

**GUIDE
D'INTERVENTION**

EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL ET SEXISTE

POUR LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX



MEMBRES DU COMITÉ INTERVENTION

- › **Action travail des femmes (ATF)**

- › **Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc. (GAIHST)**

- › **Regroupement québécois des Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel et la violence faite aux femmes (RQCALACS)**

- › **Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction)**

- › **Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction)**

- › **Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International (CPQMCI)**

- › **Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction)**

- › **Syndicat québécois de la construction (SQC)**

ANALYSE ET RÉDACTION :

Corynne Laurence-Ruel et Élise Dumont-Lagacé

COLLABORATION :

Katia Atif, Samia Belouchi, Irina Gueorguev,
Laurence Hamel-Roy, Mélanie Sarroino et Isabelle Jacob

RÉVISION :

Isabelle Bleau Communications

CONCEPTION GRAPHIQUE :

Passerelle bleue

IMPRESSION :

Imprimerie Maska

ISBN 978-2-9808302-8-0

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

© Action travail des femmes, 2020.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
PARTIE 1	
LE HARCÈLEMENT SEXUEL : QU'EST-CE QUE C'EST ?	5
1.1 Quelques définitions	5
1.2 Les effets du harcèlement et de l'agression sexuelle	11
1.3 Quelques exemples de harcèlement sexiste et sexuel et d'agression sexuelle	12
PARTIE 2	
LE PROCESSUS D'INTERVENTION ÉTAPE PAR ÉTAPE	15
1 ^{re} étape : accueil et information sur les recours et stratégies possibles	15
2 ^e étape : évaluation de la situation	19
3 ^e étape : les recours possibles	20
PARTIE 3	
LES ORGANISMES SPÉCIALISÉS DANS L'ACCOMPAGNEMENT ET L'AIDE	25
3.1. Bottin de ressources	25
3.2. Référencement détaillé des organismes	26

Au Québec, tous les milieux de travail sont visés par les dispositions en matière de harcèlement prévues dans la *Loi sur les normes du travail* et la *Charte des droits et libertés*. Le milieu de la construction n’y fait pas exception.

Ce Guide d’intervention est le fruit du travail concerté entre syndicats de la construction, groupes de femmes et groupes communautaires spécialisés. Il propose un mode d’intervention multidisciplinaire en matière d’accompagnement des victimes de harcèlement et de violences à caractère sexuel et sexiste.

En complément:

- › Processus d’intervention étape par étape
- › Dépliant d’information pour les victimes

Toutes les travailleuses et les travailleurs de l’industrie peuvent faire valoir et respecter leurs droits en matière de harcèlement. Tous les employeurs sont concernés et visés par ces dispositions.

CE QU’IL FAUT SAVOIR :

- › **même si les dispositions relatives au harcèlement dans la *Loi sur les normes du travail* ne sont pas explicitement écrites dans la convention collective, elles sont réputées en faire partie.**
- › **Le délai minimal relatif au dépôt d’un grief pour harcèlement est de 2 ans, sans exception, suivant la dernière manifestation.**

Cet outil a été créé dans le cadre du projet MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques, mené par Action travail des femmes (ATF) et financé par le ministère des Femmes et de l’Égalité des genres. Le projet porte sur les enjeux du maintien des femmes dans l’industrie de la construction au Québec et vise le développement et la mise en place d’actions concrètes, avec l’ensemble des acteurs concernés, visant à agir sur les obstacles systémiques au maintien des travailleuses dans l’industrie.

En juin 2018, a été mis sur place un Comité Intervention dont l’objectif est de développer des mécanismes de soutien pour que les travailleuses de la construction victimes de violence et de harcèlement sexiste et sexuel aient accès à des services adaptés à leurs besoins et à leurs réalités.

PARTIE 1

LE HARCÈLEMENT SEXUEL : QU'EST-CE QUE C'EST ?

1.1. QUELQUES DÉFINITIONS

Selon la *Charte des droits et libertés de la personne*

LES MOTIFS INTERDITS

du harcèlement discriminatoire sont les suivants :

- | | |
|---------------------|-----------------------------------|
| » sexe | » langue |
| » âge | » origine ethnique ou nationale |
| » état civil | » convictions politiques |
| » religion | » handicap |
| » race | » orientation sexuelle |
| » couleur | » identité ou expression de genre |
| » condition sociale | |
| » grossesse | |

LES DOMAINES INTERDITS

du harcèlement discriminatoire sont :

- » travail
- » logement
- » services
- » transport
- » lieux publics
- » Il peut aussi se manifester en ligne (courrier électronique, médias sociaux, etc.).

 **Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe.**

Le comportement à caractère sexuel reproché doit être non désiré par la victime. Cependant, compte tenu de sa position, le silence ou la tolérance passive de la victime ne peut pas équivaloir à un consentement. Le refus de la victime n'a pas à être explicite. Chaque cas est différent.

