



ACCESSIBILITÉ À LA JUSTICE

pour les femmes victimes de

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL

Harcèlement discriminatoire en emploi

**Enjeux et obstacles systémiques
des recours juridiques pour les femmes**

Cahier-synthèse

Introduction

Le harcèlement discriminatoire en emploi demeure l'une des formes les plus complexes, invisibles et mal traitées de violence au travail. Malgré l'évolution du droit, des politiques publiques et de la conscience sociale, les mécanismes chargés de protéger les travailleuses en particulier celles qui sont racisées, immigrantes, jeunes, isolées ou occupant des métiers traditionnellement masculins.

Ce cahier synthétise les grandes lignes présentées dans le cadre de l'atelier **Recours juridiques pour le harcèlement discriminatoire en emploi : enjeux et obstacles systémiques rencontrés par les femmes**, et propose une lecture structurée des lacunes du système actuel. Il offre également quelques perspectives concrètes à mettre en place dans le cadre des élections québécoises de 2026, afin que les participantes puissent poser les bonnes questions, demander les bonnes réformes et faire de l'accessibilité à la justice et du traitement du harcèlement discriminatoire en emploi des enjeux électoraux pour les femmes..

1

Comprendre le contexte : un système conçu pour un autre type de harcèlement

Depuis 2004, la *Loi sur les normes du travail (LNT)* traite toutes les formes de harcèlement sous l'étiquette unique de « harcèlement psychologique ». Cette catégorie généraliste a pour effet de masquer la réalité des situations fondées sur des motifs protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* : le sexe, l'origine ethnique, la langue, la religion, l'identité de genre, etc. Pourtant, le harcèlement sexuel – et, plus largement, tout harcèlement discriminatoire – n'est pas une simple violence interpersonnelle : il constitue une atteinte au droit à l'égalité.

Le projet Accessibilité à la justice est né de ce constat. Il vise à réévaluer les mécanismes actuels de dépôt de plaintes, d'analyse, de reconnaissance des torts et de réparation, en partant de la perspective des femmes

touchées par ces dynamiques. L'objectif n'est pas uniquement de moderniser une loi, mais de transformer la manière dont nos institutions comprennent et traitent la discrimination au travail, particulièrement dans les milieux où ces violences sont normalisées.

...le harcèlement sexuel — et, plus largement, tout harcèlement discriminatoire — n'est pas une simple violence interpersonnelle : il constitue une atteinte au droit à l'égalité.

Au cœur du problème se trouve une contradiction majeure : d'un côté, la jurisprudence canadienne établit clairement que le harcèlement sexuel relève de la discrimination ; de l'autre, nos mécanismes administratifs continuent de l'analyser à travers une grille psychologique qui en efface la portée systémique. Cette incohérence produit un effet d'invisibilisation dont les femmes paient le prix.



2

Définir ce dont on parle : harcèlement discriminatoire, sexuel, sexiste

Le **harcèlement discriminatoire** est une conduite vexatoire – répétée ou constituée d'un acte unique grave – qui porte atteinte à la dignité d'une personne **lorsqu'elle est liée à un ou plusieurs motifs interdits de discrimination** prévus par la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il s'agit d'une **atteinte à la dignité fondée sur l'un de ces motifs** : la personne subit des propos, des gestes, des comportements, des exclusions, des sanctions ou des attitudes qui ciblent ou affectent sa dignité *parce qu'elle possède cette caractéristique protégée*.

Le harcèlement discriminatoire peut également être **lié simultanément à plusieurs motifs**.

