamentaux et contribue à l'engorgement ou au report des dossiers présentant des enjeux systémiques ou intersectionnels.

Recommandations

4.1 Améliorer l'orientation juridique des victimes

Pour réduire le nombre d'erreurs d'aiguillage et garantir un accès aux recours les plus adaptés, il est proposé de mettre en place un **guichet unique d'orientation public**, accessible en ligne et en personne, dans lequel un diagnostic juridique minimum serait réalisé afin d'orienter la plaignante vers :

- le Tribunal administratif du travail (TAT) par l'intermédiaire du régime de la LNT ;
- la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) si les faits relèvent de la *Charte* ;
- la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), dans les cas d'incapacité ou de blessures professionnelles liées au harcèlement.

Cet outil d'aiguillage pourrait être géré par une unité interinstitutionnelle dotée de protocoles clairs, assurant la complémentarité des régimes, plutôt que leur concurrence.

4.2 Renforcer le soutien des organismes accompagnateurs

- Assurer un financement récurrent, stable, indexé et pluriannuel pour les organismes spécialisés dans l'accompagnement des victimes de harcèlement (CALACS, ATF, GAIHST, etc.).
- Reconnaître et corriger le sous-financement structurel de la CDPDJ en augmentant ses ressources financières et humaines afin de lui permettre :
 - de traiter avec diligence les dossiers comportant des motifs discriminatoires ;
 - de renforcer ses capacités d'enquête, d'analyse systémique et d'intervention devant le Tribunal des droits de la personne ;
 - d'assumer pleinement son rôle dans le cadre d'une entente renforcée avec la CNESST.
 - d'intégrer cette recommandation budgétaire dans la reddition de comptes gouvernementale annuelle sur les stratégies d'équité au travail.

4.3 Garantir un accès gratuit au droit et à la santé mentale

Afin de s'assurer que le recours à la médiation ou à d'autres formes de résolution de différends soit véritablement consenti, il est proposé de rendre obligatoire une **consultation juridique gratuite** avant toute médiation dans les cas de harcèlement.

Par ailleurs, il est recommandé de financer une offre accrue de services psychologiques gratuits ou à coût réduit, spécifiquement dédiés aux victimes de harcèlement sexuel ou discriminatoire au travail, compte tenu des impacts psychotraumatiques souvent constatés.

4.4 Différencier les données pour mieux agir

Il est impératif que la CNESST, la CDPDJ et le TAT adoptent une méthodologie commune de collecte et de diffusion de données ventilées concernant :

- ➔ le harcèlement discriminatoire ;
- ➔ le harcèlement sexuel ;
- ➔ les sections identitaires (sexe, origine, secteur, statut migratoire).

Ces données devraient être publiées annuellement dans une perspective de reddition de comptes publique – et non seulement pour les besoins internes des institutions – afin de soutenir l'analyse des inégalités structurelles et l'évaluation de l'impact des réformes.



Harcèlement et violences sexuelles au travail : vers un traitement spécialisé et arrimé au cadre pénal

Contexte

Les violences sexuelles dans les milieux de travail – qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, de coercition, d'attouchement ou d'agression – ne constituent pas seulement des atteintes aux relations professionnelles, mais relèvent souvent du crime au sens du *Code criminel* canadien. Or, bien que la loi modifiant la Loi sur les normes du travail de 2024 (PL 42) ait renforcé certaines protections, le système administratif du travail (CNESST et TAT) ne dispose toujours pas d'un **volet spécifique pour traiter les violences sexuelles en milieu de travail**.

Certains dossiers « classés » comme harcèlement auraient dû être signalés au criminel : cette confusion entre le régime administratif, le cadre pénal et la dimension collective de la discrimination affaiblit la protection des victimes, banalise la gravité des faits, et rend invisibles la criminalité du geste et ses impacts psychotraumatiques.

Recommandations spécifiques

1. Mettre en place un circuit spécialisé au sein de la CNESST et du TAT

Créer un traitement distinct pour les plaintes de harcèlement impliquant des gestes à caractère sexuel, avec analyse psychosociale, protection de la preuve et continuité possible vers le recours criminel.

2. Former obligatoirement toutes les personnes impliquées

Déployer des formations spécifiques sur les violences sexuelles au travail, incluant :

- ➔ gestion de la preuve et préservation de la mémoire traumatisante ;
- ➔ consentement, dynamique de pouvoir, définition de la contrainte ;
- ➔ intersections spécifiques en milieux professionnalisés masculins.

3. Formaliser un protocole d'arrimage au criminel

Intégrer un processus systématique de dépistage des éléments criminels dans les plaintes reçues par la CNESST, incluant le droit d'être informée adéquatement des recours criminels par la victime – sans pression ni obligation d'agir.

4. Exclure la médiation dans les cas d'agressions sexuelles

Aligner la CNESST avec le corpus du droit de la famille en matière de violence : pas de médiation ni de conciliation lorsque l'intégrité sexuelle est en jeu, sauf en cas de demande éclairée et répétée de la victime.

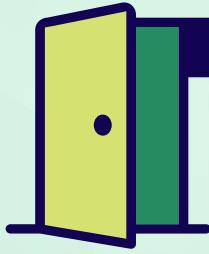
5. Adopter des délais accélérés et documenter l'ensemble du processus

Mettre en place des objectifs de délai raccourcis pour les dossiers relevant de violences sexuelles, incluant un suivi public de la proportion de dossiers orientés vers le pénal.

6. Renforcer les liens avec les organismes spécialisés

Confier aux groupes communautaires spécialisés l'accompagnement complet et interrégime (droit du travail – criminel – santé mentale), dès le signalement à la CNESST.

Notes



ACCESSIBILITÉ À LA JUSTICE

pour les femmes victimes de
**HARCELEMENT
DISCRIMINATOIRE
AU TRAVAIL**



Action travail des femmes

Ouvrons toutes ensemble
les portes du marché du travail

404-7000, avenue Du Parc, Montréal (Québec) H3N 1X1 | Tél. : 514.768.7233 | Téléc. : 514.768.8697
www.atfquebec.ca