ATTENTION



Selon la *Loi sur les normes du travail* (LNT)

Pour que le harcèlement sexuel soit reconnu, il doit consister en un ou des comportements, paroles, actes ou gestes à connotation sexuelle impliquant les trois critères suivants :

› Non désiré(s) :

provoquant de l'inconfort ou de la crainte.

› Répété(s) :

en général, mais **un seul acte grave** peut suffire.

› Portant atteinte

à la dignité, à l'intégrité physique et/ou psychique de la victime.

Le harcèlement peut être



› Non verbal :

- affichage, graffitis ou partage de matériel (images, calendriers, vidéos, etc.) à caractère érotique, sexuel ou pornographique ;
- commentaires et messages sur les réseaux sociaux, courriels et textos d'ordre sexuel ;
- assignation aux tâches dévalorisées ou sabotage des outils, etc.



› Verbal :

- blagues sexuelles ou sexistes
- remarques sur le physique, l'apparence, le corps et commentaires inappropriés d'ordre sexuel
- questions indiscrettes sur la vie privée et confidences intimes non sollicitées
- menaces, propositions ou sollicitation de faveurs sexuelles
- petits surnoms « affectueux » et invitations réitérées ou insistantes
- commentaires sexistes ou liés à des stéréotypes sur les femmes, etc.



› Physique :

- frôlements, atouchements, pincements et contacts physiques non désirés
- gestes à caractère sexuel
- agression sexuelle, etc.

Un comportement « à connotation sexuelle » n'implique pas nécessairement des rapports sexuels. Il peut s'agir d'un comportement fondé sur le sexe, le genre, l'expression de genre et même l'orientation sexuelle. Par exemple, si vous posez une série de questions indiscrettes à une personne homosexuelle, par curiosité ou par intérêt, il peut s'agir de harcèlement sexuel car vos questions sont « à connotation sexuelle ».

ATTENTION

Qui peut être impliqué dans le harcèlement ?

- › Les personnes à l'origine du harcèlement peuvent être :**
 gestionnaire, superviseur, employé, collègue de travail, client, livreur, etc.
- › Les victimes du harcèlement peuvent être :**
 hommes et femmes, mais ce sont majoritairement des femmes qui en sont victimes.
 - La victime du harcèlement peut être du même sexe que le harceleur.
 - Une personne peut être victime de harcèlement fondé sur différents motifs discriminatoires, de façon indépendante ou simultanée (âge, origine ethnique réelle ou présumée, couleur de peau, orientation sexuelle, religion, handicap, langue, condition sociale, identité de genre, etc.)

A. SERVICES D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT OFFERTS PAR DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

- › Pour les victimes :** ATF, le GAIHST et les centres du RQCALACS offrent des services gratuits d'aide psychosociale et de soutien et d'accompagnement dans les démarches.
- › Pour les présumés harceleurs :** Le GAIHST offre des sessions de sensibilisation (payantes).



B. DES SERVICES D'AIDE PSYCHOLOGIQUE sont aussi offerts gratuitement aux assuré.es et personnes à charge de MÉDIC Construction par le programme CONSTRUIRE en santé.

Le harcèlement sexuel au travail

- » Le milieu de travail ne se limite pas au chantier ou au bureau. Il peut inclure, par exemple :
- Le lieu de travail, à l'occasion d'heures supplémentaires
 - Un bar pendant un « 5 à 7 » organisé par l'employeur
 - La maison de l'employeur s'il reçoit l'équipe de travail pour le souper des Fêtes
 - Un moyen de transport, lorsqu'il y a un déplacement en lien avec le travail
 - Les communications (textos, téléphone, réseaux sociaux) liées au travail
 - Tout autre situation et lieu liés au travail

Les définitions juridiques du harcèlement psychologique et sexuel et de l'agression sexuelle

1. Le harcèlement sexuel au travail

En 1989, dans l'Arrêt Janzen, la Cour suprême définit le harcèlement sexuel au travail de la façon suivante : « Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une conduite de nature sexuelle non sollicitée, qui a un effet défavorable sur le milieu de travail, ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain. »



À travers l'organisme ATF, les victimes peuvent avoir accès à un service d'informations juridiques *pro bono*. Le RQCALACS offre également des services d'accompagnement judiciaire pour les victimes.

2. Harcèlement psychologique et/ou sexuel selon la LNT

Selon l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) :

« Le harcèlement psychologique [et sexuel] consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement sexuel comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

Les obligations de l'employeur face au harcèlement sexuel et/ou psychologique selon l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail



A. Fournir un lieu de travail sans harcèlement psychologique ou sexuel

- 】 s'assurer de mettre en place des moyens raisonnables visant à prévenir ce type de harcèlement
- 】 le faire cesser lorsqu'une situation est portée à sa connaissance

B. Adopter et rendre disponible à ses salarié.es une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes

- 】 Pour rendre disponible et diffuser cette politique, les employeurs peuvent, par exemple, la transmettre par courriel, l'afficher ou la distribuer en main propre (et même la faire signer) à l'embauche, dans l'accueil des chantiers, etc.

