



# TRAVAILLEUSES AVERTIES!

Mettre fin au harcèlement sexuel au travail

## UN PARCOURS-TYPE SUR LES DÉMARCHES À ENTREPRENDRE

pour identifier, faire reconnaître et dénoncer une situation de harcèlement sexuel dont vous pensez être victime

1

### IDENTIFIER le harcèlement sexuel au travail

#### 1.1 Documentations et sources écrites

##### Prendre connaissance des outils et ressources disponibles sur le harcèlement sexuel au travail

- Politique interne du milieu de travail
- Loi sur les normes du travail
- Sites Internet et brochures d'organismes spécialisés (GAIHST, RQ, CALACS) et d'organisations gouvernementales (INSPQ, CNESST, CDPDJ)
- Sites Internet d'informations en droits (Éducaloi - CliquezJustice)

#### 1.2 Personnes ressources

##### Recourir aux services de personnes et organismes spécialisés en violence sexuelle au travail



##### ACTEURS CLÉS de votre organisation de travail

- Délégué syndical
- Représentant du comité *Harcèlement* de votre lieu de travail
- Collègue de travail de confiance
- Ressources humaines



##### ORGANISMES SPÉCIALISÉS en harcèlement au travail

- Intervenant.es en matière de harcèlement et agression à caractère sexuels (GAIHST, RQ-CALACS)
- Conseillers à la CNESST et à la CDPDJ
- Intervenant.es en défense des droits des femmes (ATF, AU BAS DE L'ÉCHELLE)

2

### NOMMER ET FAIRE CONNAÎTRE le harcèlement sexuel au travail

#### 2.1 Démarche et intervention

##### Intervention DIRECTE

Si les circonstances le permettent et ne mettent pas en danger, signaler à la personne harcelante que ses agissements sont inappropriés et condamnables afin qu'elle y mette fin.

##### Intervention AUPRÈS DE TIERS

- Mobiliser le *Comité harcèlement* de votre lieu de travail
- Aviser votre supérieur hiérarchique ou les membres des ressources humaines
- Solliciter les organismes d'aide communautaire dans une optique de plainte

3

### DÉNONCER ET PORTER PLAINE pour harcèlement sexuel au travail



Contactez l'employeur pour prendre les mesures appropriées et faire cesser le harcèlement sexuel au travail



Si aucun changement ou intervention de l'employeur

#### PLAINE

##### Travailleur/ses NON-SYNDIQUÉ.ES

Si vous n'êtes pas affiliée à un syndicat, il existe **2 principaux niveaux de paliers** vers lesquels vous pouvez déposer plainte pour harcèlement sexuel au travail :

##### Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité au Travail (CNESST)

- La plainte est formulée à l'égard uniquement de l'employeur même si celui-ci n'est pas la personne harcelante.
- Délai de 2 ans pour déposer une plainte.
- Le processus de plainte conduit à une entente finale.
- En cas de règlement, celui-ci est définitif.

##### Commission des Droits de la Personne et de la Jeunesse (CDPDJ)

- Auprès de cette instance, la plainte est formulée contre l'employeur et la personne harcelante.
- Délai de 2 ans pour déposer une plainte.
- Si vous êtes en arrêt de travail : la plainte peut ne pas être recevable ni traitée par la CDPDJ.

##### Travailleur/ses SYNDIQUÉ.ES

Prendre contact avec son **syndicat** et plus précisément avec son représentant syndical afin de connaître les droits et recours en matière de harcèlement au travail tels que prévus par la convention collective de travail. Les syndicats sont justement là pour aider, informer et défendre leurs affiliés en cas de problématique survenue en milieu de travail.

Il existe **2 autres niveaux** pour des salarié.es non syndiqué.es œuvrant dans des contextes de travail bien spécifiques :

- Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)
- Commission de la fonction publique (CFP)

4

### TRAITEMENT DE LA PLAINE par les instances compétentes

##### ACCUEIL de la plainte et délai respecté

##### AVIS SUR L'ACCUEIL DE LA PLAINE : fondée ou non fondée

##### ENQUÊTE ET ÉVALUATION de la situation selon la loi sur les normes du travail (81-18)

##### MÉDIATION ENTRE : la personne harcelée + l'employeur + présence d'un médiateur

Vous pensez être victime de harcèlement sexuel au travail?

Parlez-en!



La plateforme *Travailleuses averties!* est un projet du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)



Avec le soutien financier de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)