

NON À LA VIOLENCE SEXUELLE EN MILIEU DE TRAVAIL

CONNAISSEZ VOS DROITS.
APPUYEZ VOS COLLÈGUES.

2018

SCFP



Le SCFP est déterminé à s'attaquer à la violence sexuelle au travail. Le syndicat reconnaît que toute personne a le droit de travailler dans un environnement exempt de toute forme de violence sexuelle. Ce guide a été créé pour les déléguées et délégués syndicaux des sections locales, les conseillères et conseillers en santé-sécurité, les dirigeantes et dirigeants et autres militantes et militants.

La violence sexuelle au travail est un enjeu sérieux qui a des répercussions sur tous les membres, que ce soit au travail ou au syndicat. C'est à l'employeur qu'il incombe de s'attaquer à la violence sexuelle en milieu de travail. Mais le syndicat joue un rôle essentiel en veillant à ce que l'employeur assume sa responsabilité.

scfp.ca/stopponslaviolencesexuelle

AVERTISSEMENT : Le contenu du présent guide peut provoquer des réactions chez certaines personnes parce qu'on y discute des causes et des effets de la violence et du harcèlement sexuels. Pour trouver des ressources de soutien, voir la liste incluse à la fin du guide.



DÉFINITIONS

Identité de genre : le genre auquel une personne s'identifie. Les gens peuvent s'identifier comme homme ou femme, non binaire, non conforme au genre et/ou de genre fluide.

Violence genrée : toute forme de comportement – psychologique, physique, sexuel ou autre – destiné à contrôler ou humilier une personne ou à lui causer du tort à cause de son genre. Il peut s'agir de violence émotionnelle et verbale, d'une agression physique, de violence sexuelle, de harcèlement sexuel, de la violence d'un partenaire intime, d'homophobie ou de transphobie.

Identité marginalisée : se dit des personnes de diverses communautés qui ont subi une oppression historique et systématique ayant souvent donné lieu à des désavantages et à la violence systémique. Ces communautés peuvent être touchées par la discrimination fondée sur la race, le genre, l'appartenance à une communauté autochtone, l'identité sexuelle, un handicap, l'âge ou le statut de citoyenneté, entre autres.

Auteure ou auteur : la personne qui a causé le tort.

Survivante ou survivant : la personne qui a vécu de la violence sexuelle. Certaines personnes se désignent elles-mêmes comme des « survivantes ou survivants », tandis que d'autres préfèrent le mot « victime ». Il est important de respecter la terminologie choisie.

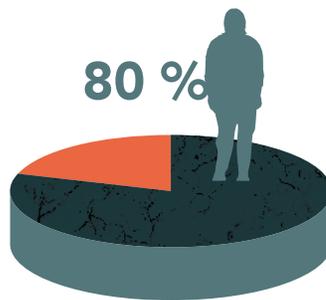
Trans ou transgenre : les personnes dont le genre ne correspond pas à celui reçu à la naissance. Ce peut être une femme trans, un homme trans, une personne non binaire ou une personne non conforme au genre, pour ne donner que ces exemples. Il est important de respecter l'identité de genre d'une personne et d'utiliser les pronoms qu'elle a choisis.



STATISTIQUES SUR LA VIOLENCE SEXUELLE



UNE FEMME SUR TROIS SUBIRA UNE FORME DE VIOLENCE SEXUELLE AU COURS DE SA VIE.



PLUS DE **80 POUR CENT** DES SURVIVANTES DE CRIMES SEXUELS SONT DES FEMMES.



LA MAJORITÉ DES AUTEURS **SONT CONNUS** DES SURVIVANTES ET DES SURVIVANTS.



L'AGRESSION SEXUELLE EST LE SEUL CRIME VIOLENT QUI NE SOIT **PAS EN DÉCLIN** AU CANADA.



L'AGRESSION SEXUELLE EST LE CRIME LE **MOINS SUSCEPTIBLE** D'ÊTRE DÉCLARÉ À LA POLICE.



QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE SEXUELLE AU TRAVAIL?

La violence sexuelle inclut tout acte sexuel ciblant la sexualité, l'expression de genre ou l'identité d'une personne, qui est menacé, commis ou tenté sans le consentement de la personne.¹ La violence peut être physique ou psychologique.

La violence sexuelle au travail a lieu lorsqu'une travailleuse ou un travailleur subit des actes sexuels forcés, quels qu'ils soient, des tentatives pour obtenir des actes sexuels forcés et des commentaires ou des avances sexuels non désirés. Les cas de violences sexuelles incluent le harcèlement, c'est-à-dire des comportements offensants qu'une personne raisonnable considérerait comme étant inappropriés et non-sollicités. La violence sexuelle au travail a des conséquences graves et négatives sur la santé mentale, émotionnelle, physique et spirituelle de la survivante ou du survivant.²

La violence sexuelle au travail inclut ce qui suit :³

- Remarques et blagues sexuelles inappropriées et non-sollicitées
- Avances inappropriées et non-sollicitées d'une personne en position de pouvoir
- Diffusion de rumeurs sexuelles
- Affichage public de photos, dessins, bandes dessinées ou graffitis de nature sexuelle
- Invitations répétées et non désirées à socialiser
- Proposition d'avantages en échange de relations sexuelles
- Menaces si les avances sexuelles sont refusées
- Contact non désiré
- Agression sexuelle et viol
- La traque

Toute violence sexuelle au travail est préjudiciable et doit être prise au sérieux.

La violence sexuelle est une question de pouvoir et de contrôle.

L'auteure ou auteur de la violence sexuelle au travail peut être :

- Une superviseuse ou un superviseur, une directrice ou un directeur, une ou un membre du conseil ou une autre représentante ou représentant de l'employeur.
- Une ou un collègue de travail.
- Une cliente ou un client, une patiente ou un patient, une étudiante ou un étudiant, une ou un parent ou une ou un usager de service.
- Une sous-traitante ou un sous-traitant, une ou un membre du public, une ou un membre de la famille ou une ou un partenaire intime de la survivante ou du survivant.

La violence sexuelle en milieu de travail peut se produire :

- Sur le lieu de travail
- Lors d'activités liées au travail, comme des conférences, des séances de formation et des rencontres sociales tenues dans le cadre du travail
- Pendant des déplacements effectués pour le travail
- Lors de la prestation de services à l'extérieur du bureau, par exemple au domicile d'un client
- En ligne et sur les médias sociaux

QUI SUBIT LES EFFETS DE LA VIOLENCE SEXUELLE EN MILIEU DE TRAVAIL ?