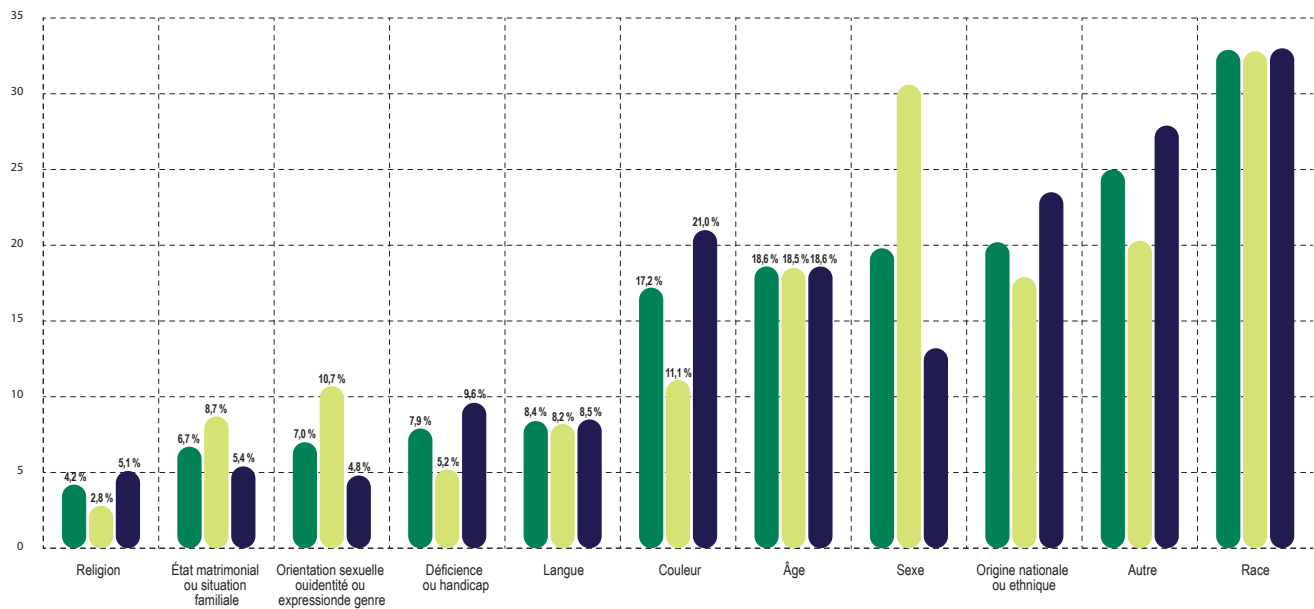
Le **harcèlement sexuel** en emploi correspond à des comportements non désirés à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité sur la base du sexe. Il peut être verbal, non verbal ou physique. Il peut se manifester par des blagues, des regards insistants ou des attouchements. Les tribunaux – notamment dans les arrêts *Robichaud (1987)* et *Janzen (1989)* – ont statué que ce type de conduite constitue une discrimination fondée sur le sexe.

Le **harcèlement sexiste**, lui, ne comporte pas nécessairement de contenu sexuel. Il repose plutôt sur des stéréotypes et une dévalorisation des femmes. Dans les milieux masculinisés, il peut avoir une portée systémique et prendre la forme de moqueries, de mises à l'écart, de doutes systématiques sur les compétences, de surveillance excessive ou de violences symboliques.

Malgré la richesse conceptuelle reconnue par la jurisprudence, la LNT ne retient que la notion de « conduite vexatoire » et ne reconnaît pas le caractère discriminatoire du harcèlement. Ce décalage entre le droit administratif et le droit fondamental est au cœur des problématiques exposées dans ce cahier.

...la LNT ne retient que la notion de « conduite vexatoire » et ne reconnaît pas le caractère discriminatoire du harcèlement.

Types de discriminations vécues en milieu de travail – (StatCan 2024) :



Harcèlement sexuel selon le sexe et le secteur – (StatCan 2024) :

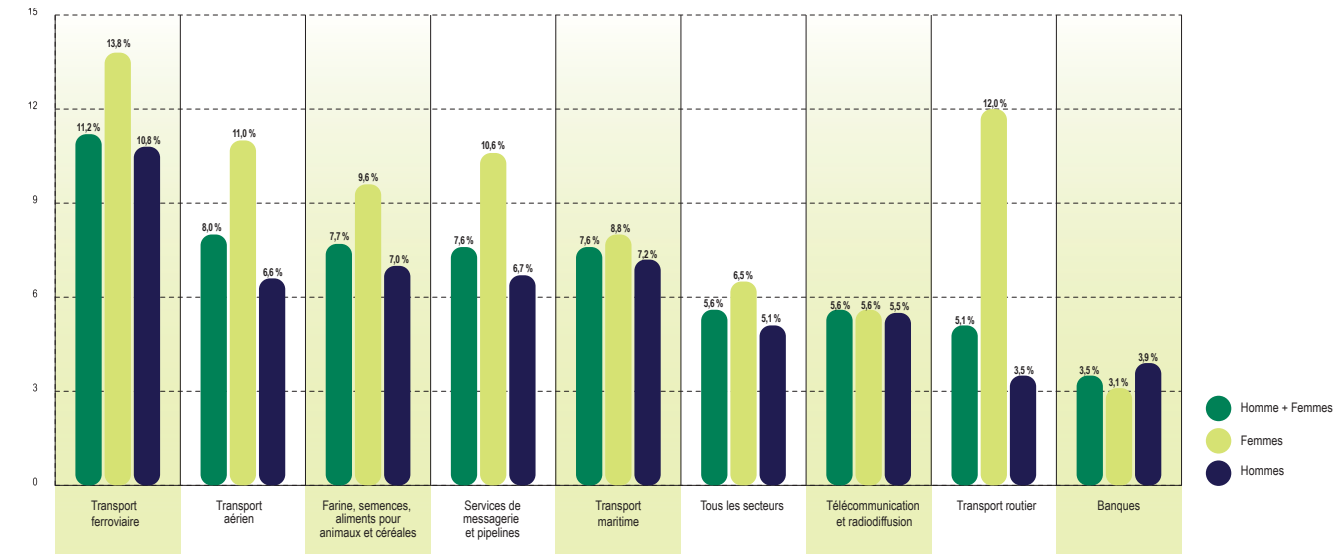


Tableau comparatif : Harcèlement discriminatoire (HD) et harcèlement psychologique (HP)