3. Agression sexuelle :

Selon les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle de 2001 :

- » « Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité la personne. »



Selon le Code criminel, l'infraction d'agression sexuelle comporte 3 degrés de gravité :

- » **Niveau 1** Selon l'article 271, l'agression sexuelle simple : tout contact physique de nature sexuelle posé sans le consentement de la personne, allant des attouchements à la relation sexuelle complète.
- » **Niveau 2** Selon l'article 272, l'agression sexuelle armée, menaces à une tierce personne ou infliction de lésions corporelles : agression sexuelle dans laquelle l'agresseur porte, utilise ou menace d'utiliser une arme ou une imitation d'arme ; menace d'infliger des blessures à une personne autre que la victime ; inflige des blessures (lésions) corporelles à la victime ; ou quand plusieurs personnes commettent une agression sexuelle sur la même personne.
- » **Niveau 3** Selon l'article 273, l'agression sexuelle grave : agression sexuelle au cours de laquelle la victime a été blessée, mutilée, défigurée ou encore que sa vie a été mise en danger par l'agresseur.



Le RQCALACS :

- » Spécialisé dans l'intervention en cas d'agression sexuelle

- » Rencontres individuelles
- » Groupes de soutien
- » Soutien pour l'entourage

1.2. LES EFFETS DU HARCÈLEMENT ET DE L'AGRESSION SEXUELLE

Les effets du harcèlement et de l'agression sexuelle dans l'industrie de la construction

Les effets sont nombreux et peuvent prendre plusieurs formes (psychologique, physique, économique, etc.).

- › stress, insécurité, remise en question, perte de confiance en soi, épuisement, dépression, détresse, suicide
- › stigmatisation, isolement, insomnies, cauchemars, nausées
- › accidents du travail, atteintes à la santé physique et psychologique
- › progression professionnelle ralentie ou interrompue
- › « auto exclusion » des milieux de travail ou des chantiers et rupture du lien d'emploi
- › appauvrissement et précarité économique
- › départ de l'industrie de la construction
- › et autres.

Tous ces facteurs amplifient les effets du harcèlement et rendent les victimes plus vulnérables aux violences à caractère sexiste et sexuel.

SERVICES DE RELATION D'AIDE ET DE SOUTIEN OFFERTS PAR CES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES



ATF et le GAIHST :

- › Soutien téléphonique
- › Rencontres individuelles avec une intervenante

Le GAIHST :

- › Cafés-rencontres

La MÉDIC Construction :

- › Rencontres individuelles gratuites par le programme CONSTRUIRE en santé
- › Remboursement des frais de ressources spécialisées

1.3. QUELQUES EXEMPLES DE HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL ET D'AGRESSION SEXUELLE AU TRAVAIL



A. Exemple de harcèlement sexiste

Des propos dégradants qui reproduisent des stéréotypes :

Nathan et Maria sont placés en équipe aujourd'hui et leur travail implique de faire des manœuvres à deux. Depuis qu'il a su qu'il devait travailler avec Maria, Nathan est de mauvaise humeur. Devant elle, il dit à son collègue Alain qu'il préférerait travailler avec lui. Maria, étonnée, lui demande pourquoi. Nathan lui répond qu'elle n'a pas sa place ici, qu'il ne devrait pas être obligé de travailler avec une femme et qu'elle devrait se trouver une « job de femme ». En reproduisant des stéréotypes sexistes selon lesquels les femmes n'ont pas leur place dans certains métiers ou emplois manuels, Nathan crée un environnement toxique pour Maria. Ce genre de propos constitue du harcèlement sexiste.



B. Exemples de harcèlement sexuel

Compliments sur l'apparence :

Chaque matin quand Sophie arrive sur le chantier, son collègue Martin fait des commentaires sur son apparence : son pantalon met en valeur ses formes, son parfum sent tellement bon, elle s'entraîne sûrement parce qu'elle est vraiment en forme, elle est une très jolie femme, etc. Ne sachant pas comment répondre, Sophie sourit poliment, ne dit rien ou dit merci et change rapidement le sujet de la conversation. Les commentaires de Martin sont de nature sexuelle et sont répétés. Le fait que Sophie dit merci ou sourit ne change pas le fait que c'est du harcèlement sexuel.

Insinuations :

Tiago raconte ses exploits sexuels de fin de semaine à Pierre, son patron, et à Lucie, sa collègue. Il leur lance ensuite la balle. Lucie ne commente pas et détourne son regard. Tiago insiste : « Et toi, Lucie ? Je peux pas m'imaginer qu'une belle femme comme toi a pas quelques histoires à conter, hein ?? » Ce genre de question est inapproprié. De plus, sa question contient des sous-entendus par rapport à la vie sexuelle de Lucie. Ce genre d'insinuations peut constituer du harcèlement sexuel.

