



Pour contrer le harcèlement sexuel **De la plainte reçue au processus de résolution de plainte (procédurier)**

Le harcèlement sexuel, un fléau à combattre

DÉFINITION

Le harcèlement sexuel se définit par une conduite de nature sexuelle non désirée qui a pour effet :

- soit d'offenser, d'humilier ou de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes;
- soit d'entraîner une personne à vivre dans un environnement ou dans des conditions de travail, de vie ou d'études défavorables;
- soit de compromettre les droits des salariées et salariés;
- soit de provoquer l'inconfort, la crainte et de menacer le bien-être et/ou l'emploi d'une personne harcelée.

Processus général de résolution des plaintes

ATTENDU QUE le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est un phénomène connu;

ATTENDU QUE ce phénomène est inacceptable quelque soit le lieu où il se produit;

ATTENDU QUE nous avons comme membre d'une organisation syndicale une responsabilité à assumer dans la lutte pour contrer le harcèlement sexuel plus particulièrement sur les lieux de travail;

ATTENDU QUE notre organisation doit se préoccuper de tous les aspects de conditions de travail de nos membres.

**La méthode de fonctionnement qui vous est suggérée
vise à créer un climat de compréhension et de confiance mutuelle,
à soutenir et à défendre la personne de la meilleure façon possible.**

1. Le traitement de la plainte

Note : Ne pas perdre de vue que le mécanisme se doit d'être très souple, voire accessible pour la personne plaignante et les prochaines membres du comité.

1.1 La réception d'une plainte

La réception d'une plainte peut nous parvenir selon différentes formules, tout en étant sous la responsabilité du comité :

- Appel logé au bureau du SEOM (514 637-4538) ou à l'école de l'un des membres du comité, en laissant le message de rappeler la personne plaignante à son travail ou à la maison.
- Envoi d'une courte lettre par courrier demandant un rendez-vous avec l'un des membres du comité.
- Pour chaque cas, la plainte est acheminée aux membres du comité.

1.2 Connaissance de la plainte

Lors de l'appel téléphonique ou de la rencontre, le ou les membres du comité :

- Doivent offrir une écoute attentive et témoigner d'une empathie certaine
- Doivent ouvrir une chemise au nom de la personne plaignante ou utiliser un pseudonyme (pour garder l'anonymat et l'aider à ne subir aucun préjudice) en prenant soin de noter tout de même ses coordonnées complètes (téléphone à domicile, à l'école, son horaire si nécessaire et autres renseignements utiles dans le but de la joindre rapidement).
- Doivent prendre en note toutes les donn. es pertinentes de la plainte (description du ou des événements).
- Doivent voir à clarifier la ou les situations dans lesquelles s'est produit le harcèlement sexuel :
 - détails des différents incidents (date, etc.);
 - est-ce qu'il y a eu un avertissement clair et explicite au harceleur pour lui faire savoir que vous n'êtes pas intéressée par ses avances ou par ce comportement inacceptable;
 - est-ce qu'il y a eu un caractère répétitif d'une telle situation;
 - quels sont les « liens » du présumé harceleur avec la personne plaignante, c.-à-d. collègue de travail de la même catégorie d'emploi ou en situation de hiérarchie (patron, superviseur, contremaître, client, professeur/étudiante, etc.).
- Doivent recueillir les informations suivantes :
 - toute correspondance ou tout appel téléphonique entre la personne plaignante et une tierce personne (mère, amies, médecin...). Cet échange se nomme plainte spontanée; ceci démontre que cela n'est pas un coup monté;

- différents incidents (dates, lieux, heures, faits, gestes, paroles, noms des témoins s'il y en a et, si possible, leurs numéros de téléphone);
- d'autres cas d'actes similaires de harcèlement sexuel qui seraient connus de la personne plaignante et qui pourraient éventuellement être aidant pour être crédible;
- les conséquences du harcèlement sexuel sur le plan professionnel et personnel (ex. : plus distraite, plus nerveuse, maux de tête ou autres...).

ESSAYER dès la première conversation d'établir un lien de confiance réciproque et de circonscrire la « plainte » en amenant la personne plaignante à exposer toutes les facettes de la situation.

2. Mécanismes d'assistance ou de recours pour soutenir immédiatement la personne plaignante

Étant donné que le comité, pour explorer différentes pistes de solutions, ne peut tenir sa réunion que dans un délai de quelques jours, il est important que le membre du comité qui a reçu l'appel puisse répondre à la personne victime de harcèlement sexuel de façon immédiate. Étant entendu que celle-ci désire sûrement que la situation cesse et voudra probablement que ceci se fasse sans déranger, sans éclat et surtout sans préjudice, un listage de solutions à court terme se retrouve en annexe. Ces pistes de solutions peuvent être explorées avec la personne plaignante dans le but de l'outiller pour l'amener à réagir à cette situation.