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE (HD)	HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (HP)
<p>Définition : Conduite vexatoire (répétée ou acte unique grave) fondée sur un motif protégé par la Charte (ex. : sexe, race, origine, couleur, identité de genre, orientation sexuelle, langue, handicap, etc.).</p>	<p>Définition : Conduite vexatoire (répétée ou acte unique grave) non fondée sur un motif discriminatoire, mais portant atteinte à la dignité ou créant un milieu néfaste.</p>
<p>Fondement juridique : <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (droits à l'égalité, à la dignité et à la sécurité).</p>	<p>Fondement juridique : <i>Loi sur les normes du travail</i> (art. 81.18).</p>
<p>Nature : Discriminatoire, systémique, liée à un rapport de pouvoir.</p>	<p>Nature : Relationnelle, organisationnelle ou comportementale, sans lien obligatoire avec un motif de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>.</p>
<p>Sous-catégories incluses dans le HD :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harcèlement sexuel (connotation sexuelle) • Harcèlement sexiste (stéréotypes de genre) • Harcèlement racial/ethnoculturel • Harcèlement religieux • Harcèlement linguistique • Harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, le handicap, la condition sociale, etc. 	<p>Le HP n'a pas de sous-catégories fondées sur la discrimination. Ex. : gestion agressive, isolement volontaire, dénigrement continu, humiliation répétée, menaces non liées à un motif de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i>.</p>
<p>Logique d'analyse : On cherche le lien avec un motif protégé, les stéréotypes, la dimension structurelle, les préjugés racistes/sexistes, etc.</p>	<p>Logique d'analyse : On examine l'impact global des comportements, sans rechercher de lien discriminatoire.</p>
<p>Enjeux institutionnels : La discrimination est souvent invisibilisée si elle est analysée uniquement comme du HP. Dans les secteurs majoritairement masculins, sa nature systémique a des impacts sur la capacité de maintien des femmes en emploi.</p>	<p>Enjeux institutionnels : Souvent traité sans tenir compte d'un éventuel motif discriminatoire – même quand il est présent.</p>
<p>Obligations de réparation : Ces obligations portent aussi sur l'égalité, la non-discrimination, et peuvent viser des mesures structurelles et systémiques.</p>	<p>Obligations de réparation : Elles sont davantage centrées sur l'indemnisation et la correction des comportements individuels</p>
<p>Exemples typiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blagues sexistes ou racistes • Hypersexualisation, commentaires sexuels • Dévalorisation systématique des compétences des femmes • Moqueries concernant l'âge, la couleur de peau, etc. 	<p>Exemples typiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cri, intimidation, surcharge délibérée • Surveillance excessive non liée à un stéréotype • Mise à l'écart sans motif discriminatoire • Humiliation répétée par un collègue ou un gestionnaire



Où le système échoue : limites structurelles des recours actuels

Le parcours d'une femme qui souhaite faire reconnaître un cas de harcèlement discriminatoire en emploi se heurte aujourd'hui à un véritable ping-pong institutionnel. En théorie, la *Charte des droits et libertés de la personne* permet aux victimes de saisir directement la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) lorsqu'elles estiment avoir subi de la discrimination ou du harcèlement fondé sur un motif interdit.

En pratique, cependant, la CDPDJ **refuse désormais de recevoir la plupart des plaintes en matière de harcèlement en milieu de travail tant que la CNESST ne s'est pas d'abord prononcée.** Autrement dit, les femmes sont renvoyées vers la CNESST, même lorsque leur plainte porte avant tout sur la discrimination, et non sur le harcèlement psychologique.

Cela crée une situation paradoxale : la CNESST traite la plainte sous l'angle de la LNT, **sans cadre spécifique pour analyser les motifs de la *Charte des droits et libertés de la personne*** ; puis, si elle refuse de l'entendre ou la rejette, la femme peut retourner à la CDPDJ. Ce va-et-vient oblige les victimes à multiplier les démarches, rallonge les délais, et donne l'impression qu'il n'existe plus de véritable **accès direct** au système des droits fondamentaux pour les cas de harcèlement discriminatoire au travail.