La violence sexuelle peut avoir des effets sur n'importe quel travailleur ou travailleuse, peu importe le sexe, l'identité de genre ou l'expression de genre.⁴ Toutefois, la plupart des auteures et auteurs de violence sexuelle sont des hommes et la plupart des survivantes et survivants sont des femmes.⁵ Un sondage récent a montré que 43 pour cent des femmes disent subir du harcèlement sexuel au travail et que les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes de subir des contacts sexuels non désirés au travail.⁶

Les personnes qui ne se conforment pas aux identités de genre homme-femme ou qui ne s'identifient pas comme hétérosexuelles sont aussi plus à risque. Une étude a montré qu'environ 90 pour cent des employées et employés trans-gendre et des personnes dont l'identité sexuelle est floue disent avoir subi du harcèlement ou de la violence au travail à cause de leur identité et de leur expression de genre.⁷ Environ 47 pour cent des travailleuses et travailleurs LGBTQ2+ ont subi du harcèlement ou de la violence en milieu de travail à cause de leur orientation sexuelle.⁸

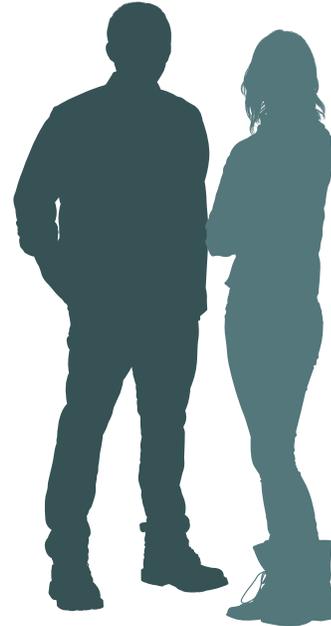
Les femmes victimes de discrimination fondée sur la race, l'appartenance à une communauté autochtone, un handicap, la classe, le statut d'immigration et d'autres identités marginalisées peuvent aussi vivre des taux de violence plus élevés. Par exemple, les stéréotypes sur les femmes racisées et les femmes autochtones peuvent être utilisés pour justifier la violence qui leur est infligée.⁹ Les personnes issues de communautés marginalisées occupent souvent des emplois précaires avec peu de sécurité d'emploi, de faibles salaires et sans avantages sociaux. Ces formes systémiques de marginalisation augmentent les barrières au signalement, à l'accès aux soutiens et aux mesures de reddition de comptes.¹⁰



CONSENTEMENT 101

IL **FAUT CONSENTIR** À
TOUTE ACTIVITÉ SEXUELLE.
PAR « CONSENTEMENT »,
ON ENTEND LE FAIT DE
DONNER LA PERMISSION
POUR QUE QUELQUE CHOSE
ARRIVE, OU ACCEPTER DE
FAIRE QUELQUE CHOSE,
SANS FORCE NI COERCITION.
SI CE N'EST PAS UN « OUI »
CLAIR ET ENTHOUSIASTE,
C'EST « NON ».

Source : *Consent is Golden: Do you get it?* <https://www.consentisgolden.ca/faqs>



Le consentement :

- Doit être donné librement par toutes les personnes concernées.
- Doit être un OUI clair.
- Ne doit pas être présumé ni implicite.
- N'est jamais le silence ou l'absence de NON.
- Est actif et constant.
- Peut changer si une personne change d'idée.
- Ne peut pas être donné si une personne a les facultés affaiblies ou est inconsciente.
- Ne peut pas exister sous la menace ou la coercition.
- Ne se transpose pas d'une activité à une autre. Le consentement à une activité sexuelle ne s'étend pas nécessairement à des activités sexuelles différentes ou futures.
- N'existe pas si quelqu'un abuse d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité.¹¹

Le consentement est nécessaire à toute activité sexuelle. Les échanges physiques en milieu de travail exigent aussi un consentement – par exemple, tenir la main de quelqu'un, faire un câlin, toucher les cheveux d'une personne ou toucher le ventre d'une femme enceinte. Ces gestes peuvent sembler anodins, mais ils empiètent sur l'espace et les limites personnels. Demandez toujours la permission avant d'entrer dans l'espace personnel de quelqu'un ou de toucher à son corps.

LA VIOLENCE SEXUELLE EN MILIEU DE TRAVAIL EST UN CRIME ET UN GRAVE PROBLÈME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

La violence sexuelle en milieu de travail est illégale. C'est une violation des droits de la personne et une violation du droit légal d'une personne à un environnement de travail sans danger. Les lois sur les droits de la personne interdisent la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle et d'autres motifs. Selon l'endroit où vous travaillez et la forme de violence sexuelle au travail, différentes autres lois, règles et politiques peuvent s'appliquer :

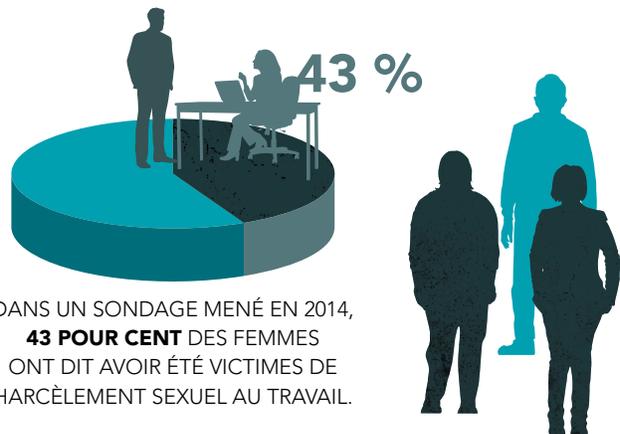
- Droit criminel
- Lois sur les droits de la personne
- Code canadien du travail
- Lois sur la santé et la sécurité au travail
- Lois sur les normes d'emploi
- Lois sur les relations de travail
- Conventions collectives
- Politiques au travail
- Règlements spécifiques à des secteurs
- Lois sur les accidents du travail

La violence sexuelle peut avoir des répercussions mentales, émotionnelles, spirituelles et physiques importantes pour les survivantes et les survivants.

Par exemple :

- Perte du sentiment de sécurité et de contrôle
- Anxiété et dépression
- Colère
- Perte de relations et de liens communautaires
- Blessures physiques
- Problèmes de santé sexuelle et reproductive, comme la grossesse et des maladies transmissibles sexuellement
- Perte de ressources économiques, incluant la perte d'un emploi
- Toxicomanie comme mécanisme de compensation
- Pensées et comportement suicidaires¹²

La violence sexuelle a des conséquences tant pour le milieu de travail que pour le syndicat. Elle peut créer un milieu de travail toxique et hostile où les travailleuses et travailleurs ne se sentent pas en sécurité et craignent de parler.¹³ Elle peut diviser les travailleuses et travailleurs et affaiblir le syndicat. Lorsqu'un milieu de travail est toxique l'employeur est responsable de « [...] de donner le ton au lieu de travail et de signaler clairement qu'un lieu de travail sexualisé et qu'un comportement discriminatoire et harcelant sont inappropriés et inacceptables ».¹⁴



DANS UN SONDAGE MENÉ EN 2014,
43 POUR CENT DES FEMMES
ONT DIT AVOIR ÉTÉ VICTIMES DE
HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL.

Source : Angus Reid, 2014

LES FEMMES SONT **DEUX FOIS PLUS** SUSCEPTIBLES
QUE LES HOMMES DE
SUBIR DES CONTACTS
SEXUELS NON DÉSIRÉS
AU TRAVAIL.

Source : Angus Reid, 2014

FACTEURS CONTRIBUTIFS DE LA VIOLENCE SEXUELLE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les attitudes sexistes de longue date, l'homophobie et la transphobie contribuent à la violence sexuelle au travail et sont intégrées dans les institutions et les pratiques. Pour régler et mettre fin à la violence sexuelle, la réponse doit être institutionnelle et systémique.