Images sexualisées :

François est célibataire et est abonné à un site de rencontre qu'il consulte au travail, à partir de son cellulaire. Lorsqu'il trouve des images « sexy » de femmes, il les montre à Caroline, sa collègue. Caroline est très mal à l'aise, mais elle n'ose pas confronter François à ce sujet. Ce genre de comportement peut constituer du harcèlement sexuel. Dans ce scénario, François a créé un milieu de travail malsain pour Caroline.

Langage corporel :

Christelle vient d'arriver sur un chantier. Lorsque son contremaître Daniel lui donne des instructions, il se tient souvent très près d'elle. Il a pris l'habitude de mettre son bras autour de ses épaules lorsqu'il lui montre quelque chose. Le visage de Daniel est souvent à quelques centimètres de celui de Christelle, et parfois il l'effleure avec son bras ou son corps, même parfois très près de sa poitrine. Christelle est très mal à l'aise et n'ose pas demander à son contremaître de garder plus de distance. Daniel envahit l'espace personnel de Christelle. Même sans contact, le langage corporel peut aussi être du harcèlement sexuel.

C. Agression sexuelle :**Le frotteurisme, c'est-à-dire se frotter sur quelqu'un :**

Depuis le début de la semaine, Sophie et Christian travaillent dans le même espace de travail. L'espace est étroit et les deux doivent souvent se croiser pour aller chercher des outils. En se croisant, ils doivent parfois passer assez près l'un de l'autre. À une occasion, lorsque Sophie est dos à lui, Christian en profite pour exagérer la proximité et pour se frotter contre Sophie avec son sexe. Sophie, très inconfortable, lui demande d'arrêter. Qu'il continue à le faire ou non, ce genre de comportement, c'est-à-dire un attouchement physique à caractère sexuel, est une agression sexuelle.



ATTENTION



LE FLIRT AMICAL SE DISTINGUE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Le flirt amical et les actions **consenties** ne sont pas considérés comme du harcèlement sexuel au travail.

Exemple :

Attirance envers un collègue : Antoine et Mireille sont nouvellement embauchés sur un chantier et travaillent souvent ensemble. Après quelques semaines, Antoine invite Mireille à sortir un vendredi soir. Mireille accepte, puis elle se rétracte par la suite et dit qu'elle n'est pas intéressée. Antoine comprend et accepte sa réponse. Les deux continuent de travailler ensemble comme avant.

Puisqu'Antoine a invité Mireille de façon respectueuse et qu'il respecte sa décision, il ne s'agit pas dans ce cas de harcèlement sexuel.

Par contre, il peut s'agir de harcèlement sexuel si :

- Lorsqu'Antoine invite Mireille à sortir, il va voir Mireille et met son bras de sorte à bloquer sa sortie, ou encore insiste après qu'elle ait dit non.
- OU
- Après le refus de Mireille, Antoine se venge en propageant une rumeur selon laquelle elle et lui ont eu des rapports sexuels et qu'elle est une « fille facile ».



LE SAVIEZ-VOUS ?

Pour qu'il y ait **CONSENTEMENT**, il faut que l'accord :

- **soit donné de façon volontaire et continu** : il doit s'agir d'un **choix libre et éclairé**.
Attention : si la personne retire son consentement ou n'est plus dans la capacité de consentir, le consentement devient invalide. (Exemple : si la personne perd connaissance, est paralysée par la peur ou est intoxiquée par la drogue ou l'alcool, elle n'est pas en mesure de consentir).
 - **soit donné personnellement par la personne impliquée** (un consentement donné par une autre personne n'est pas valide).
 - **soit clairement exprimé** par des **paroles, un comportement** ou les deux.
- Attention ! Un silence n'équivaut pas à un consentement.

PARTIE 2

LE PROCESSUS D'INTERVENTION ÉTAPE PAR ÉTAPE

ÉTAPE

1

ACCUEIL ET INFORMATIONS SUR LES RECOURS ET STRATÉGIES POSSIBLES

PETIT GUIDE SUR L'INTERVENTION AUPRÈS D'UNE VICTIME LORS D'UN DÉVOILEMENT

Parler d'une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel peut être très difficile. Les victimes ont parfois peur d'être jugées en regard des mythes et préjugés qui circulent sur le sujet et peuvent craindre les potentielles représailles ou conséquences sur leur emploi.

L'accueil est une étape clé dans le processus d'aide de la victime. L'attitude adoptée lors d'un dévoilement est déterminante dans l'établissement d'un climat favorable à la relation d'aide.

LORS DE LA PREMIÈRE RENCONTRE, L'OBJECTIF EST DE :

- › Créer un lien de confiance
- › Ouvrir un dossier
- › Comprendre la situation vécue par la victime et identifier le ou les problèmes
- › Évaluer les besoins prioritaires de la victime
- › Établir un mode de suivi, selon ses besoins
- › Explorer les pistes pouvant mener à un plan d'intervention (fréquence et durée des rencontres)
- › Orienter la victime vers les ressources appropriées





LE RÉFÉRENCIEMENT :

Il est très important d'orienter les victimes vers une ressource ou un service qui leur convient, et où la personne se sentira à l'aise. Il est donc essentiel que l'intervenant.e puisse reconnaître les ressources les plus aptes, selon les besoins de la victime, et puisse présenter, selon les limites de ses connaissances, les services offerts par les ressources et leurs coordonnées. Il est aussi très utile de faire un suivi afin de s'assurer du bon choix de la ressource et de l'état de la victime.

