

QUELQUES EXEMPLES

Le harcèlement sexuel peut être :

- › **Non verbal** : affichage, graffiti, ou partage de matériel à caractère érotique, sexuel ou pornographique, courriels/messages textes d'ordre sexuel, assignation aux tâches dévalorisées, sabotage du travail et des outils, etc.
- › **Verbal** : blagues sexuelles ou sexistes, remarques sur le physique, l'apparence, le corps, commentaires inappropriés d'ordre sexuel, questions indiscrettes sur la vie privée, confidences intimes non sollicitées, menaces, propositions ou sollicitation de faveurs sexuelles, surnoms « affectueux », commentaires sexistes ou liés à des stéréotypes sur les femmes, etc.
- › **Physique** : frôlements, attouchements, gestes à caractère sexuel, contacts physiques non désirés, pincements, agression sexuelle, etc.

LES EFFETS DU HARCÈLEMENT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Les effets du harcèlement peuvent prendre plusieurs formes (psychologique, physique, économique, etc.).

- › Stress, insécurité, remise en question, perte d'estime de soi, épuisement, dépression, suicide
- › Stigmatisation, isolement, insomnie, cauchemars, nausées
- › Accidents de travail, atteintes à la santé physique et psychologique
- › Auto-exclusion des chantiers, progression ralentie dans le métier et dans l'industrie
- › Appauvrissement et précarité économique
- › Départ de l'industrie

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

SYNDICATS ET PARTENAIRES 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)



Action Travail des Femmes

www.atfquebec.ca

CE PROJET A ÉTÉ RÉALISÉ GRÂCE AU SOUTIEN FINANCIER DU MINISTÈRE DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ DES GENRES.



Femmes et Égalité des genres Canada

Women and Gender Equality Canada

DÉPLIANT D'INFORMATION

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

POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS



QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

QUELQUES DÉFINITIONS JURIDIQUES

1. Le **harcèlement sexuel** est défini selon les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne comme une forme de discrimination fondée sur le sexe.
2. Le **harcèlement psychologique et sexuel** est plus précisément défini par l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) comme une conduite vexatoire qui se manifeste par un ou des comportements, paroles, actes ou gestes impliquant ces 3 critères :
 - › **Non désiré(s)** : provoquant de l'inconfort, de la crainte
 - › **Répété(s)** : mais un seul acte grave peut suffire
 - › **Portant atteinte à la dignité, à l'égalité et à l'intégrité** physique et/ou psychique.

UN RAPPEL IMPORTANT :

- › 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.

3. L'**agression sexuelle** est définie par les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle (2001) comme un geste à caractère sexuel :

- › Avec ou sans contact physique.
- › Commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou par une manipulation affective ou du chantage.
- › Visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force, de la contrainte ou sous la menace implicite ou explicite.

STRATÉGIES À ADOPTER POUR FAIRE CESSER LE HARCÈLEMENT

POUR LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL :

- › Manifester son non-consentement à la personne harcelante
- › En parler à ses collègues ou à une personne de confiance
- › Aviser son employeur
- › Contacter son ou sa représentant.e syndical.e
- › Demander à un.e collègue du soutien et d'être un.e allié.e face à la personne harcelante
- › Prendre des notes
- › Tenir un journal des événements (lieux, dates, heures, faits et gestes, témoins)
- › Contacter un organisme spécialisé (ATF, GAIHST et RQCALAQS)

POUR LES TÉMOINS DE HARCÈLEMENT SEXUEL :

SOUTENIR !

- › Croire les victimes lorsqu'elles dévoilent une situation de harcèlement ou de violence
- › Être attentif.ve à leurs besoins
- › Orienter la personne vers les ressources appropriées

INTERVENIR !

- › Exprimer son désaccord face aux propos offensants ou qui banalisent le harcèlement
- › Déconstruire les mythes et les préjugés autour du harcèlement et des agressions
- › Sensibiliser son entourage à la notion de consentement libre et éclairé

AGIR !

- › Porter assistance à une victime, ou chercher de l'aide lorsque témoin d'actes violents ou à caractère sexuel

LES RECOURS POSSIBLES

Consultez votre syndicat ou les organismes spécialisés pour plus de détails.

LA MÉDIATION

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

Elle se fait sur une base libre et volontaire uniquement, et ne peut donc pas être forcée ou imposée. Une personne conseillère du syndicat de la victime l'accompagnera lors des rencontres, la soutiendra dans la préparation des rencontres et assurera un suivi. Si les parties le souhaitent, elles peuvent être accompagnées par une personne de leur choix lors du processus.

GRIEF SOUMIS À L'ARBITRAGE

Pour porter plainte pour harcèlement, les salarié.es syndiqué.es peuvent s'adresser au syndicat qui les représente. Un grief peut être déposé pour toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective (dont font parties les dispositions en matière de harcèlement). Les employeurs doivent fournir un lieu de travail exempt de harcèlement psychologique et sexuel.

Le délai : **2 ans.**

- › 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.

PROCÉDURE DE RECOURS CRIMINEL

En cas d'harcèlement criminel, de menaces de voies de fait, 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 intenté simultanément et en parallèle à d'autres recours.

En principe, il n'y a pas de délai pour le dépôt d'une plainte au criminel.

RESSOURCES D'AIDE ET DE SOUTIEN

Si tu as besoin d'aide,
si tu cherches de l'accompagnement, si tu as des questions ou que tu souhaites simplement parler avec un.e intervenant.e, n'hésite pas à contacter ces ressources spécialisées.

ATF

Action travail des femmes

GAIHST

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail

RQCALACS

Le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel

JURIPOP

Programme **CONSTRUIRE en santé**

ORGANISMES SPÉCIALISÉS

- › Soutien téléphonique
- › Relation d'aide
- › Accompagnement et soutien moral dans le processus de plainte
- › Service de référencement
- › Suivi des plaintes
- › Formation et sensibilisation

- › Soutien téléphonique
- › Relation d'aide : rencontre individuelle, cafés-rencontres
- › Accompagnement dans les procédures et démarches légales
- › Formation et sensibilisation

- › Spécialisé dans l'intervention et le soutien en cas d'agression sexuelle
- › Soutien et rencontre téléphonique
- › Aide psychosociale : rencontre individuelle, groupe de soutien, cafés-rencontres
- › Accompagnement et appui dans les démarches
- › Soutien pour les victimes et leur entourage

- › Services juridiques à faible coût aux personnes qui ne peuvent bénéficier de l'aide juridique gouvernementale
- › Les intervenantes d'ATF ont accès à un service d'information juridique, offert par Juripop

POUR LES ASSURÉS.ES

- › Programme d'aide aux employé.e.s de l'industrie de la construction faisant partie de l'assurance collective MÉDIC Construction
- › Services de première ligne aux assuré.es et aux personnes à charge (24h / 7jrs)
- › Services d'écoute, évaluation de la situation et référencement vers des ressources spécialisées (psychologue, spécialiste)
- › Services confidentiels

Téléphone :
514 768-7233

Téléphone :
514 526-0789

Téléphone :
1-877-717-5252
Ligne d'écoute
24 h/7 jrs :
1-888-933-9007

Téléphone :
1 855-JURIPOP
poste 245

Téléphone :
1-800-807-2433