Plusieurs autres facteurs rendent les travailleuses et travailleurs vulnérables à la violence sexuelle :¹⁵

- Travail auprès du public
- Travail dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux
- Travail seul ou en petit nombre
- Travail de soir ou de nuit
- Travail sans soutien institutionnel
- Milieux de travail à majorité masculine
- Milieux de travail avec un ratio élevé d'hommes en position de pouvoir et d'autorité
- Milieux de travail avec un ratio élevé de femmes occupant des postes de subordonnées
- Milieux de travail qui perpétuent les rôles et les stéréotypes de genre rigides
- Milieux de travail avec une culture paramilitaire
- Milieux de travail ne contestant pas activement les systèmes d'oppression (sexisme, racisme, homophobie, transphobie, capacitisme et autres)
- Faiblesse des politiques, pratiques et formations visant à promouvoir l'équité de genre au travail.¹⁶

Beaucoup de ces facteurs contributifs sont présents dans les milieux de travail des membres du SCFP. Il arrive que nos membres travaillent seuls. Beaucoup doivent composer avec des interactions sociales complexes où elles et ils doivent réagir à d'intenses émotions et des comportements violents de la part de leur employeur, de clientes ou clients, de membres du public ou de collègues de travail. Nos membres offrent souvent des soins directs en tant qu'infirmières et infirmiers, préposées et préposés aux soins personnels et aides-soignantes et aides-soignants. Elles et ils offrent du soutien comme aides à l'éducation, concierges, chauffeuses et chauffeurs d'autobus, agentes et agents de bord, intervenantes et intervenants et personnel de bureau. Elles et ils sont des gardiennes et gardiens, des agentes et agents de sécurité, des gardes forestiers et des préposées et préposés dans des établissements. Elles et ils offrent d'importants services publics dans des secteurs aux prises avec des compressions, la privatisation et un personnel insuffisant.

Les compressions, la privatisation et le manque de personnel peuvent affecter le moral des travailleuses et travailleurs et entraîner des charges de travail exagérées, une hausse du stress et de l'anxiété et la frustration du public et des clients.

Le risque de violence sexuelle est amplifié si la supervision au travail n'est pas adéquate et est hostile, que la direction est autoritaire et où la communication entre collègues de travail est mauvaise.

BARRIÈRES À LA DIVULGATION

Les statistiques sous-estiment l'ampleur de la violence sexuelle parce que les travailleuses et travailleurs hésitent à la dénoncer. Un sondage mené en 2014 a conclu que 43 pour cent des femmes disent avoir été harcelées au travail, mais il a aussi montré que quatre employées sur cinq qui avaient vécu du harcèlement sexuel ne l'avaient pas signalé à leur employeur.¹⁷

Voici quelques barrières qui peuvent empêcher les travailleuses et travailleurs de signaler du harcèlement :

- Crainte de représailles de l'employeur (par exemple, être écartée d'un emploi et de possibilités d'avancement ou même carrément perdre son emploi)
- Honte, humiliation et auto-culpabilité
- Refus d'en parler pour ne pas revivre l'expérience
- Crainte de représailles de l'auteur
- Crainte de ne pas être crue
- Isolation sociale
- Manque de connaissance des soutiens et services offerts
- Préoccupations relatives à la confidentialité

Le travail précaire peut rendre les travailleuses et les travailleurs encore plus vulnérables à la violence sexuelle dans leurs milieux de travail. Les personnes dont l'emploi est incertain peuvent avoir peur de refuser des avances et de dénoncer le harcèlement et la violence sexuelle. Et c'est encore pire si une travailleuse ou un travailleur a un statut d'immigration précaire.

Si une personne divulgue un incident de violence sexuelle au travail ou ailleurs, il ne faut pas faire pression sur elle pour qu'elle en parle à la police. Ce ne sont pas toutes les survivantes et survivants à ce que la survivante ou le survivant comprenne les possibilités qui lui sont offertes et que c'est à elle ou lui de décider. Il faut offrir le plus d'options possibles aux victimes, notamment l'aide d'un comité mixte de santé-sécurité syndicat-employeur ou d'une tierce partie neutre pour mener une enquête. *La divulgation et le signalement sont discutés plus en détail plus loin dans le guide.*



RECEVOIR LES DIVULGATIONS ET ENTENDRE DE L'INFORMATION SUR LA VIOLENCE SEXUELLE PEUVENT DÉCLENCHER DIVERS SENTIMENTS ET SOUVENIRS. EN TANT QUE PERSONNE QUI REÇOIT UNE DIVULGATION, VOUS POUVEZ OBTENIR DE L'AIDE POUR VOUS-MÊME, PAR EXEMPLE EN FAISANT APPEL AU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS OU À UN SERVICE DE THÉRAPIE, OU EN PRENANT SOIN DE VOTRE SANTÉ PERSONNELLE.

QUE PEUT FAIRE LE SYNDICAT?

La section locale peut jouer un rôle de leadership dans la prévention de la violence sexuelle en milieu de travail et le soutien aux survivantes et survivants qui choisissent d'en parler. Elle peut favoriser la création d'un milieu de travail qui prévient la violence sexuelle et qui y réagit en offrant une formation adéquate pour aider les membres à savoir quoi faire s'ils sont témoins d'incidents.

Des déléguées et délégués syndicaux bien formés peuvent aider les membres à comprendre leurs droits et les soutiens qui leur sont offerts. Les déléguées et délégués syndicaux ont besoin de formation pour créer et mettre en œuvre des plans de sécurité au travail destinés aux personnes victimes de violence. De concert avec les conseillères et conseillers en santé-sécurité, les déléguées et délégués syndicaux peuvent jouer un rôle critique dans la réduction des barrières au signalement et dans le traitement de la violence.

Un comité mixte de santé-sécurité syndicat-employeur, ou une conseillère ou un conseiller en santé-sécurité bien formé qui a la capacité de recevoir des plaintes de violence sexuelle sont aussi importants. Là où il existe un comité mixte, ce dernier peut jouer un rôle efficace dans le traitement du problème de violence et empêcher sa répétition. En consultation avec le comité mixte de santé-sécurité, l'employeur peut créer un programme sur la violence sexuelle en milieu de travail pour mener des enquêtes efficaces et adéquates.



Ce que vous pouvez faire comme témoin : interrompre, distraire, susciter la participation des collègues, alerter les autorités et assurer la sécurité d'abord.

- Interrompez en posant une question qui n'a rien à voir avec ce qui se passe. « *Excusez-moi, où sont les toilettes?* »
- Distrayez en attirant l'attention sur autre chose. « *Hé, ils sont en train de remorquer ton auto!* »
- Engagez les collègues en demandant à un ami ou à une personne près de vous. « *Faisons quelque chose.* »
- Alertez les autorités : Dans certaines situations, les autorités peuvent être la meilleure source d'aide, par exemple le comité ou les conseillères et conseillers en santé-sécurité, la directrice ou le directeur, la superviseure ou le superviseur, la police.
- Assurez d'abord la sécurité : Pensez à votre sécurité et à celle des autres. C'est cela qui doit déterminer votre réaction.
- Appelez le 911.

Adapté du modèle IDEAS model (University of California, San Diego)
<https://students.ucsd.edu/sponsor/sarc/programs/ideas.html>

PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

Pour prévenir la violence sexuelle, les employeurs doivent fournir aux employées et employés les outils et l'éducation nécessaires. La première étape dans la prévention de la violence sexuelle au travail, c'est de favoriser un environnement de consentement au travail.

Il faut pratiquer le consentement et le respect dans le milieu de travail. Voici des exemples de façons de pratiquer le consentement :¹⁸

- Obtenir le consentement pour des formes d'attouchements non sexuels.
- Ne pas révéler les renseignements personnels d'une ou d'un collègue sans son consentement.
- Demander si le moment est bien choisi pour parler; ne pas présumer que votre collègue est dans un état d'esprit propice à la discussion.
- Obtenir un consentement avant de prendre des photos d'autres personnes.

TENIR COMPTE DES FACTEURS CONTRIBUTIFS

Regardez votre milieu de travail et évaluez s'il existe des facteurs qui contribuent à la violence sexuelle.