Certains principes de base

Pour favoriser une intervention respectueuse des droits de la victime :

- 】 Respecter l'autonomie et le libre choix de la victime (la personne n'est pas obligée de déposer une plainte)
- 】 Maintenir la confidentialité
- 】 Neutraliser les conflits d'intérêts en référant au besoin la victime vers un.e autre intervenant.e
- 】 Répondre à ses besoins en respectant ses droits et en assurant sa protection et sécurité
- 】 Ne pas juger la victime, son expérience et ses choix
- 】 Maintenir la relation de nature professionnelle
- 】 Faire un suivi avec la victime

Pour favoriser une intervention féministe :

- 】 Les femmes ne sont en aucun cas responsables de la violence subie
- 】 Les femmes ont droit à l'autonomie, au respect et à la liberté
- 】 Les femmes ont le potentiel et les capacités à prendre des décisions dans leur intérêt et à diriger leur vie



Pour les informations détaillées concernant les organismes pertinents, voir la troisième section du guide.

Certaines attitudes favorables ou défavorables

ATTITUDES FAVORABLES à adopter

- › Dire à la victime qu'elle a pris la bonne décision en choisissant d'en parler
- › Trouver un endroit où la personne se sentira en sécurité et à l'aise de parler
- › Être à l'écoute et prendre des notes
- › Fournir toutes les informations nécessaires pour que la personne soit en mesure de faire un choix éclairé et conscient
- › Avoir une écoute active
 - Laisser la personne s'exprimer, sans l'interrompre
 - Ne pas chercher à connaître tous les détails
 - S'engager à être disponible
 - Adopter une attitude bienveillante
- › Croire la personne et faire preuve d'empathie
- › Éviter tout jugement
- › Ne pas poser des questions suggestives
- › Évaluer les besoins de la personne et respecter son rythme
- › Reconnaître ses forces : valoriser les bons coups, souligner ses forces et son courage de parler
- › Recevoir le témoignage sans minimiser ou amplifier les événements
- › Respecter les choix, les valeurs et les besoins des personnes
- › Effectuer un suivi, même si la victime ne désire pas entamer un recours

ATTITUDES DÉFAVORABLES à éviter

- › Juger
- › Poser des questions directes, chercher à soutirer des détails
- › Parler sans arrêt
- › Douter, se montrer sceptique, remettre en question les propos de la victime
- › Banaliser, minimiser ou dédramatiser
- › Souligner ses faiblesses ou ce qu'elle aurait dû faire
- › Ignorer la demande d'aide
- › Culpabiliser ou blâmer la victime
- › Avoir une attitude paternaliste visant à surprotéger la victime
- › Précipiter le rythme du processus de guérison en empêchant la victime d'exprimer les émotions négatives
- › Imposer une forme d'intervention



Quelques conseils de base à donner aux victimes

1. Prendre des notes

Il est important que les victimes prennent des notes sur les situations de harcèlement qu'elles vivent avec le plus de détails possibles, c'est-à-dire avec les dates, les lieux, les noms des personnes impliquées et témoins, etc.

2. Recueillir des preuves

Il peut s'agir d'imprimer les courriels, les lettres, conserver les messages qui contiennent du matériel ou des commentaires offensants.

3. Conserver des copies des notes dans un lieu sûr

4. Manifester son désaccord

5. Signaler la situation au syndicat et à l'employeur

INFO



INFORMATION POUR LES VICTIMES :

En matière de harcèlement, c'est l'employeur qui est responsable de prévenir et de faire cesser le harcèlement. C'est donc l'employeur (et non le présumé harceleur) qui est visé lors d'une plainte déposée en vertu de la LNT.

ÉTAPE

2

ÉVALUATION DE LA SITUATION

OPTION 2A

Évaluation de la situation, des besoins et début de l'enquête



Il s'agit d'évaluer plus en détails la situation, de débiter le recueil d'informations et la construction de la plainte et d'évaluer les besoins de la victime et ses choix en termes de recours :

- › Recueillir le témoignage (avant de déterminer si une plainte sera déposée ou non)
- › Rencontrer les témoins
- › Récouter les versions des faits
- › Évaluer le dossier en fonction de la définition juridique du harcèlement

OPTION 2B

Autres types d'interventions

Toujours selon les besoins de la victime, d'autres types d'interventions moins formelles peuvent être envisagés. Il pourrait s'agir, par exemple, d'une intervention syndicale auprès de l'employeur, du présumé harceleur ou encore d'une recherche de stratégies et de solutions avec la victime pour que cessent les agissements problématiques.

Ce type d'intervention est prévu pour les victimes qui ne désirent pas porter plainte formellement ou qui ne s'y sentent pas prêtes. À tout moment, si elles le souhaitent, les victimes peuvent s'engager dans des procédures plus formelles, soit les options 3A, 3B et 3C (voir les délais prévus pour chacun des recours).

