Guide d'accompagnement et d'information sur le

HARCÈLEMENT et DISCRIMINATION au travail

COMITÉ DES

Femmes

FRATERNITÉ UNIE DES CHARPENTIERS ET MENUISIERS D'AMÉRIQUE

LABOR OMNIA VINCIT

QUÉBEC

Locaux 134-160-380-761

Ensemble, ADELPHITÉ

Le droit de travailler dans le respect et l'égalité

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Un Guide d'accompagnement et d'information afin de favoriser votre accueil, votre épanouissement et votre maintien en emploi dans le milieu de la construction au Québec

INTRODUCTION

Le comité des femmes du Conseil régional québécois a mis sur pied un service de représentation spécialisé et exclusif aux femmes membres des sections locales 134, 160, 380 et 761 et aussi toutes celles occupant un poste au sein du CRQ. Ce service aura comme mandat d'accompagner nos travailleuses aux prises avec des situations de harcèlement et de discrimination au travail. Nous croyons que chaque personne a le droit de pratiquer son métier dans un milieu sain et respectueux.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Les données les plus récentes indiquent que les femmes représentent 2,45 % de la main-d'œuvre sur la construction. Le Conseil régional québécois (CRQ) de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique désire souligner son intention de mettre de l'avant ou appuyer les mesures nécessaires afin d'assurer la protection, l'épanouissement personnel et économique et le maintien en emploi des femmes dans le domaine de la construction au Québec.

Afin de respecter ces objectifs, le CRQ vous achemine le présent livret informatif que nous vous suggérons de conserver afin de vous guider si vous deviez rencontrer une des situations qui y sont décrites.

QUELQUES DÉFINITIONS

La discrimination basée sur le sexe et le harcèlement sexuel sont des concepts distincts et aucun de ces comportements ni toute autre violence à caractère sexuel ou sexiste n'ont leur place au travail.

Discrimination basée sur le sexe :

Basés sur le prolongement d'anciens stéréotypes véhiculés par notre société, des employeurs et des travailleurs continuent de propager l'impression que les femmes sont pourvues ou dépourvues de certaines qualités qui les rendent inéligibles à certains emplois ou à certaines tâches. Ces stéréotypes et préjugés sont à l'origine de la discrimination systémique basée sur le sexe. Ainsi, le refus de désigner une femme à un poste par crainte qu'elle ne possède pas l'endurance physique nécessaire, car elle est une femme constitue de la discrimination basée sur le sexe. Il en va de même au sujet de toute discrimination qui viserait le recrutement, l'embauche, l'horaire de travail, la rémunération ou les conditions de travail pour le motif que le candidat est une femme.

De plus, un employeur ne peut vous demander si vous êtes enceinte ou si vous avez l'intention de l'être.

Harcèlement et violences psychologiques ou physiques à caractère sexuel

Harcèlement psychologique :

La Loi sur les Normes du travail définit le Harcèlement psychologique ainsi :

> « 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. 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 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. »

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est caractérisé par une multitude d'éléments composés :

De paroles, de gestes, de comportements ou de contacts physiques qui ont un caractère sexuel envers une autre personne.

Ils sont généralement répétés mais il peut aussi s'agir d'un seul acte grave.

Non désirés par la personne qui les subit.

Il peut s'agir de toute forme d'affichage graphique tels des dessins, des messages électroniques ou autre.

Certains comportements sont plus clairs tels des attouchements, des blagues d'ordre sexuel, des questions personnelles non désirées, de la sollicitation insistante, mais d'autres sont plus insidieux tels des commentaires sexistes ou l'attribution de surnoms intimes.

Infractions sexuelles :

Certains comportements sexuels sont criminellement interdits et peuvent à ce titre être dénoncés auprès des forces policières. C'est le cas des agressions sexuelles, c'est-à-dire lorsqu'une personne ne donne pas son consentement à une relation ou des attouchements sexuels, une caresse, un baiser. C'est aussi le cas du voyeurisme, du partage d'images intimes ou des gestes indécents.

OÙ ET QUAND ?

Vous avez le droit à un milieu de travail exempt de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel. Votre employeur doit prévenir et a l'obligation de mettre fin au harcèlement sexuel s'il survient.

Le harcèlement sexuel peut provenir d'une personne de tous les niveaux hiérarchiques d'une entreprise et survenir, par exemple, mais non limitativement dans les milieux suivants :

- Les Lieux de travail
- Les aires communes
- Les chantiers
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (des réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur...)
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre (Facebook, Courriels, Textos, ...)

Le harcèlement peut aussi survenir en dehors des heures de travail lorsqu'un lien avec le travail peut être établi (ex. Une fête de Noël organisée par l'employeur, des communications harcelantes de nature sexuelle par un collègue hors des heures de travail...)

QUOI FAIRE :

En cas de discrimination sexuelle ou de harcèlement sexuel, nous vous conseillons de nous contacter aussitôt que possible afin que nous puissions vous guider sur les démarches à suivre aux coordonnées suivantes :

Téléphone : (514) 355-1141 – 1 866 464-4554

Courriel : comitedesfemmes@crqubc.ca

Nous comprenons tout le stress et l'anxiété que peuvent générer ces situations. C'est pourquoi il faut agir le plus tôt possible afin de les faire cesser et vous assurer de ne pas être seule face à cette situation.

Initialement, manifestez votre désaccord face au comportement du harceleur afin d'afficher clairement l'absence de consentement face à ses gestes. Nous vous recommandons aussi d'aviser un proche et de tenir un journal écrit des événements avec tous les détails qui vous permettront de vous remémorer facilement ce qui s'est produit en indiquant le lieu, l'heure, la date ainsi que les détails des événements ou conversations. Nous vous conseillons de conserver toute trace électronique ou écrite de ce qui s'est produit.

Nous vous guiderons à travers les recours nécessaires, mais voici un aperçu de ceux-ci.

RECOURS

En cas de discrimination

Le recours le plus approprié en cas de discrimination demeure le grief soumis à l'arbitrage. Cette procédure étant soumise à des impératifs de délai, il est important que vous nous contactiez aussitôt que les actes discriminatoires surviennent.

Une plainte peut aussi être déposée auprès de la Commission des droits de la personne du Québec.

En cas de harcèlement sexuel

Vous devrez aviser votre employeur de ce que vous subissez si le harcèlement ne provient pas de l'employeur. Toutefois, nous vous invitons à nous contacter afin que nous puissions vous accompagner dans le processus.

Selon les événements, un grief peut être soumis à l'arbitrage. Dans certains cas, on pourra aussi loger plainte à la CNESST ou à la police.

Ensemble, ADELPHITÉ

Conseil régional québécois (CRQ) Locaux 134-160-380-761
de la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique

Téléphone : (514) 355-1141 – 1 866 464-4554

Courriel : comitedesfemmes@crqubc.ca