Cette dynamique institutionnelle, qui n'était pas prévue par la Charte, finit par limiter en pratique la possibilité pour les femmes de choisir le régime juridique le mieux adapté à leur situation – et soulève des enjeux sérieux d'accessibilité à la justice.

Une fois la plainte déposée à la CNESST, d'autres difficultés apparaissent. L'institution n'est pas structurée pour détecter les motifs discriminatoires encore moins dans une dynamique systémique. Les enquêteuses et enquêteurs sont formés pour identifier la conduite vexatoire, non pour analyser les dynamiques de pouvoir, les stéréotypes racistes ou sexistes, ni l'impact systémique des comportements. Le résultat : l'aspect discriminatoire du dossier passe sous le radar, et le traitement se limite souvent à une logique psychologique individualisée.

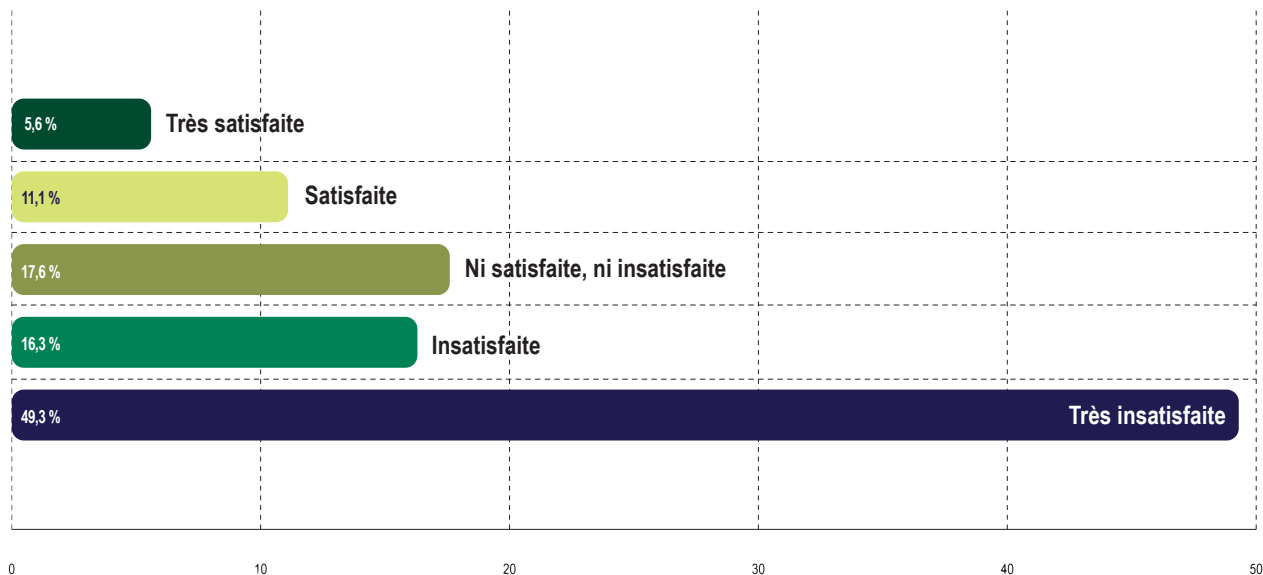
S'ajoute à cela un recours quasi systématique à la médiation. Présentée comme un outil efficace, elle devient presque un passage obligé qui place la victime dans une position délicate : accepter un règlement rapide, souvent monétaire, sans reconnaissance du tort, dans un contexte où elle ne dispose pas d'une pleine liberté de choix en raison de la précarité de sa condition. Les rapports de pouvoir sont rarement pris en compte dans le cadre de la médiation, et l'employeur n'a aucune obligation de transformer son milieu de travail.

Cette invisibilisation structurelle contribue à perpétuer un cycle où les femmes doivent constamment prouver l'évidence de leur propre expérience.