Même en l'absence de témoin ou de preuves concrètes, une plainte pour harcèlement peut être déposée par le biais d'un grief. Les instances qui traitent des plaintes en cette matière ont recours au principe de la prépondérance des preuves. Ainsi, le témoignage crédible de la victime peut suffire à étayer la preuve et le dossier, même en l'absence de témoins directs par exemple.

INFO



ÉTAPE

3

LES RECOURS POSSIBLES

OPTION 3A

La médiation



La médiation c'est quoi ?

La médiation est une méthode de règlement de conflit qui vise à amener les parties à régler elles-mêmes le conflit en bénéficiant d'un encadrement de leurs échanges par un médiateur.

La médiation peut avoir lieu dans le cadre de discussions encadrées entre une personne conseillère du syndicat et l'employeur ou encore, dans le cadre d'une procédure de grief, avant toute décision arbitrale (médiation pré-arbitrale).

La médiation se fait sur une **base libre et volontaire** uniquement, elle ne peut pas être forcée ou imposée. Elle suppose également la pleine collaboration des parties à trouver des solutions de manière constructive, à l'aide d'un médiateur neutre.

Une personne conseillère du syndicat accompagnera la victime lors des rencontres, la soutiendra dans la préparation des rencontres et assurera un suivi. Les parties peuvent également être accompagnées par une personne de leur choix lors du processus.

› Le médiateur n'a aucun pouvoir décisionnel et agit strictement comme un facilitateur lors des échanges et rencontres. La médiation peut se faire en tout temps avant un délibéré, c'est-à-dire avant qu'une décision soit rendue par un arbitre/juge/commissaire.



POUR LES PRÉSUMÉ.ES HARCELEUR.EUSES :

Le GAIHST offre des sessions de sensibilisation (payantes) d'une durée de 1 h à 3 h

Processus de médiation

Les parties définissent entre elles, avec l'aide du médiateur, les modalités d'organisation de la médiation et la durée du processus (évaluation de la situation, version des faits, négociation, pistes d'entente, etc.). Ces éléments sont consignés dans un protocole de médiation par les parties et le médiateur.

Lorsque les parties parviennent à un accord, cet accord fait l'objet d'un écrit signé, contenant les engagements pris par chacune d'elles. Une fois signé, il est important de dire que l'accord est complet et final, c'est-à-dire que la victime renonce à toute autre réclamation et à ses droits de poursuivre selon d'autres recours.

SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT OFFERTS PAR DES ORGANISMES POUR LE SOUTIEN DES VICTIMES LORS DES PROCÉDURES :



ATF, GAIHST et RQCALACS :

- › Aide à la rédaction de documents
- › En collaboration avec les syndicats, accompagnement aux rencontres et aux audiences
- › Suivi et soutien après les procédures

Le RQCALACS :

- › Accompagnement à la police, à la cour, aux audiences, etc.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Si le harcèlement sexuel affecte la santé physique ou psychologique de la victime, celle-ci peut consulter un médecin qui peut lui conseiller un arrêt de travail dont la durée varie selon les cas. Lorsque le diagnostic est causé par des événements survenus au travail ou dans le cadre du travail (ex : trouble de l'adaptation, dépression, trouble anxieux, trouble de stress post-traumatique, etc.), le médecin doit remplir une attestation médicale « CSST » d'arrêt de travail. La division SST de la CNESST peut indemniser les travailleur.ses victimes de lésions ou maladies professionnelles pendant l'arrêt de travail. Le délai pour soumettre une réclamation à la CNESST (division SST) est de 6 mois à partir de la lésion professionnelle.



OPTION 3B

Grief soumis à l'arbitrage, tel que prévu par les conventions collectives

L'arbitrage de grief, c'est quoi ?

Un grief peut être déposé pour toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective (dont font partie implicitement les dispositions en matière de harcèlement).

Il est important de mentionner que même lorsqu'un grief est déposé, il est toujours possible de faire appel à la médiation si les parties impliquées le souhaitent.

Délai

La LNT prévoit un délai pour porter plainte de **2 ans** suivant la dernière manifestation de harcèlement. Les conventions collectives ne peuvent donc pas prévoir des délais inférieurs à ceux prévus dans la loi.

Autrement dit, même si la convention collective prévoit 15 jours ouvrables, la LNT rend nul ce délai. Dans les cas de harcèlement, un délai de 2 ans est prévu.

Les réparations prévues par la LNT en matière de harcèlement peuvent consister à ordonner à l'employeur de :

- 1- réintégrer le salarié ;
 - 2- payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu ;
 - 3- prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
 - 4- verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux ;
 - 5- verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi ;
 - 6- financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine ;
 - 7- modifier le dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.
-

OPTION 3C

Procédure de recours criminel

En cas d'harcèlement criminel, de voies de fait, de menaces de voies de fait ou encore d'agressions à caractère sexuel, les victimes peuvent entamer des procédures de recours criminel.