- Quelle est la composition de votre milieu de travail – les femmes y sont-elles majoritaires?
- Qui occupe les postes de direction?
- Les femmes dominant-elles dans certains emplois à votre travail?
- Y a-t-il une concentration de femmes racisées et d'autres membres de groupes en quête d'égalité dans des directions ou des emplois particuliers?
- Vos membres travaillent-ils auprès du public?
- Vos membres travaillent-ils seuls ou tard le soir?
- Est-ce que votre équipe de direction s'occupe activement de santé et de sécurité au travail?
- Les lieux de travail et les sorties et entrées, incluant les stationnements, sont-ils bien éclairés et accessibles?
- Existe-t-il des soutiens institutionnels adéquats et visibles pour les membres qui ont vécu de la violence sexuelle au travail?
- Existe-t-il du matériel de campagnes de prévention adéquats et visibles sur la violence sexuelle au travail?



VEILLER À CE QUE L'EMPLOYEUR ASSUME SES RESPONSABILITÉS

L'employeur a la responsabilité légale d'assurer la santé et la sécurité au travail. Dans la plupart des territoires et provinces, sinon tous, et au fédéral, la loi exige que les employeurs mettent en place une politique sur la violence et le harcèlement. Certaines lois exigent que ces politiques portent aussi sur la violence sexuelle et le harcèlement.

Mais peu importe la loi, le syndicat doit vérifier s'il existe une politique de prévention de la violence et du harcèlement dans le milieu de travail et déterminer si elle aborde adéquatement la question de la violence sexuelle. Votre comité de santé-sécurité peut recommander des ressources utiles.

Une politique de prévention de la violence en milieu de travail devrait inclure une déclaration générale affirmant que l'employeur offrira un milieu de travail exempt de violence sexuelle.

NÉGOCIER DES CLAUSES DE CONVENTION COLLECTIVE ET RENFORCER CELLES QUI EXISTENT

Le syndicat négocie les conventions collectives et assure leur application. Parfois, les sections locales peuvent influencer les politiques de l'employeur mais, trop souvent, les syndicats ne sont pas consultés. Nous pouvons négocier afin que la convention collective comprenne une définition claire de la violence sexuelle en milieu de travail, des stratégies de prévention et un processus de signalement et d'enquête.

Des clauses sur la violence sexuelle au travail, assorties de procédures et de possibilités de formation, peuvent favoriser la création d'un milieu de travail sain et sans danger, fondé sur le respect et qui aide les travailleuses et les travailleurs à comprendre leurs droits, leurs rôles et leurs responsabilités.

Le but d'une clause de convention collective efficace devrait être d'empêcher les incidents de violence sexuelle, d'y répondre le cas échéant, et de soutenir les survivantes et les survivants. Il devrait être facile pour les membres de signaler des incidents de violence sexuelle au travail. La reddition de comptes et la transparence sont des considérations importantes, mais la prévention devrait être le but.

Les gouvernements, tant fédéral que provinciaux et territoriaux, ont aussi apporté certains changements législatifs, notamment des congés payés pour les survivantes et les survivants de violence sexuelle. Des sections locales ont négocié des clauses de congés payés et d'autres accommodements dans leurs conventions collectives.

Les clauses créées par les sections locales peuvent aussi faire partie des politiques mises en place par les employeurs.

Voici un **aide-mémoire** sur ce qui devrait être inclus dans les clauses :

Un solide énoncé qui définit clairement le but, les objectifs, les responsabilités et la portée de la clause :

- Solide déclaration **d'engagement** à l'égard de la prévention de la violence et de la violence sexuelle au travail, incluant un engagement à soutenir les survivantes et les survivants de violence sexuelle.
- **But** et objectifs de la clause.
- **Définition** de la violence sexuelle en milieu de travail, avec exemples.
- Définition du **consentement**.
- **Rôles et responsabilités** de l'employeur, du syndicat et des travailleuses et travailleurs.
- **Portée** de la clause et application – p.ex. un article pour tous les lieux de travail exploités par l'employeur ou différents articles spécifiques à différents lieux de travail.
- **Engagement déclaré à l'égard des survivantes et des survivants** en tant que participants actifs et leaders dans le processus, et déclaration claire sur les limites de cet engagement, le cas échéant.
- Engagement des plus hautes instances à **combattre la stigmatisation** qui entoure la violence sexuelle au travail.
- Une politique de tolérance zéro et une **liste de procédures** pour aider à prévenir les incidents de violence sexuelle au travail.

Un processus clair de signalement et d'enquête doit inclure ce qui suit :

- Procédures de signalement, de divulgation et d'enquête qui interdisent les représailles et les ripostes et qui insistent sur la reddition de comptes et la transparence.
- Garanties de confidentialité qui incluent des paramètres clairs et de possibles limites à la confidentialité, par exemple pour assurer la sécurité de la travailleuse ou du travailleur.
- Identification de la personne censée répondre à l'incident de violence sexuelle au travail. Cette responsabilité peut imposer un lourd fardeau émotionnel aux personnes qui doivent réagir. Par conséquent, un système d'appui doit aussi être mis en place pour elles, comme des rencontres et des vérifications régulières.
- Examen d'autres politiques et pratiques au travail pour vérifier qu'elles ne sont pas discriminatoires à l'égard de celles et ceux qui subissent de la violence sexuelle au travail.
- Procédures comme des sondages confidentiels auprès des





employés, des

vérifications et des inspections proactives du milieu de travail pour déceler et contrôler les risques qui peuvent mener à de la violence sexuelle au travail.

- Politiques et procédures de tenue de dossiers et d'accès à ces dossiers.

Les dispositions relatives à la formation et aux soutiens additionnels doivent inclure ce qui suit :

- Congés payés pour les survivantes et les survivants de violence sexuelle.
 - Accès rapide aux services de santé professionnelle et aux soutiens en milieu de travail.
 - Accès au programme d'aide aux employés.
 - Politique sur la santé mentale.
 - Autres options pratiques pour faire enquête et rendre compte, comme le recours à une tierce partie neutre convenue par le syndicat et l'employeur.
 - Formation de tout le personnel, y compris les superviseuses et superviseurs et les directrices et directeurs, sur la violence sexuelle au travail et les procédures et politiques applicables (idéalement conjointement avec le syndicat). Cette formation devrait être offerte au moment de l'embauche et devrait être continue.
 - Diffusion continue des nouvelles politiques et procédures en milieu de travail, à l'intention des travailleuses et travailleurs.
 - Liste de ressources et de soutiens communautaires à l'intention des personnes qui ont subi les effets de la violence sexuelle (voir la liste à la fin du guide comme point de référence).
- Information sur la couverture financière des services de soutien pour les personnes ayant subi les effets de la violence sexuelle au travail.



RÉPONDRE À LA VIOLENCE SEXUELLE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les travailleuses et travailleurs qui ont vécu de la violence sexuelle en milieu de travail doivent comprendre leurs options et leurs choix. Le principe de confidentialité et les limites qui peuvent y être associées doivent être clairement définis. La travailleuse ou le travailleur peut signaler l'incident à une superviseuse ou un superviseur ou à une autre directrice ou directeur, à une déléguée ou à un délégué syndical, à une conseillère ou à un conseiller syndical ou à une autre représentante ou représentant du syndicat, au comité de santé-sécurité ou à une représentante ou un représentant spécifique désigné qui s'occuperont des signalements de violence. La travailleuse ou le travailleur peut aussi divulguer l'incident à une ou un collègue de travail sans aller plus loin. Certains milieux de travail peuvent mettre en place une ligne directe confidentielle au travail pour faciliter les divulgations. Le syndicat doit veiller à ce que les membres aient accès à des procédures de divulgation et de signalement sûres et rassurantes.