Après lui avoir fait part des stratégies alternatives, voir si elle se sent capable de « dédramatiser » la situation et préciser avec elle le moment de la prochaine communication téléphonique pour lui assurer un suivi. (cf. Annexe I).

3. Analyse de la plainte et première recherche de solutions possibles (survol)

- a) Le comité se réunit dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables, dès la réception de la plainte.
- b) Le comité examine l'ensemble des données recueillies et voit à compléter et à clarifier, s'il y a lieu, la cueillette des informations.
- c) Le comité analyse le problème en regard de la gravité de l'agression, il évalue la possibilité d'obtenir un soutien de la part d'une ressource dans le milieu, il explore toutes autres avenues pouvant amener à résoudre le problème et il évalue la pertinence des recours légaux. (cf. Annexe II).
- d) Le comité consulte la personne plaignante sur le déroulement de la démarche et voit à des ajustements avec elle.

4. Information au présumé harceleur (membre syndiqué)

Le comité informe, par écrit (Annexe III), le présumé harceleur qu'une plainte a été formulée à son endroit et que le comité est prêt à l'entendre s'il en fait la demande. Le comité informe le Conseil d'administration de cette plainte.

La rencontre avec le présumé harceleur doit avoir lieu dans les sept (7) jours suivant l'envoi de cette lettre.

Si le présumé harceleur ne répond pas du tout à la lettre ou refuse de nous rencontrer, toujours en accord avec la personne plaignante, nous poursuivons la démarche pour lui faire savoir, par écrit ou par téléphone, qu'il a toujours des comportements inacceptables et que nous voulons que la situation cesse. Les moyens utilisés pour surveiller et dénoncer le présumé harceleur impliqueront peut-être la participation du Conseil d'administration du syndicat.

Si le présumé harceleur accepte de rencontrer le comité, celui-ci l'informe du fait et contenu de la plainte, vérifie avec lui, entend son point de vue et l'incite à s'amender.

Le comité avertit le présumé harceleur qu'un suivi sera assuré à ces comportements :

- soit dans le cas où il accepte de s'amender et d'être vigilant à ses attitudes;
- soit dans le cas où il nie tout, tout en assurant la confidentialité du nom de la personne plaignante.

5. Recherche de solutions

À l'expiration du délai prévu au point 4 (7 jours), le comité rencontre la personne plaignante pour lui faire le compte rendu de la démarche, à savoir :

- si le présumé harceleur n'a pas du tout répondu;
- si le présumé harceleur nie tout;
ou
- si le présumé harceleur est prêt à s'amender.

À la lumière des faits nouveaux (application des points 3, 4 et 5), le comité explore avec la personne plaignante différentes pistes de solutions et revoit les recours possibles. Selon la gravité de la situation, le comité explique clairement les limites de chacun ainsi que leurs conséquences.

**Le CONSENTEMENT de la personne plaignante est obligatoire en tout temps,
mais plus particulièrement à cette étape du processus.
Le comité lui assure qu'elle conserve le plein contrôle de son dossier
Incluant la décision de mettre fin à la démarche entreprise
et lui reconnaît le droit à la confidentialité.**

6. Prérogative du Conseil d'administration

Le comité informe et recommande au Conseil d'administration toutes les solutions qui impliquent une participation de celui-ci, une responsabilité financière ou un engagement du syndicat quant à la représentation de la personne plaignante :

- intervention du syndicat dans le milieu;
- toute correspondance avec le présumé harceleur;
- correspondance avec l'employeur;
- pétition par le syndicat;
- représentation de la personne plaignante auprès des différents organismes, par exemple à la CSST, à la Commission des droits de la personne, etc.;
- nécessité de recourir aux clauses de la convention collective pour assurer la protection des droits de la personne plaignante (par exemple, voir au respect des conditions de travail prévues à la convention collective).

Dans tous ces cas, les membres du comité doivent faire des recommandations et obtenir du Conseil d'administration l'autorisation de poursuivre les démarches.

À moins que la personne plaignante y renonce par la signature d'une entente liant les parties, l'utilisation des mécanismes de cette politique ne pourra pas avoir pour conséquence de la priver d'un autre recours.

ANNEXE I – STRATÉGIES ALTERNATIVES

« L’humour est souvent une arme efficace »

À noter qu’il n’y a pas de remèdes miracles pour régler les cas de harcèlement sexuel et qu’il est important de faire l’inventaire de ressources personnelles de la personne plaignante afin qu’elle soit en mesure de mener sa bataille.

Exemple 1

Si la situation se passe dans une salle de repos, tout en prenant un café. Verser le contenu du café sur les souliers (par inadvertance...) du présumé harceleur.

Exemple 2

Pour les étudiantes, proposez de contacter un groupe d’appui d’étudiantes et d’étudiants, et ensemble faire un travail de rédaction sur le sexisme et le harcèlement sexuel qui existent à l’école. Décrire le comportement du professeur harceleur, sans le nommer.