Le recours criminel peut être entrepris simultanément et en parallèle à d'autres recours.

Procès criminel

- › Il est entre autres possible de dénoncer, auprès des services policiers, tout geste ou événement relatif aux éléments suivants :
 - harcèlement criminel
 - voie de fait
 - menace de voies de fait
 - agression à caractère sexuel
 - etc.

- › Après le recueil de la plainte et une enquête par les services policiers, des accusations peuvent être déposées contre l'auteur du crime reproché.

- › Le juge ou le jury doit, en fonction de la preuve présentée au procès, déterminer si la personne accusée est coupable ou innocente. Ce n'est pas la victime qui poursuit, mais plutôt l'État qui poursuit la personne accusée du crime. La personne victime est cependant souvent un témoin clé dans la poursuite.

- › Si la personne est jugée coupable hors de tout doute raisonnable, le juge peut, entre autres, la condamner à l'emprisonnement, à payer une amende, à faire des travaux communautaires, à verser une indemnité monétaire à la victime pour les dommages causés.

- » En matière criminelle, il faut prouver hors de tout doute raisonnable que la personne accusée est coupable, c'est-à-dire qu'un crime a été commis et que cette personne en est l'auteur. Si dans l'esprit du juge ou du jury, après avoir entendu toute la preuve, il persiste un « doute raisonnable » quant à la culpabilité de l'accusé.e, il/elle devra être acquitté.e.
- » En principe, aucune limite de temps n'est imposée pour accuser une personne d'avoir commis un crime et la poursuivre. L'enjeu est qu'il y ait suffisamment de preuves pour accuser une personne. En ce qui concerne les agressions sexuelles, il n'y a également pas de limite de temps pour déposer une plainte.
- » Dans certaines situations et pour certaines catégories de personnes (entre autres les personnes non-salariées ou non-syndiquées), il peut être possible d'intenter des procédures de recours civil en matière de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel. Le recours civil peut être privilégié, par exemple, si l'évènement s'est produit, en totalité ou en partie, dans un contexte qui n'est pas relié au travail.



Consultez les services de police et les organismes spécialisés pour plus d'informations sur ces recours et de l'accompagnement.

PARTIE 3

LES ORGANISMES SPÉCIALISÉS DANS L'ACCOMPAGNEMENT ET L'AIDE

3.1. BOTTIN DE RESSOURCES

**Bottin de ressources accessibles pour les victimes,
harceleur.euse.s et intervenant.e.s**

Organismes	Numéro de téléphone	Site web
ATF	514 768-7233	www.atfquebec.ca
GAIHST	514 526-0789	www.gaihst.qc.ca
RQCALACS	1 877 717-5252	www.rqcalacs.qc.ca
LIGNE D'ÉCOUTE PROVINCIALE 24/7	1 888 933-9007	
JURIPOP	1 855 JURIPOP poste 245	juripop.org
LE PROGRAMME CONSTRUIRE EN SANTÉ DE MÉDIC CONSTRUCTION 24/7	1 800 807-2433	https://www.ccq.org/fr-CA/ avantages-sociaux/medic- construction

3.2. RÉFÉRENCIEMENT DÉTAILLÉ DES ORGANISMES

A. ATF : Action travail des femmes

ATF est un organisme autonome à but non lucratif visant à défendre les droits des femmes au travail et à soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches afin d'accéder à des emplois décentes, particulièrement dans des domaines non traditionnels. ATF offre des services d'éducation, de défense de droits et d'accompagnement en matière de droits du travail et d'accès à l'égalité.

Sa mission est plus précisément d'intervenir sur les obstacles directs et systémiques d'accès et de maintien sur le marché du travail, particulièrement dans les secteurs majoritairement masculins.

Les services offerts	
Accompagnement et soutien	Prévention et sensibilisation
<ul style="list-style-type: none"> › Soutien téléphonique : écoute de 1^{re} ligne, aide et référencement 	<ul style="list-style-type: none"> › Informations sur les ressources disponibles, les droits, le processus de plainte et d'enquête, le système judiciaire
<ul style="list-style-type: none"> › Accompagnement dans les procédures (rédaction de documents, etc.), en collaboration avec les syndicats 	<ul style="list-style-type: none"> › Formation et sensibilisation
<ul style="list-style-type: none"> › Suivi des plaintes 	
<ul style="list-style-type: none"> › Accompagnement et soutien moral dans tout le processus de plainte 	

B. GAIHST : Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.

Le GAIHST est un organisme communautaire qui a pour mandat d'aider les personnes ayant subi du harcèlement sexuel et/ou psychologique dans leur milieu de travail. Il vise à contrer l'isolement des victimes de harcèlement au travail et à sensibiliser la population sur cette problématique. Les services offerts sont gratuits pour les victimes et payants pour les entreprises.