Les personnes divulguent des expériences de violence sexuelle pour de nombreuses raisons. Certaines cherchent un processus de résolution officiel. D'autres veulent des conseils, des ressources ou une oreille compatissante. *Il faut toujours demander à la personne le type de soutien qu'elle recherche.* Rappelez aux membres que la divulgation ne mènera pas automatiquement à un signalement. Il y a une différence entre la divulgation et le signalement.

Votre milieu de travail pourrait avoir des limites spécifiques à la confidentialité qui doivent être clairement expliquées à la personne qui divulgue. Il existe deux limites légales à la confidentialité :

- a) Si quelqu'un divulgue qu'un mineur de moins de 18 ans est en danger;
- b) Si la personne, ou quelqu'un qu'elle connaît est en danger mortel imminent.¹⁹

Si vous avez des doutes concernant les limites légales de la confidentialité dans une situation donnée, consultez votre conseillère ou conseiller syndical qui pourra demander des avis juridiques au SFCP.

DIVULGUER	OU	SIGNALER
Révéler à quelqu'un un incident de violence sexuelle. La divulgation n'exige pas qu'une personne dépose une plainte officielle. *		Faire une déclaration ou une plainte officielle concernant quelqu'un ou quelque chose aux autorités compétentes.
* Dans certaines circonstances, une personne qui reçoit une divulgation peut être obligée d'agir pour protéger d'autres personnes d'un préjudice, si nécessaire.		
Source : Consent Comes First, Office of Sexual Violence Support and Education, Ryerson University.		

RÉPONDRE AUX DIVULGATIONS

Développez vos compétences de soutien

Il est difficile pour les survivantes et les survivants de faire les premiers pas et il faut être prêt à répondre de manière à créer un environnement sûr et rassurant.

Voici quelques façons de soutenir une ou un membre qui a choisi de divulguer une expérience de violence sexuelle au travail :²⁰

- Suivez le cheminement de la personne et demandez-lui ce qu'elle souhaite.
- Traitez-la avec dignité et respect.
- Aidez-la à obtenir des soins pour des blessures physiques ou mentales.
- Offrez un soutien émotionnel et une écoute active :
 - > Pensez à votre langage corporel
 - > Confirmez ce qui est partagé
 - > N'interrompez pas la survivante ou le survivant et ne la pressez pas dans sa divulgation
 - > Demandez le type de soutien souhaité
 - > Écoutez avec attention
 - > Fournissez des ressources
- Veillez à limiter les questions sur son expérience de violence – demandez-vous « *est-ce que je m'informe par curiosité?* » ou « *est-il essentiel de connaître la réponse pour les étapes à venir?* »
- Permettez à la survivante ou au survivant de contrôler sa divulgation (p. ex. si la personne veut divulguer, ce qu'elle veut divulguer et dans quelle mesure et à qui).
- Soyez sensible aux besoins et aux expériences qui pourraient être basés sur la race, le genre, la culture, la religion, la sexualité et le handicap.
- Soyez consciente ou conscient de vos préjugés et présomptions et des barrières potentielles à la divulgation.
- Offrez d'aider la survivante ou le survivant à trouver des ressources au travail et des avenues pour la suite des choses.

Il peut être utile de prendre des notes. Mais n'oubliez pas que les notes prises tout au long du processus de soutien et d'enquête sur l'incident peuvent faire l'objet d'un ordre de dépôt par les tribunaux si une poursuite judiciaire découle de l'incident.

Options pour les enquêtes et la résolution

Veillez à ce que la ou le membre demeure au cœur du processus. Autrement dit, vous devez respecter son contrôle de la divulgation et du processus qui pourrait suivre. Le syndicat doit créer des liens avec la personne qui a subi des préjudices. Écoutez ses besoins et faites preuve de transparence, d'honnêteté et de cohérence quant aux rôles et responsabilités de l'employeur et du syndicat. Les communications doivent être régulières et continues pour aider à bâtir la confiance dans le processus et la confiance de tous les membres du milieu de travail.

Chaque situation est différente et il est essentiel que la survivante ou le survivant comprenne qu'elle ou il a des choix. Une résolution peut prendre la forme d'excuses. Elle peut exiger un processus de médiation ou être officieuse. Mais toute résolution doit comprendre la participation de toutes les personnes concernées, en particulier de la survivante ou du survivant.

Il est important de tenir compte de l'inégalité des positions de pouvoir lorsque l'on entame des processus officieux. Ces processus peuvent exercer de la pression sur la survivante ou le survivant, et parfois entraîner de l'intimidation. Une travailleuse ou un travailleur peut accepter une résolution qui n'est pas dans son intérêt ou qui ne répond pas à ses besoins parce que l'auteure ou auteur du préjudice est en position d'autorité par rapport à elle ou lui ou détient un pouvoir informel au travail. Vérifiez les réponses et les choix de la survivante ou du survivant pendant les processus officieux pour répondre à ses besoins et à assurer sa sécurité.

Certaines sections locales du SCFP tentent de faire de la médiation dans des conflits entre membres du syndicat, sans engager la participation de l'employeur. Des malentendus peuvent se dissiper avant qu'ils prennent trop d'ampleur et personne ne subira de mesures disciplinaires de la part de l'employeur. Toutefois, il faut éviter la résolution de conflit dans les cas de violence. Il est très possible d'empirer la situation et de faire plus de mal que de bien. Les personnes victimes de violence et de harcèlement ne devraient jamais être obligées de confronter l'auteur, à moins qu'elles décident de le faire, et ce avec les soutiens et les mesures de sécurité adéquates. Elles peuvent aussi déposer un grief ou d'autres plaintes. La médiation n'est pas recommandée à moins de faire appel à une personne compétente.

Avant que la section locale tente de résoudre un conflit au travail entre membres du syndicat, sans la participation de l'employeur, ses dirigeants doivent tenir compte de ce qui suit :

1. Il ne faut pas essayer d'organiser une médiation de quelque type que ce soit à moins d'être certain que les deux parties sont intéressés à y participer volontairement et qu'il s'agit d'une option sans danger pour les deux participantes ou participants.
2. Il faut faire appel à une personne compétente et expérimentée en médiation pour arbitrer le différend. Elle doit parler à chaque membre indépendamment avant le début du processus de médiation. Les membres doivent tous deux accepter la personne médiatrice choisie.
3. En général, en médiation de différend, aucun des deux côtés n'a une défenseure ou un défenseur ou une représentation externe pendant les séances de médiation. Toutefois, il est souhaitable que des déléguées ou délégués syndicaux, ou des conseillères ou conseillers syndicaux du SCFP représentent et appuient chaque côté. Ces détails et d'autres doivent être réglés avant le début de la médiation.
4. Les deux parties doivent convenir de ce qui suit :
 - > Toutes les discussions du processus de médiation resteront confidentielles, sous toutes réserves et sans établir de précédent.
 - > Toutes les communications se feront de manière respectueuse.
 - > Toutes les parties participeront activement à la discussion, écouteront ce que disent les autres.