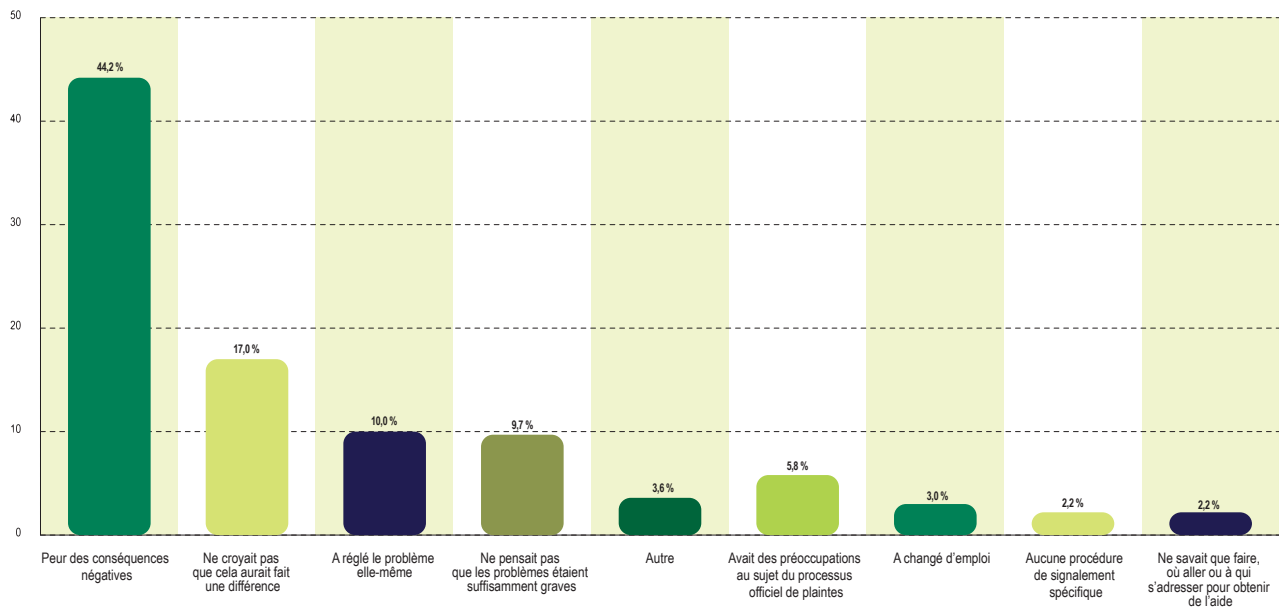
Même lorsque le dossier se rend au Tribunal administratif du travail, les décisions ne mobilisent presque jamais la Charte. Le caractère discriminatoire du harcèlement apparaît très peu. Cette invisibilisation structurelle contribue à perpétuer un cycle où les femmes doivent constamment prouver l'évidence de leur propre expérience.

Enfin, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, seule porte d'accès au Tribunal des droits de la personne (TDP), manque cruellement de ressources. Les délais sont longs, la capacité d'accompagnement limitée, et la coordination avec la CNESST demeure largement insuffisante, malgré l'existence d'une entente administrative qui devrait théoriquement permettre un transfert fluide des dossiers.

Degré de satisfaction des femmes à la suite de la dénonciation – (StatCan 2024) :



Raisons de ne pas dénoncer le harcèlement sexuel – (StatCan 2024) :



4

Transformer le système : les changements nécessaires

Pour corriger ces lacunes, plusieurs pistes se dégagent. Afin d'assurer une véritable protection contre le harcèlement discriminatoire au travail, il est indispensable de repenser en profondeur non seulement les mécanismes institutionnels – CNESST, TAT, CDPDJ – mais aussi l'accès réel à la justice pour les femmes. Les recommandations qui suivent visent à corriger les lacunes structurelles du système actuel et à garantir un parcours clair, accessible et respectueux des droits des victimes.

4.1. Revoir le traitement du harcèlement discriminatoire dans la LNT et à la CNESST

La *Loi sur les normes du travail* doit reconnaître explicitement le harcèlement discriminatoire et intégrer un véritable cadre d'analyse basé sur les motifs protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cela implique aussi :

- d'uniformiser et de rendre transparentes les pratiques de la CNESST en matière de traitement du harcèlement discriminatoire ;
- d'intégrer la dimension systémique dans l'analyse des plaintes ;
- d'encadrer le recours à la médiation, qui doit être un véritable choix des victimes et non un choix systématisé dans les cas de discrimination ;
- de créer une instance indépendante de surveillance pour assurer une reddition de comptes en matière de traitement des plaintes à caractère discriminatoire.

4.2. Renforcer l'application de la Charte dans les décisions du TAT

Le Tribunal administratif du travail doit être tenu d'appliquer la Charte de manière explicite, notamment en motivant ses décisions lorsqu'un motif discriminatoire est soulevé. Il est également nécessaire de :

- déployer des formations obligatoires sur la hiérarchie des normes et l'analyse de la discrimination ;
- permettre la saisine du Tribunal des droits de la personne lorsque le TAT ne reconnaît pas la dimension discriminatoire d'une situation.

4.3. Refaire le lien entre CNESST et CDPDJ : un accès réel aux droits fondamentaux

Pour mettre fin au ping-pong institutionnel, les deux régimes doivent être articulés de manière cohérente :

- permettre à la CNESST de plaider directement au Tribunal des droits de la personne lorsque la dimension discriminatoire est manifeste ;
- inscrire dans la Loi un mécanisme de cotraitement ou de transfert entre CNESST et CDPDJ ;
- harmoniser les régimes législatifs pour éviter la duplication, la confusion et les délais ;
- renforcer la gouvernance conjointe et imposer des délais clairs pour le traitement des plaintes ;
- financer adéquatement la CDPDJ pour qu'elle puisse réellement remplir son mandat.

4.4. Améliorer l'accès à la justice et le soutien aux victimes

L'accès à la justice n'existe pas sans outils d'orientation, d'accompagnement et de soutien. Nos revendications incluent :

- l'instauration d'un guichet d'orientation juridique public et spécialisé ;
- la gratuité d'une consultation juridique **avant toute médiation** ;
- l'accès à des services psychologiques gratuits ou à coût réduit ;
- le renforcement du financement des organismes accompagnateurs.

Pour voir l'ensemble de nos recommandations, nous vous invitons à consulter le *Cahier des recommandations* disponible en annexe en suivant le lien fourni.

5

Faire du harcèlement discriminatoire un enjeu électoral



Les élections québécoises de 2026 représentent une occasion de porter ces enjeux sur la place publique. Il est possible d'exiger des partis qu'ils s'engagent à réformer en profondeur la manière dont le Québec protège les travailleuses contre le harcèlement discriminatoire.

5.1. Agir pendant la campagne électorale : comment interpeller efficacement les partis politiques

Une campagne électorale représente un moment privilégié où les partis politiques sont particulièrement attentifs aux préoccupations des citoyennes, des organismes et des milieux. Il s'agit d'une fenêtre où les revendications peuvent quitter le cadre technique pour devenir des enjeux publics. Que l'on soit seule, en équipe ou au sein d'un organisme, il existe une multitude de façons d'interpeller les partis. Certaines sont discrètes, d'autres très visibles, mais toutes contribuent à inscrire la question du harcèlement discriminatoire au cœur du débat politique.

5.2. Ce que vous pouvez faire individuellement

Même une seule personne peut influencer le débat, surtout lorsqu'elle porte un message clair et récurrent.

Écrire aux candidates et candidats de votre circonscription

→ Un courriel bien structuré peut suffire à forcer un parti à se positionner. Les candidates sont particulièrement sensibles aux questions locales et aux enjeux liés à la sécurité des femmes au travail.

Voici un modèle simple de courriel.

Bonjour,

Je souhaite porter à votre attention certaines préoccupations liées à [préciser le ou les enjeux, par exemple : l'accessibilité à la justice et le traitement du harcèlement discriminatoire envers les femmes].

À ce sujet, saviez-vous que [insérer une statistique ou un fait pertinent qui illustre la situation] ? Cette réalité entraîne des répercussions concrètes, puisque [expliquer brièvement le problème ou ses conséquences en une ou deux phrases].

Dans la perspective des prochaines élections provinciales, j'aimerais connaître les orientations de votre parti à l'égard de cet enjeu. Quelles mesures ou actions envisagez-vous mettre en place pour améliorer la situation et répondre aux besoins des femmes concernées ?

Il s'agit d'un dossier important, tant sur le plan de l'équité que du mieux-être collectif. Des actions concrètes en ce sens contribueraient à [mentionner les retombées positives attendues : améliorer les conditions de vie des femmes, à renforcer la confiance des gens envers les institutions, ou démontreraient un progrès social, etc.].

Je suis convaincue qu'un engagement clair sur cet enjeu pourrait avoir des effets positifs durables. Si vous souhaitez obtenir davantage d'information, je demeure disponible pour en discuter ou pour vous transmettre de la documentation complémentaire.

Je vous remercie de l'attention portée à ce message.
Au plaisir d'échanger avec vous,

[Signature]

Participer aux débats locaux ou aux assemblées citoyennes

- Les débats organisés par les bibliothèques, les maisons de la culture, les groupes communautaires ou les médias locaux offrent des occasions directes de poser des questions.
- Une seule intervention publique peut faire basculer un thème dans l'actualité de la circonscription. (Vous trouverez une liste de question en fin de document)

Intervenir dans les activités de porte-à-porte

- Quand une candidate ou un bénévole se présente à votre porte, poser une question claire – sur la *Loi sur les normes du travail (LNT)*, la médiation, l'accès au Tribunal des droits de la personne (TDP) – oblige le parti à réfléchir et parfois à réviser ses engagements.

Utiliser les réseaux sociaux pour interpeller les partis

- Un message poli, mais clair peut devenir public et visible. Vous pouvez le composer en reprenant l'une des questions et/ou revendications en mentionnant un parti ou encore un candidat ou une candidate en particulier. Plusieurs organisations utilisent ces micro-interpellations pour créer une pression douce, mais constante.

Signer ou lancer une pétition locale

- Une courte pétition numérique (ex. : « Pour un meilleur accès à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire ») peut attirer l'attention des médias locaux ou des candidates..

5.3. Ce que vous pouvez faire en petit groupe ou en collectif informel

Lorsque plusieurs personnes agissent ensemble, leur capacité à attirer l'attention politique augmente considérablement.

Organiser une rencontre citoyenne avec les candidates de la circonscription

- Une discussion d'une heure avec un groupe de femmes ou de travailleuses crée un espace où les candidates doivent s'engager concrètement. Les organisateurs et organisatrices de campagnes adorent ces événements, car ils leur permettent de se montrer proches du public.

Préparer une question commune et aller ensemble aux débats

- Lorsqu'un groupe pose une question coordonnée, cela crée un effet de répétition que les candidates ne peuvent ignorer.

Rédiger une lettre ouverte collective

- Une lettre publiée dans un média local ou sur une plateforme communautaire crée une pression publique plus forte qu'un courriel individuel.

Documenter les engagements pris et les partager publiquement

- Tenir un tableau comparatif des positions de chaque parti : *Qui s'engage à quoi? Qui ne répond pas?*
- Ces tableaux deviennent des ressources pour les médias et influencent la perception du public.

5.4. Ce que peut faire un organisme : les leviers structurants

Les organismes disposent de moyens plus visibles, plus institutionnels et ont souvent la légitimité pour organiser des interventions plus complexes.

Organiser un débat public sur le harcèlement discriminatoire et l'accès à la justice

- Un organisme peut inviter les candidates des principaux partis à un débat ou à une table ronde. C'est un moyen extrêmement efficace de :
 - rendre l'enjeu public ;
 - forcer les partis à préparer une position ;
 - recueillir des engagements concrets.

Diffuser un communiqué de presse ou une prise de position officielle

- Les journalistes en campagne sont constamment à la recherche de contenus thématiques. Un communiqué bien pensé peut propulser l'enjeu dans les médias. Nous pouvons vous en fournir un modèle. Contactez-nous au besoin.

Rencontrer directement les porte-paroles des partis

- Organiser des rencontres préélectorales avec les équipes des partis permet d'expliquer les enjeux, de fournir des données, de proposer des formulations législatives. Ce sont souvent ces rencontres qui inspirent les engagements inscrits dans les plateformes.

Mobiliser vos membres ou votre réseau

- Une campagne d'envoi coordonné de courriels, une journée d'interpellation sur les réseaux sociaux, un visuel partagé. Les organismes sont souvent les seules structures capables de créer un effort collectif visible.

5.5. Ce que peuvent faire plusieurs organismes ensemble : la force de la coalition

Lorsque plusieurs organismes portent les mêmes revendications, leur voix devient impossible à ignorer. Les partis politiques sont beaucoup plus enclins à se positionner lorsque les demandes proviennent d'un **collectif structuré** plutôt que d'actrices et d'acteurs isolés.

Dans cette optique, les organismes sont invités à se joindre à notre comité de mobilisation, qui réunit déjà plusieurs partenaires engagés autour de la réforme du traitement du harcèlement discriminatoire en emploi. Ensemble, nous pouvons coordonner nos actions, partager nos analyses, et déployer une stratégie commune qui amplifie considérablement la portée du message.

S'appuyer sur une coalition existante ou participer à son renforcement permet :

- d'augmenter la visibilité médiatique ;
- d'asseoir la légitimité des revendications ;
- d'obtenir des engagements plus clairs de la part des partis politiques ;
- de présenter un front uni qui donne du poids aux demandes formulées.

5.6. En résumé : une campagne électorale est un moment propice pour faire avancer les choses

Agir individuellement permet d'amorcer le changement.

Agir en groupe augmente l'impact.

Agir comme organisme contribue à structurer le débat.

Agir en coalition transforme un enjeu sectoriel en enjeu national.

Plus une revendication est entendue dans différents espaces – privé, public, médiatique, politique – plus il devient difficile pour les partis de l'ignorer.

Pour aider les participantes à s'engager politiquement, ce cahier propose quelques questions à poser aux candidats et candidates :

1. Reconnaissance du harcèlement discriminatoire

La *Loi sur les normes du travail* traite toutes les formes de harcèlement sous la même étiquette : le harcèlement psychologique. Or, il existe plusieurs situations où le harcèlement discriminatoire est complètement ignoré [rajouter un exemple].