Les services offerts

Département de relation d'aide (services gratuits)	Département des plaintes (services gratuits)	Département de l'éducation (services payants)
<ul style="list-style-type: none"> › Le 1^{er} contact se fait par téléphone, des rencontres peuvent suivre au besoin. › Évaluation de la situation. › Soutien moral. › Écoute active. › Informations et références. › Aide technique. › Cafés-rencontres. 	<ul style="list-style-type: none"> › Service d'accompagnement aux personnes qui entament des démarches légales. › Accompagnement dans le cadre d'une médiation, d'une conciliation, d'une demande de révision, d'une enquête, d'une audience, etc. › Accompagnement dans les procédures (rédaction de documents, etc.), en collaboration avec les syndicats. 	<p>Session de sensibilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> › Démystifier la notion de harcèlement sexuel et psychologique au travail et outiller les participant(e)s pour qu'ils/elles puissent reconnaître ces situations et y réagir adéquatement. › À la demande d'un employeur, cette session peut être faite auprès d'un présumé harceleur. <p>Session de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> › Outiller les gestionnaires, syndicats ou toutes personnes chargées de prévenir et/ou de gérer les cas de harcèlement dans les milieux de travail.

C. RQCALACS : le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel

Le RQCALACS est un organisme communautaire autonome à but non lucratif qui réunit les CALACS. Il a pour but de favoriser l'échange d'expertises entre les membres, de soutenir la recherche de solutions pour enrayer les violences sexuelles et d'assurer le développement de services d'intervention en matière d'agression sexuelle pour toutes les femmes du Québec. Les CALACS sont présents partout en province.

Les services offerts

Aide directe et accompagnement	Prévention, sensibilisation et formation
<ul style="list-style-type: none"> › Soutien téléphonique 	<ul style="list-style-type: none"> › Programme de prévention
<ul style="list-style-type: none"> › Aide psycho-sociale › Rencontre individuelle avec une intervenante › Groupes de soutien › Cafés-rencontres › Groupes thématiques › Cours d'autodéfense 	Formations pour les intervenant.e.s de différents milieux <ul style="list-style-type: none"> › Favoriser les attitudes aidantes pour recevoir un dévoilement d'agression sexuelle › Savoir référer adéquatement
<ul style="list-style-type: none"> › Accompagnement et appui dans les démarches au poste de police, à la cour, à l'hôpital, demandes d'indemnisation, face à un employeur. 	
<ul style="list-style-type: none"> › Soutien et accompagnement pour les victimes et leur entourage 	
<ul style="list-style-type: none"> › Spécialisé dans l'intervention et le soutien en cas d'agression sexuelle 	

D. JURIPOP

Juripop milite pour l'amélioration de l'accessibilité à la justice pour tous, pour la défense des droits sociaux et économiques et pour les droits de la personne. La Clinique juridique Juripop propose notamment l'accès à des services juridiques à faibles coûts aux personnes qui ne peuvent bénéficier de l'aide juridique gouvernementale, mais qui sont dans l'incapacité financière de payer pour la défense de leurs droits. Juripop est aussi une entreprise d'économie sociale aux projets novateurs en matière de sensibilisation au droit. La Clinique dispense notamment des conférences d'information juridique visant à informer les citoyens de leurs droits et de leurs obligations.

La mission de Juripop est d'offrir des services pour soutenir l'accessibilité des personnes à la justice. Les intervenantes d'ATF ont accès à un service d'information juridique offert par Juripop.

E. CONSTRUIRE en santé

CONSTRUIRE en santé est le programme d'aide aux employé.e.s de l'industrie de la construction faisant partie de l'assurance collective MÉDIC Construction. Il offre gratuitement un service de 1^{re} ligne aux assurés, mais aussi aux personnes à charge. 24 heures par jour, 7 jours par semaine, une infirmière répond, écoute, évalue la situation et dirige la personne vers des ressources spécialisées. Ce service est confidentiel ; ni l'employeur, ni le syndicat n'ont accès à ces informations.

La victime (assurée ou personne à charge d'un.e assuré.e) peut entre autres obtenir des rencontres avec un.e psychologue ou des rencontres avec des spécialistes à la suite d'une expérience traumatisante. Après avoir bénéficié du maximum de rencontres gratuites prévu selon le régime d'assurance de l'assuré.e (selon le métier et le secteur d'activité), des sommes peuvent être réclamées à la MÉDIC pour des services supplémentaires.

F. Autres

Le Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction (FFSIC), via la campagne Fiers et compétents de la CCQ, offre aux travailleurs.euses et leur employeur la formation Sensibilisation à l'intégration des femmes au sein d'une équipe de travail. D'une durée de 14 h, cette formation vise à reconnaître les bonnes pratiques et comportements à adopter pour favoriser le travail d'équipe entre hommes et femmes sur les chantiers de construction.

Pour plus d'information, consultez votre agent.e de promotion de la formation ou Info-Perfectionnement :

- › 1 888 902-2222
- › fiersetcompetents.com



Action Travail des Femmes

www.atfquebec.ca

Ce projet a été réalisé grâce au soutien financier de



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada