

PROCESSUS D'INTERVENTION

EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE



LES ACTEURS ET LES PRINCIPES DE L'INTERVENTION

QUI :

- › Personnes ressources : Représentant.e, délégué.e, conseiller.ère syndical.e
- › Organismes communautaires : ATF, GAIHST, RQCALACS

PRINCIPES :

- › Neutralité de l'intervenant.e
- › Confidentialité de la démarche
- › Processus collaboratif
- › Équipes multidisciplinaires et travail d'équipe selon les besoins et les expertises recherchées
- › Intervention égalitaire, axée sur les besoins des victimes, favorisant les prises de décisions éclairées et les liens de confiance

ÉTAPE

1

ACCUEIL ET INFORMATIONS SUR LES RECOURS ET STRATÉGIES POSSIBLES

- › Rencontre individuelle ou téléphonique avec l'intervenant.e
- › Évaluation des besoins et des attentes de la personne victime de harcèlement
- › Information sur les droits, recours juridiques et stratégies possibles (définitions et critères juridiques du harcèlement, délai applicable, mode de suivi, etc.)
- › Référencement aux organismes communautaires pour soutien, aide et accompagnement dans les démarches

ÉTAPE

2

OPTION 2A

ÉVALUATION DE LA SITUATION ET ENQUÊTE

- › Recueil de la plainte
- › Rencontre avec les témoins (si applicable)
- › Récolte des versions des faits
- › Évaluation du dossier selon les définitions juridiques du harcèlement (Loi sur les normes du travail et Charte)

OPTION 2B

AUTRES TYPES D'INTERVENTIONS

- › Intervention syndicale auprès de l'employeur et du présumé harceleur
- › Recherche de stratégies et de solutions avec la victime

ÉTAPE

3

OPTION 3A

MÉDIATION

- › Méthode libre et volontaire de règlements de conflits avec l'accord des parties
- › Médiation informelle entre l'employeur et le syndicat
- › Médiation pré-arbitrale dans le cadre du processus de grief
- › Possibilité de collaboration intersyndicale

OPTION 3B

GRIEF

- › Prise en charge du dossier par l'équipe juridique (si applicable)
- › Enquête et dépôt du grief
- › Nomination d'un arbitre de grief
- › Audience et décision (possibilité de révision)

OPTION 3C

Procédure de recours criminel

- › Possibilité d'accompagnement et de soutien du syndicat et des organismes spécialisés

LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

A. RELATION D'AIDE ET SOUTIEN

› ATF et GAIHST :

- Soutien téléphonique
- Rencontre individuelle avec intervenant.e
- Cafés-rencontres (GAIHST)

› RQCALACS :

- Spécialisé dans l'intervention en cas d'agression sexuelle
- Rencontre individuelle
- Groupes de soutien
- Soutien pour l'entourage de la victime

B. ACCOMPAGNEMENT DANS LES DÉMARCHES

› ATF et GAIHST :

- Informations, aide à la rédaction, accompagnement aux rencontres et audiences, soutien après les procédures

› RQCALACS :

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

C. INTERVENTION AUPRÈS DES PRÉSUMÉS HARCELEURS

› GAIHST :

- Formations et sensibilisation



Action travail des femmes



EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL ET SEXISTE

PROCESSUS D'INTERVENTION



SYNDICATS ET PARTENAIRES MEMBRE DU COMITÉ INTERVENTION

- » Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction)
- » Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction)
- » Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International (CPQMCII)
- » Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction)
- » Syndicat québécois de la construction (SQC)
- » 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)

RÉALISÉ PAR



GRÂCE AU SOUTIEN FINANCIER DE



ORGANISMES COMMUNAUTAIRES SPÉCIALISÉS

- » **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 économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches afin d'accéder à des emplois décents, particulièrement dans des domaines non traditionnels pour les femmes. **» Téléphone : 514 768-7233**
- » **GAIHST :** Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. est un organisme communautaire qui a pour mission d'aider les personnes ayant subi du harcèlement sexuel et/ou psychologique dans leur milieu de travail. Il vise à contrôler l'isolement des victimes de harcèlement au travail et à sensibiliser la population sur cette problématique. **» Téléphone : 514 526-0789**
- » **RQCALACS :** Le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel est un organisme autonome à but non lucratif qui réunit les CALACS et 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 agressions sexuelles pour toutes les femmes du Québec. **» Téléphone : 1 877 717-5252**

- ### EXEMPLES DE HARCELEMENT SEXUEL
- » contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empognades, des frolements
 - » chantage ou sollicitation de faveurs sexuelles
 - » commentaires inappropriés d'ordre sexuel
 - » remarques sur le corps, l'apparence, plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle
 - » questions indiscrettes et confidences intimes
 - » affichage ou partage de matériel à caractère sexuel
 - » assignation à des tâches dévalorisées
 - » sabotage des outils ou du travail

- ### MOTIFS INTERDITS DU HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE SELON LA CHARTE
- » Les motifs interdits du harcèlement sont les suivants : sexe, âge, état civil, religion, race, couleur, condition sociale, grossesse, langue, origine ethnique ou nationale, convictions politiques, handicap, orientation sexuelle, identité ou expression de genre.
 - » Les domaines où le harcèlement est interdit sont le travail, le logement, les actes juridiques, les services, transports et lieux publics.

HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL SELON LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

« 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 ».

DÉFINITION DES AGRESSIONS SEXUELLES EN MATIÈRE D'AGRESSIONS GOUVERNEMENTALES 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, notament 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 de la personne.

QUELQUES RÉFÉRENCES LÉGALES

- En complément :
- » Guide d'intervention en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel et sexiste
 - » Dépliant d'information pour les travailleuses et travailleurs

En juin 2018, a été mis sur pied un Comité d'intervention dont l'objectif était de développer des mécanismes de soutien pour que les travailleuses de la construction victimes de harcèlement sexiste et sexuel aient accès à des services adaptés à leurs besoins et à leurs réalités.

Le Processus d'intervention propose un mode d'intervention multidisciplinaire, entre syndicats et groupes de femmes spécialisés, en matière d'accompagnement des victimes de harcèlement et de violences à caractère sexuel et sexiste.

Le projet MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : *Intervenir pour contrôler 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, porte sur les enjeux du maintien des femmes dans l'industrie de la construction au Québec. Ce projet 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.

SYSTÉMIQUES

VIOLENCE ENTRE TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

ET DISCRIMINATION