Exemple 3

Si le harceleur fait beaucoup de blagues sexistes et *harcèle* par la parole (sans le toucher), utiliser un mini magnétocassette pour enregistrer tous ses propos dès qu’il s’approche de la plaignante et celle-ci lui fait savoir qu’elle aime réentendre, ainsi que ses amies, des propos *intelligents* et que les siens ont été retenus.

Exemple 4

Si c’est une main sur la fesse et qu’il y a des témoins qui pourraient entendre, prendre la main et crier : « À qui la main vicieuse ? ».

Exemple 5

Pour dénoncer le harceleur, écrire sur du papier qu’on peut afficher notamment dans les toilettes pour femmes ou sur le tableau à la salle des profs (sans témoin).

« Un tel X est un harceleur ». (Pas de graffiti ou de moyens violents et permanents afin de laisser place aux changements d’attitudes du harceleur).

Exemple 6

Si le présumé harceleur insiste beaucoup pour souper avec vous, prendre l'heure du rendez-vous et accepter l'invitation, mais

- a) téléphoner à sa femme et l'inviter à se joindre;
- b) ou téléphoner à quelques amies pour leur demander de vous accompagner;
- c) ou téléphoner à son « chum » pour l'inviter.

Exemple 7

Utiliser un « avis de recherche » déjà imprimé, pour obtenir justice pour toutes.

Exemple 8

Lors d'une réunion du personnel, au point varia, faire inscrire « spécial du jour » ou « surprise du jour » et à ce moment-là faire entendre les propos « les plus croustillants » enregistrés à l'exemple ci-haut mentionné.

Note : Enregistrer quelqu'un contre son gré n'est pas légal, donc ne peut être utilisé lors de recours juridiques.

Exemple 9

Lorsque la personne plaignante a établi une relation avec une amie ou la déléguée syndicale (beaucoup mieux que de s'isoler), la personne plaignante peut utiliser un « buzz » à une montre ou siffler dans un sifflet lorsque le harceleur s'approche d'elle.

Exemple 10

Lorsque le présumé harceleur a des regards insistants sur l'anatomie du corps, lui dire : « Est-ce- que tu peux me rhabiller ? ».

Exemple 11

Préparer une lettre anonyme qui nomme le présumé harceleur et qui décrit ses agissements, la photocopier en plusieurs exemplaires et déposer cette lettre dans tous les casiers, même celui de la direction, afin de faire prendre conscience à toutes et à tous qu'il y a un harceleur dans l'établissement.

Des exemples pourront s'ajouter indéfiniment à cette liste. Tous les moyens sont bons pour aider les femmes à regagner l'estime de soi.

ANNEXE II – RECOURS LÉGAUX

Au Québec, aucune législation ne définit clairement de harcèlement sexuel. Cependant, il est tout de même possible d'utiliser les recours légaux suivants :

- Conventions collectives de travail, s'il y a lieu.
- Charte des droits et libertés de la personne du Québec : * prohibition du harcèlement basé sur un motif illicite de discrimination, dont le sexe (art. 10.0, 10.1, 16.0 et autres).
- Loi sur les normes du travail.
- Loi sur la santé et sécurité du travail.
- Loi sur l'instruction publique (plainte formulée au ministre de l'Éducation, art. 26 ss).
- Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels.
- Loi sur l'assurance emploi (art. 21) en vigueur depuis le 18 novembre 1990.
- Code civil : * délit dommageable (art. 1053, 1054 et al. 7) causé par une conduite malhonnête, une rupture de contrat, un congédiement injuste, abusif ou malicieux. (Art. 1670, etc.).
- Code criminel
 - * Voies de fait (art. 265, 266 et 267)
 - * Agression armée ou affliction de blessures corporelles (art. 271, 272, 273)
 - * Agression sexuelle armée ou non (art. 271, 272, 273)
 - * Extorsion (art. 305)
 - * Intimidation (art. 423)
 - * Contacts sexuels ou incitations à des contacts sexuels : pour enfants de moins de 14 ans (art. 151 et 152) pour mineures ou mineurs de moins de 18 ans, avec lien d'autorité (art. 153).

ANNEXE III

Objet : Lettre au présumé harceleur

Lieu :

Date :

Monsieur,

La présente est pour vous informer que nous avons été saisis d'une plainte concernant votre comportement, le _____ à _____ à l'égard d'une personne de votre entourage.

Compte tenu de la politique pour contrer le harcèlement sexuel adoptée par le SEOM au Congrès '90, il s'avère nécessaire de vous rencontrer le ____ à _____. Il serait toujours possible de convenir d'une autre date.

Nous attendons votre réponse dans un délai maximum de sept (7) jours de la date d'envoi de la présente.

Dans un esprit de collaboration,

Le Comité pour contrer le harcèlement sexuel