- > Chaque participante ou participant réfléchira à ce qu'elle ou il fait ou ne fait pas et qui pourrait contribuer au conflit.
 - > Chaque participante ou participant aidera à trouver des solutions au conflit.
5. Certains membres optent pour un cercle ou d'autres formes de règlement de différend. Parfois, une personne neutre respectée et de confiance, qu'elle soit de la section locale, du personnel du SFCP ou de l'extérieur, peut agir comme facilitatrice pour ces séances.
 6. Si les membres arrivent à un règlement, elles ou ils doivent veiller à ce que tous les faits de la situation soient acceptés afin d'éviter tout malentendu ultérieur.
 7. Les travailleuses et travailleurs doivent savoir que si elles ou ils acceptent de participer et qu'aucun règlement n'est trouvé, et que la situation se maintient, l'une ou l'autre partie pourrait quand même décider de recourir à des mesures officielles au travail, comme un grief ou une plainte. L'employeur devra alors participer et la question ne sera plus traitée uniquement par la section locale.
 8. Jusqu'à ce que toutes les parties aient convenu que le différend est réglé, laissez toujours la possibilité d'agir de façon officielle avec la participation de l'employeur.

Il y a des situations pour lesquelles la médiation n'est pas indiquée :

1. N'obligez pas la survivante ou le survivant de violence ou de harcèlement sexuels à confronter la personne qui l'a agressé ou harcelé. La confrontation ou la médiation pourrait mettre encore plus en danger la survivante ou le survivant.
2. Si un crime a été commis (par exemple, une agression), le syndicat doit tenter d'obtenir le consentement de la survivante ou du survivant pour en aviser l'employeur. Dans tous les cas, le syndicat ne doit jamais tenter de dissimuler des faits pour couvrir un membre accusé d'un crime.
3. Si les parties ne se sont pas entendues à la fin de la médiation, de la manière décrite ci-dessus, la médiation doit cesser.



Il faut suggérer à la survivante ou au survivant de communiquer avec son comité de santé-sécurité et de recourir au processus de règlement des griefs dans les cas de violence sexuelle au travail. Même si la convention collective ne contient pas de clause sur la violence sexuelle, on peut déposer un grief.

La loi exige que le syndicat représente tous les membres. Si un autre membre est l'auteur présumé, le syndicat doit veiller à ce que l'employeur mène une enquête juste et complète et amorce un processus disciplinaire de bonne foi et sans discrimination. N'oubliez pas que le syndicat a le devoir, en vertu de la loi, de représenter tous les membres de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire.

Différents représentants et représentantes du syndicat, par exemple les déléguées et délégués syndicaux, doivent être affectés à la personne qui dépose la plainte et à celle qui est accusée. Les deux représentantes ou représentants syndicaux ne doivent pas communiquer les détails de la plainte à d'autres membres du syndicat. L'information ne doit être partagée qu'aux personnes qui ont besoin de la connaître. Cette règle doit être précisée dans la politique sur la violence et dans la convention collective et clairement expliquée à toutes les parties concernées.

La section locale peut aider la survivante ou le survivant à :

- Obtenir un congé de maladie ou une autre forme de congé
- Déposer une demande d'indemnisation
- Obtenir une réaffectation temporaire
- Accéder à des ressources comme la thérapie ou un soutien médical et juridique par l'entremise des avantages sociaux, du programme d'aide aux employés ou d'organismes et services communautaires.

On peut faire appel à la police dans certaines circonstances. Les membres peuvent hésiter à avoir recours au système judiciaire pour de nombreuses raisons. Il faut leur offrir soutien et information pour leur permettre de décider si elles ou ils aimeraient que la police fasse partie du processus.



Si une travailleuse ou un travailleur croit que qui que ce soit court un risque de violence immédiat, elle ou il doit appeler la police. Si des gens sont menacés, incluant des enfants ou d'autres travailleuses ou travailleurs, il pourrait aussi être nécessaire que d'autres personnes, comme la superviseuse ou le superviseur, communiquent avec la police.

De nombreux incidents sont de nature criminelle, par exemple le fait de traquer quelqu'un, l'agression sexuelle ou les menaces de mort. Si ces crimes ont lieu au travail, l'employeur a l'obligation de le signaler aux autorités, comme les directions gouvernementales de santé et de sécurité au travail, les commissions des accidents du travail ou la police. Si l'employeur ne le fait pas, le syndicat peut faire un rapport ou aider la ou le membre à le faire.

Si vous prenez des notes, sachez que la police ou un arbitre peut obliger le syndicat à les lui remettre si une poursuite judiciaire découle de l'incident. Si la police est impliquée et exige que le syndicat remette ses dossiers, il lui faut une assignation. Dans ce cas, la section locale doit immédiatement demander un avis juridique. Communiquez avec votre conseillère ou conseiller syndical pour aider la section locale à obtenir une aide juridique.

PROTÉGER LE DROIT À LA VIE PRIVÉE ET LA CONFIDENTIALITÉ

Il est essentiel de bien gérer la protection de la vie privée et de la confidentialité. L'employeur et le syndicat ne peuvent divulguer de l'information qu'en cas de nécessité absolue. La politique de prévention de la violence au travail doit expliquer clairement le concept de « nécessité absolue ». Il faut maintenir la confiance et la sécurité. Les membres seront moins susceptibles de parler si le droit à la vie privée et la confidentialité ne sont pas respectés ou si les membres croient qu'ils ne le seront pas.

La santé et la sécurité concernent tous les membres du milieu de travail. Il est parfois nécessaire d'alerter l'employeur et le syndicat d'une menace potentielle à la sécurité. Le syndicat collaborera avec l'employeur pour établir des processus et informer les membres des moyens pris pour signaler les incidents et de leur droit à la vie privée.

L'employeur doit aussi communiquer aux membres les pratiques et stratégies en place pour protéger leurs renseignements. L'information devra être partagée dans des situations d'urgence, pour l'évaluation de la menace, la planification de la sécurité et la mise en œuvre efficace des ordonnances préventives.

- Tous les renseignements personnels relatifs à la violence sexuelle doivent être confidentiels.
- Aucun renseignement ne doit être conservé dans le dossier du personnel de l'employée ou employé, à moins qu'il soit nécessaire de le faire.
- La travailleuse ou le travailleur doit donner sa permission expresse et écrite.
- La travailleuse ou le travailleur a le droit d'examiner son dossier de personnel et de répondre.
- Si la travailleuse ou le travailleur croit que des renseignements inappropriés ou faux sont inclus dans son dossier, elle ou il peut, avec le syndicat, les faire retirer.
- Les notes et les documents d'une enquête doivent être conservés séparément des dossiers de personnel.

PROMOUVOIR UN ENVIRONNEMENT EXEMPT DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU SYNDICAT

Les syndicats peuvent élaborer des politiques sur la violence sexuelle pour guider les affaires et activités de leurs sections locales. Des procédures pour empêcher la discrimination et la violence sexuelle et y répondre peuvent être intégrées aux règlements de la section locale. L'Énoncé sur l'égalité et le Code de conduite du SCFP sont des documents utiles pour modifier ou créer les règlements et énoncés politiques de votre section locale. Le *Guide de rédaction des règlements des sections locales du SCFP* contient un exemple de code de conduite pour les sections locales.²¹

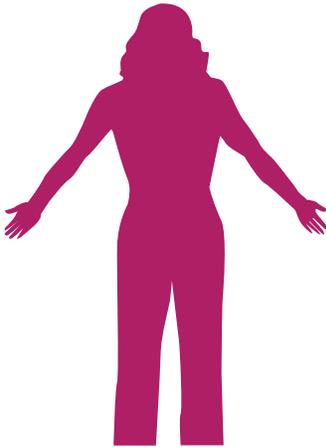
Le Service de l'éducation du SCFP offre des ateliers sur la santé et la sécurité, des cours pour les déléguées et délégués syndicaux et des ateliers sur le leadership. Ils incluent de la formation sur la prévention et la réponse à la violence et au harcèlement et la promotion des droits de la personne. Il existe des ateliers plus longs sur le harcèlement, la création de l'égalité, les droits de la personne et les façons d'être de bons alliés. Parlez à votre déléguée ou délégué syndical, à votre exécutif et aux conseillères et conseillers syndicaux et de l'éducation pour en savoir plus sur les moyens offerts pour que les leaders syndicaux soient mieux formés à reconnaître et à confronter la violence sexuelle.

