

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 intervenant.e
- › Évaluation des besoins et des attentes de la victime
- › Informations sur les processus et les recours juridiques et non juridiques possibles ; les définitions du harcèlement sexuel et psychologique ; et sur les droits, les lois relatives à la plainte et leur interprétation
- › 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 témoins (employeur.e, employé.es, etc.)
- › Récolte des versions des faits
- › Évaluation du dossier selon la définition du harcèlement telle que définit par l'article 81-18 de la Loi sur les normes du travail

OPTION 2B

AUTRES TYPES D'INTERVENTIONS

- › Intervention auprès de l'employeur.e et/ ou
- › Recherche de solutions avec la travailleuse pour que cessent les agissements problématiques

ÉTAPE 3

OPTION 3A

MÉDIATION

- › Médiation suite à une demande conjointe des parties et à une évaluation de la recevabilité
- › Rencontre avec médiateur nommé par le syndicat
- › Membres présents : la personne harcelée, la personne mise en cause, l'employeur et le ou la représentant.e syndical.
- › Possibilité de collaboration intersyndicale

OPTION 3B

GRIEF

- › Prise en charge du dossier par avocat
- › Enquête et dépôt du grief
- › Nomination d'un arbitre de grief
- › Audience et décision
- › Possibilité de révision au besoin

OPTION 3C

PROCÉDURES DE RECOURS PÉNAL ET CRIMINEL

- › Possibilité d'accompagnement d'un.e représentant.e syndical ou d'un.e intervenant.e d'un organisme

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
- Groupe de soutien
- Soutien pour l'entourage de la victime

B. ACCOMPAGNEMENT DANS LES DÉMARCHES

› ATF et GAIHST :

- Aide à la rédaction de documents, accompagnement aux rencontres et audiences, suivis et soutien après les procédures.

› RQCALACS :

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

C. INTERVENTIONS AUPRÈS DES PRÉSUMÉS HARCELEURS

› GAIHST :

- Formations et sensibilisation





EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL ET SEXISTE

PROCESSUS D'INTERVENTION



SYNDICATS ET PARTENAIRES MEMBRES DU COMITÉ INTERVENTION

- » Action travail des femmes (ATF)
- » Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
- » Confédération des syndicats nationaux (CSN construction)
- » Conseil provincial du Québec des métiers de la construction -International (CPQMCI)
- » Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ construction)
- » 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)
- » Syndicat Québécois de la Construction (SQC)

RÉALISÉ PAR



AVEC LE SOUTIEN DE



SPÉCIFICITÉS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

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 de la personne.

DÉFINITION DES AGRESSIONS SEXUELLES EN MATIÈRE D'AGRESSIONS GOUVERNEMENTALES DE 2001

Une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. Aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut manifester par de telles paroles, de tels actes ou de tels comportements, 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels comportements, 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels comportements, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié.

ARTICLES ET RÉFÉRENCES LÉGALES

LES MOTIFS DU HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE SELON LA CHARTE

» Les motifs interdits du harcèlement sont les suivants : âge, état civil, religion, race ou couleur, condition sociale, grossesse, langue, origine ethnique ou nationale, convictions politiques, handicap, orientation sexuelle, sexe, 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.

EXEMPLE DE HARCELEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel pourrait notamment se présenter sous les formes suivantes :

- » contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frolements
- » sollicitation de faveurs sexuelles non désirées
- » commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps, l'apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle
- » questions indiscrettes et confidences intimes
- » regards condescendants, notamment dirigés sur les parties sexuelles
- » des sifflements
- » l'affichage de photographies pornographiques

Le projet MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : *Intervenir pour contre 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.

En juin 2018, a été mis sur place un comité dont l'objectif était 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.

Par un travail concerté, le Comité Intervention (CI) a élaboré un mode d'intervention multidisciplinaire pour accompagner les travailleuses de la construction victimes de harcèlement et de violences à caractère sexuel et sexiste. Le *Processus d'intervention en cas de harcèlement sexuel et sexiste* présente ici est le fruit de ce travail : il propose un mode d'intervention complémentaire entre les syndicats et les groupes de femmes spécialisés.

Des outils d'intervention complémentaires sont à venir et soutiendront tant les intervenantes des groupes de femmes que les représentants syndicaux dans l'accompagnement des travailleuses.

SYSTEMIQUES

TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION ENTRE VIOLENCE ET DISCRIMINATION

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 les femmes victimes de violence sexuelle et d'assurer le développement de services d'intervention en agressions sexuelles pour toutes les femmes du Québec.

» Téléphone : 1 877 717-5252

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 et briser le silence des victimes de harcèlement au travail et de sensibiliser la population sur cette problématique.

» Téléphone : 514 526-0789

ATF : Action Travail des Femmes est un organisme autonome à but non lucratif visant à défendre des droits des femmes au travail et à soutenir les femmes économiquement défavorisées de tous âges et originaires dans leurs démarches afin d'accéder à des emplois décents, particulièrement dans des domaines non traditionnels pour les femmes.

» Téléphone : 514 768-7233