1. Votre parti s'engage-t-il à reconnaître explicitement le harcèlement discriminatoire dans la *Loi sur les normes du travail* ?
2. Que comptez-vous faire pour mieux protéger les femmes qui vivent du harcèlement sexuel, sexiste ou racial au travail ?
3. Êtes-vous prêts à intégrer dans la *Loi sur les normes du travail* un véritable cadre d'analyse basé sur les motifs protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* ?

2. Fin du ping-pong institutionnel

Dans le processus à la CNESST, associé à la *Loi sur les normes du travail*, on remarque plusieurs lacunes. Tout d'abord, le fait de devoir porter plainte auprès de l'employeur au préalable freine l'accès à la justice. De plus, aucun cadre d'analyse ne permet de qualifier et de traiter les formes de harcèlement fondées sur des motifs protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* (ex. : sexe, race ou origine).

4. Comment allez-vous mettre fin au ping-pong entre la CNESST et la CDPDJ pour que les victimes de harcèlement discriminatoire au travail aient enfin un parcours clair et cohérent ?
5. Votre parti s'engage-t-il à agir pour permettre à la CNESST de plaider au Tribunal des droits de la personne lorsque la discrimination est évidente ?
6. Que proposez-vous pour garantir un accès réel à la CDPDJ pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail ?

3. Réforme de la médiation

La médiation, dans plusieurs cas, est un passage obligé où l'on règle rapidement un litige, souvent avec une simple compensation financière. Ainsi, les rapports de pouvoir sont rarement pris en compte et l'employeur n'a aucune obligation de transformer son milieu de travail.

7. Votre parti est-il prêt à rendre obligatoire l'accès à une consultation juridique gratuite avant toute médiation ?



4. Renforcement de la CNESST et du TAT

Il importe de reconnaître le harcèlement discriminatoire dans la *Loi des normes du travail* et surtout d'arrimer le traitement des plaintes en cohérence avec la Charte des droits et libertés de la personne.

8. Comment allez-vous garantir que la CNESST détecte, analyse et traite réellement les situations de discrimination et de harcèlement discriminatoire au travail ?

9. Votre parti s'engage-t-il à obliger le TAT à motiver ses décisions sur l'application de la *Charte des droits et libertés de la personne* ?

10. Un important déséquilibre de financement existe entre la CDPDJ et la CNESST, alors que la première assume un mandat plus large ancré dans la protection des droits fondamentaux garantis par la Charte. Ce sous-financement chronique limite sa capacité d'action, entraîne des délais de traitement et favorise une redirection des plaintes vers la CNESST en matière de harcèlement discriminatoire au travail. Cette dynamique affaiblit la reconnaissance des atteintes aux droits fondamentaux, particulièrement celles vécues par les femmes, et réduit l'accès effectif aux recours prévus par la Charte.

Quelles mesures prévoyez-vous mettre en place pour assurer des pratiques uniformes, transparentes et cohérentes dans le traitement des plaintes à la CNESST et au TAT ?

5. Ressources et financement

11. Êtes-vous prêts à augmenter significativement les ressources de la CDPDJ pour qu'elle puisse traiter les plaintes dans des délais raisonnables ?

12. Comment votre parti compte-t-il soutenir les organismes qui accompagnent les victimes de harcèlement discriminatoire ?

6. Prévention et formation

De la formation sur la hiérarchie du droit, sur la déconstruction des mythes et des stéréotypes en société ainsi que sur la bonne gouvernance aideraient à améliorer les conditions de travail de plusieurs personnes.

13. Votre parti s'engage-t-il à rendre obligatoires des formations solides sur le harcèlement sexuel et sexiste, les motifs de la Charte pour les personnes qui enquêtent ou jugent ces dossiers à la CNESST et au TAT ?

14. Quelles mesures proposez-vous pour prévenir le harcèlement sexuel, sexiste et racial dans les milieux de travail plutôt que d'intervenir seulement après coup ?

Ces questions ont pour vocation d'alimenter la réflexion, d'encourager la prise de parole et d'inscrire la justice en emploi au cœur des priorités politiques du Québec.

De votre côté, quels sont les besoins que vous aimeriez exprimer ? Qu'aimeriez-vous voir mis en place dans la société pour améliorer le sort des femmes ? Avez-vous des demandes ou des recommandations concrètes concernant l'accès à la justice pour les femmes, à leur accompagnement dans le processus de plainte ? Inspirez-vous des questions précédentes pour préparer les vôtres.



ACCESSIBILITÉ À LA JUSTICE

pour les femmes victimes de

**HARCÈLEMENT
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