- Montrez à vos membres que le syndicat n'accepte aucune forme de violence sexuelle en adoptant des lignes directrices et des politiques claires pour y faire face parmi les membres.
- Affectez une déléguée ou un délégué syndical ou un membre formé qui sera responsable du travail sur la réponse à la violence sexuelle.
- Incitez vos membres à écrire des articles, créer des œuvres d'art ou utiliser d'autres formes d'expression créative pour montrer la nécessité de prévenir la violence sexuelle et d'y répondre.
- Demandez à vos membres de raconter leur expérience de violence sexuelle au syndicat.

Les membres peuvent hésiter à parler de leurs préoccupations en matière de violence sexuelle. Le syndicat doit être proactif à ce chapitre et bâtir la confiance des membres.

Les sections locales peuvent créer des liens avec des services de première ligne locaux et des organisations qui travaillent à mettre fin à la violence et à la violence sexuelle, y compris les centres d'aide aux victimes de viol et les refuges pour femmes. Beaucoup des travailleuses et travailleurs de ces organismes sont membres du SCFP. Bâissez le réseautage communautaire de votre section locale avec patience, soin, transparence et cohérence.

- Trouvez des organisations dans votre région et communiquez avec elles en leur présentant clairement une demande ou une offre.
- Bâissez des relations en rencontrant les membres du personnel et les travailleuses et travailleurs de soutien pour mieux comprendre leur travail.
- Discutez des moyens à prendre pour partager des ressources, collaborer et échanger de l'information.
- Aidez à organiser des activités de financement, à obtenir de l'information et à offrir de la formation sur les droits des travailleuses et travailleurs en échange d'une formation de la part des travailleuses et travailleurs de soutien et des refuges.
- Les membres de la section locale pourraient faire du bénévolat auprès des centres d'aide aux victimes de viol, des refuges et des centres de crise.
- Participez à des campagnes contre la violence, à des initiatives et activités pour aider à contrer la violence sexuelle et fondée sur le genre.
- Participez à des activités communautaires comme « Reprenons la nuit », les commémorations du 6 décembre, « 16 jours de militantisme », la Journée internationale des femmes, la Fierté et le Mois de la prévention des agressions sexuelles. Les membres du SCFP peuvent profiter de ces occasions pour en apprendre plus sur les complexités de la violence sexuelle et s'engager davantage dans le mouvement pour mettre fin à la violence et à la violence sexuelle.



Pour mettre fin à la violence sexuelle, nous devons toutes et tous travailler ensemble afin de bâtir un avenir juste et exempt de violence.

LISTE DES RESSOURCES

- Communiquez avec votre conseillère ou conseiller syndical pour obtenir de l'information sur l'éducation et la formation offertes par le SCFP, ainsi que sur les ressources juridiques et en droits de la personne. Pour le Service de l'éducation du SCFP, voir <https://scfp.ca/education-syndicale-0>.
- Consultez les ressources sur la prévention de la violence du SCFP en ligne :
 - > *Ça ne fait pas partie du travail*. scfp.ca/la-violence-ne-fait-pas-partie-du-travail
 - > *Trousse de prévention de la violence et du harcèlement au travail*
<https://scfp.ca/trousse-de-prevention-de-la-violence>
 - > *Directives : Prévention de la violence et du harcèlement au travail*
<https://scfp.ca/commandes/prevention-de-la-violence-et-le-harcelement-au-travail-directives>
 - > *Les racines profondes du harcèlement et des blessures psychologiques au travail*
<https://scfp.ca/les-racines-profondes-du-harcelement-et-des-blessures-psychologiques-au-travail>
 - > *Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SCFP*
<https://scfp.ca/non-au-harcelement-guide-lintention-des-sections-locales-du-scfp>
 - > *La violence conjugale dans le milieu de travail : Un guide pour la négociation*
<https://scfp.ca/la-violence-conjugale-dans-le-milieu-de-travail-un-guide-pour-la-negociation>
- Centres d'aide aux victimes de viol, refuges, centres de crise – cherchez des liens vers les centres d'aide aux victimes de viol, les refuges et les centres de crise de votre région. Ces services peuvent offrir à vos membres un soutien spécialisé centré sur la survivante ou le survivant, sans jugement. Le personnel et les bénévoles de ces organismes sont formés pour faire face à tout un éventail de formes de violence interreliées.
- 211 – c'est un service qui offre à toutes les personnes vivant au Canada de l'information sur différents services sociaux et qui comprend une ligne d'aide (2-1-1) et un site Web (211.ca) 24 heures par jour, 7 jours par semaine, dans plus de 100 langues.
- Assaulted Women's Helpline, 1-866-863-0511 (en anglais)— Une ligne téléphonique de crise pour les femmes, 24 heures, avec TTY (téléimprimeur) www.awhl.org.
- Fem'aide, 1-877-336-2433 – Pour les femmes francophones femaide.ca.
- Barbra Schlifer Commemorative Clinic, schliferclinic.com – une clinique spécialisée pour les femmes fuyant la violence. La clinique offre une aide juridique en droit familial, droit de l'immigration, droit criminel et agressions sexuelles, incluant des services d'interprétation et de traduction dans plus de 200 langues.
- Association canadienne des centres contre les agressions à caractère sexuel – fournit une liste des centres contre le viol partout au Canada. <http://www.casac.ca/content/les-centres-contre-le-viol>.
- Hébergement Femmes Canada, <https://endvaw.ca/fr/> – incarne une voix nationale dans la question de la violence à l'endroit des femmes et gère <https://hebergementfemmes.ca/>, une ressource en ligne proposant une carte géographique cliquable pour aider les femmes et leurs enfants fuyant la violence.
- Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (FAEJ), 1-888-824-5323 – intervient dans les causes qui ont un effet sur le droit à l'égalité au Canada, en plus de fournir des services d'éducation et d'autres ressources sur les questions d'égalité, y compris pour les problèmes en milieu de travail www.leaf.ca.
- Bureau de l'ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels, 1-866-481-8429 – Information sur les droits des victimes prévus dans les lois fédérales et sur les services offerts. <http://www.victimessdabord.gc.ca/>.
- Campagne du ruban blanc, www.whiteribbon.ca – campagne visant à bâtir un mouvement d'hommes et de garçons qui veulent mettre fin à la violence à l'endroit des femmes et des filles, et promouvoir l'équité de genre, des relations saines et une nouvelle vision de la masculinité.
- Ressources destinées aux personnes LGBTQ2+
 - > Trans Lifeline, 1-877-330-6366, www.translifeline.org (en anglais) – organisation dirigée par des personnes trans qui se consacre à l'amélioration de la qualité de vie des personnes trans en répondant aux besoins critiques de notre communauté par un service direct, un soutien matériel, des services de défense des droits et l'éducation. Au Québec contactez l'ATQ – Aide aux transexuelles et transexuels du Québec au 1-855-909-9038 #1 ou ecoute@atq1980.org
 - > LGBT Youthline, 1-800-268-9688, www.youthline.ca (en anglais) – offre une ligne téléphonique sans frais avec soutien par des pairs pour les jeunes lesbiennes, gays, bisexuels, transgenre, transsexuels, bispirituels, queers et en questionnement. Pour le Québec appelez Tel-Jeunes 1-800-263-2266 ou Interligne 1-888-505-1010.
 - > Société canadienne du sida – fournit une liste des principales ressources de soutien aux personnes transgenre <https://www.cdn aids.ca/fr/ressources-importantes-dappui-transgenre/>.

