

REVENDEICATIONS ET LUTTES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL

BOTTIN DE RESSOURCES PRATIQUES

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec (GAISHT)
<https://www.gaihst.qc.ca/>

Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel.
<http://www.rqcalacs.qc.ca/>

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels.
<https://cavac.qc.ca/>

Ligne d'aide, sans frais, pour les victimes d'agression sexuelle
514 933-9007 (pour la région de Montréal)
1-888-933-9007 (partout au Québec).

Services juridiques gratuits et confidentiels à toute personne qui est un.e allié.e ou ayant vécu ou ayant été témoin de harcèlement sexuel ou psychologique au travail ou de violences à caractère sexuel
<https://juripop.org/jai-vecu-du-harcelement-au-travail-ou-des-violences-sexuelles/>

LUTTES : UN HISTORIQUE

AU 19E SIÈCLE



Lorsque les femmes intègrent de manière importante le marché du travail au cours du 19e siècle, elles se retrouvent dans une situation de vulnérabilité face au contexte de travail masculiniste. Elles vivent de manière répétée et quotidienne de l'harcèlement psychologique et sexuel. **Aucune norme efficace n'existe pour lutter contre ces violences sexistes.**

AU 20E SIÈCLE

Les mouvements féministes au Québec et au Canada, durant les années 1970, revendiquent pour une reconnaissance du harcèlement sexuel au travail. **Les femmes s'impliquent dans les médias écrits, devant les tribunaux et sur la place publique pour se faire entendre.**



En 1981, le Conseil du statut de la femme publie un avis qui revendique que **le harcèlement sexuel comme discrimination soit clairement interdit dans la Charte**. En 1982, la Charte sera amendée pour y inscrire l'article 10.1 qui prohibe le harcèlement sur les motifs discriminatoires, notamment le sexe.

REVENDEICATIONS

DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE FORMATION

La nouvelle obligation pour l'employeur de mettre en place une politique de prévention dans la Loi sur les normes du travail est une avancée majeure.

Il serait toutefois pertinent d'y assortir l'obligation toutes les personnes salariées d'une entreprise **d'assister à des formations ou d'organiser des séances de sensibilisation dans le milieu de travail.**