- Soutiens destinés aux personnes autochtones
 - > Cherchez dans votre région pour connaître les services offerts aux personnes autochtones qui ont subi de la violence; ce peuvent être des centres d’amitié, des centres de santé pour les Autochtones, des refuges destinés aux Autochtones ou des lignes de crise spécifiques pour les Autochtones.
 - > Talk4Healing, www.talk4healing.com (en anglais) – un service de conversation, chat et texto offert aux femmes autochtones vivant dans des communautés urbaines, rurales ou éloignées, hors réserve ou non.
 - > Trousse de l’Association des femmes autochtones du Canada « Vous n’êtes pas seule »
<https://www.nwac.ca/accueil/secteurs-de-politiques/securite-et-prevention-de-la-violence/vous-netes-pas-seule/?lang=fr>
 - > Trousse de la Ontario Federation of Indian Friendship Centres « Taking Care of Each Other’s Spirit » (en anglais)
www.kanawayhitowin.ca
 - > Cercle national autochtone contre la violence familiale, <http://nacafv.ca/?lang=fr> – offre une liste des refuges pour femmes autochtones au Canada.
 - > Native Youth Sexual Health Network, www.nativeyouthsexualhealth.com (en anglais) –organisation créée par et pour les jeunes Autochtones qui s’occupe des questions de santé sexuelle et reproductive, de droits et de justice aux États-Unis et au Canada.

RÉFÉRENCES

- Institut Angus Reid, *Canadian Public Opinion Poll on Sexual Harassment at Work*, 2014.
- Catalyst, *Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Workplace Issues*, 2018.
- Cecilia Benoit et. al, *Dossier d'information : la violence à caractère sexuel faite aux femmes au Canada*. Commandé par le forum fédéral-provincial-territorial des hautes et hauts fonctionnaires responsables de la condition féminine, 2015.
- Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children, *Overcoming Barriers and Enhancing Supportive Responses: The Research on Sexual Violence against Women*, Western University, mai 2012.
- *Consent is Golden: Do you get it?* <https://www.consentisgolden.ca/faqs>
- *Crete c. Aqua-Drain Sewer Services Inc.*, 2017 HRTO 354 (CanLII)
- SCFP, *La violence conjugale dans le milieu de travail : un guide pour la négociation*, 2015.
- SCFP, *Guide de rédaction des règlements des sections locales*, 2013.
- SCFP, *Directives : Prévention de la violence et du harcèlement au travail*.
- SCFP, *Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SCFP*, 2014.
- SCFP, *Les racines profondes du harcèlement et des blessures psychologiques au travail*, 2014.
- SCFP, *Trousse de prévention de la violence et du harcèlement au travail*.
- Gouvernement du Canada, *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – ce que nous avons entendu*, 2017.
- E.G. Krug et al., eds., *Rapport mondial sur la violence et la santé*. Genève, Organisation mondiale de la santé, 2002.
- METRAC, *Exposé présenté au Groupe de travail national du SCFP sur l'éducation postsecondaire*, 2018.
- Ryerson University, *Consent Comes First*, Office of Sexual Violence Support and Education.
- Ryerson University, *Sexual Violence Policy*, 2016.
- Statistique Canada, *Mesurer la violence à l'égard des femmes : tendances statistiques*, 2006.
- Statistique Canada, *Enquête sociale générale : La victimisation criminelle au Canada*, 2014.
- University of California, San Diego, *IDEAS: Bystander Intervention Techniques Model*, 2009.
- Suzannah Weiss, « 7 Ways to Practice Consent Outside of the Bedroom », *Everyday Feminism Magazine*, 2015.

NOTES EN FIN DE TEXTE :

- ¹ Ryerson University, *Sexual Violence Policy*, 2016. <https://www.ryerson.ca/policies/policy-list/sexual-violence-policy>
- ² Krug et al., eds., *Rapport mondial sur la violence et la santé*. Genève, Organisation mondiale de la santé, 2002. p. 149
- ³ Basé sur METRAC, Exposé présenté au Groupe de travail national du SCFP sur l'éducation postsecondaire, 2018.
- ⁴ METRAC, *Exposé présenté au Groupe de travail national du SCFP sur l'éducation postsecondaire*, 2018.
- ⁵ Ce paragraphe est basé sur *Overcoming Barriers and Enhancing Supportive Responses: The Research on Sexual Violence against Women*, Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children, Western University, mai 2012, p. 3.
- ⁶ Institut Angus Reid, *Canadian Public Opinion Poll on Sexual Harassment at Work*, 2014. Accessible à <http://angusreid.org/wp-content/uploads/2014/12/2014.12.05-Sexual-Harassment-at-work.pdf>
- ⁷ Catalyst, *Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Workplace Issues*, 2018. <http://www.catalyst.org/knowledge/lesbian-gay-bisexual-transgender-workplace-issues>
- ⁸ Ibid.
- ⁹ Cecilia Benoit et. al, *Dossier d'information : la violence à caractère sexuel faite aux femmes au Canada*. Commandé par le forum fédéral-provincial-territorial des hautes et hauts fonctionnaires responsables de la condition féminine, 2015. <http://www.swc-cfc.gc.ca/svawc-vcsfc/issue-brief-fr.pdf>
- ¹⁰ Ibid.
- ¹¹ Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children, *Overcoming Barriers and Enhancing Supportive Responses: The Research on Sexual Violence against Women*, Western University, mai 2012, p.10.
- ¹³ METRAC, *Exposé présenté au Groupe de travail national du SCFP sur l'éducation postsecondaire*, 2018.
- ¹⁴ « Un lieu de travail peut être empoisonné lorsque la discrimination ou le harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite fait partie du lieu de travail d'une personne et devient une condition de l'emploi; ce peut être le résultat d'un seul incident flagrant ou d'un comportement inapproprié constant qui n'a pas été corrigé par la direction . » (Crete c. Aqua-Drain Sewer Services Inc., 2017 HRTO 354 (CanLII) aux paras. 49-55)
- ¹⁵ Gouvernement du Canada, *Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail - ce que nous avons entendu*, 2017; SCFP – *Directives pour la santé et la sécurité : Prévention de la violence et du harcèlement au travail* https://scfp.ca/sites/cupe/files/directives_violence_au_travail_0.pdf
- ¹⁶ Ibid.
- ¹⁷ Institut Angus Reid, *Canadian Public Opinion Poll on Sexual Harassment at Work*, 2014. Accessible à <http://angusreid.org/wp-content/uploads/2014/12/2014.12.05-Sexual-Harassment-at-work.pdf>
- ¹⁸ Suzannah Weiss, « 7 Ways to Practice Consent Outside of the Bedroom », *Everyday Feminism Magazine*, 2015. Accessible à <https://everydayfeminism.com/2015/11/practice-consent-beyond-sex>
- ¹⁹ Basé sur les lois provinciales et territoriales pertinentes sur la protection de l'enfance.
- ²⁰ Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children, *Overcoming Barriers and Enhancing Supportive Responses: The Research on Sexual Violence against Women*, Western University, mai 2012.
- ²¹ On peut trouver le *Guide de rédaction des règlements des sections locales du SCFP* à <https://scfp.ca/guide-de-redaction-des-reglements-des-sections-locales> .

