

Établir un **milieu de travail exempt de harcèlement sexuel** dans le secteur électrique

Ébauche du guide de l'animateur

À propos **Ressources humaines, industrie électrique du Canada** (RHIEC)

RHIEC est le premier fournisseur canadien d'informations fiables sur la recherche en ressources humaines pour notre secteur national. Notre rôle principal est de renforcer la capacité de l'industrie canadienne de l'électricité et des énergies renouvelables à répondre aux besoins actuels et futurs en matière de main-d'oeuvre. RHIEC développe les ressources qui inspirent la prochaine génération et gère des initiatives avant-gardistes qui entraînent des changements positifs alors qu'ensemble nous construisons l'économie à faible émission de carbone du Canada. Notre vision est de former une main-d'oeuvre de classe mondiale dans le secteur de l'électricité. Nous y parviendrons en développant la main-d'oeuvre canadienne du secteur de l'électricité pour qu'elle soit axée sur la sécurité, innovante et inclusive.

Notre mandat consiste à:

- Fournir des informations commerciales essentielles pour éclairer la prise de décision sur le marché du travail.
- Forger des partenariats qui permettent à l'industrie de s'adapter, d'améliorer ses compétences et d'innover.
- Diriger l'industrie dans la création et le maintien d'une main-d'oeuvre qualifiée et inclusive.
- Inspirer notre future main-d'oeuvre pour construire une économie à faibles émissions de carbone.

Pour de plus amples renseignements au sujet de RHIEC, veuillez consulter : ehrc.ca/fr/.

This report is also available in English under the title: Facilitator Guide. Ce rapport est également disponible en anglais.

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Droit d'auteur © 2023 Ressources humaines, industrie électrique du Canada Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de cette publication, qu'elle soit reproduite, stockée dans un système d'extraction ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (y compris électronique, mécanique, photographique, photocopie ou enregistrement), sans l'autorisation écrite préalable de RHIEC, constitue une violation de la loi sur les droits d'auteur.

Table des matières

Instructions sur l'animation	4
Autorisations	4
Contexte	5
Au sujet des modules de formation	7
Préparation à la formation	8
Rôle et compétences des animateurs	8
Matériel	9
Suggestions : quelques jours avant l'atelier	9
Options pour la prestation en personne	10
Options pour la formation en mode hybride ou virtuel	10
Adapter les modules de formation	12
Conseils d'animation	13
Gérer les défis d'animation	14
Créer des environnements d'apprentissage efficaces	14
Présenter des sujets de nature délicate	14
Directives pour travailler ensemble	14
Environnements d'apprentissage difficiles	15
Stratégies pour gérer les participants difficiles	15
Stratégies pour composer avec la résistance	16
Inconfort de l'animateur	16
Gérer les témoignages des participants	17

Module 1 : Prévenir et traiter le harcèlement et la violence fondés sur le genre **18**

Objectif	18
Objectifs d'apprentissage du cours	18
Ordre du jour	18
Plan de leçons	19
Instructions sur l'animation	21

Module 2 : Réagir à la violence fondée sur le genre au travail **53**

Objectif	53
Objectifs d'apprentissage du cours	53
Ordre du jour	53
Plan de leçons	54
Instructions sur l'animation	57

Annexe A : Notes de discussion sur les scénarios **86**

Instructions sur l'animation

Le guide d'instructions sur l'animation est conçu pour aider les animateurs à offrir de la formation aux employés et aux personnes qui ont la responsabilité de résoudre les problèmes de harcèlement et de violence fondés sur le genre dans les organisations du secteur de l'électricité. La formation est composée de deux modules, soit le **module 1 : Prévenir et traiter le harcèlement et la violence fondés sur le genre en milieu de travail** et le **module 2 : Réagir à la violence fondée sur le genre en milieu de travail**. Le contenu peut être utilisé comme guide complet pour la prestation des cours de deux heures en personne ou il peut être adapté pour la prestation de cours en mode virtuel ou hybride.

Conseils pour l'utilisation du Guide d'instructions sur l'animation :

- Le présent guide est conçu pour être utilisé dans le cadre des deux modules de formation et il s'appuie sur le contenu créé pour la trousse d'outils visant à établir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence fondés sur le genre dans le secteur de l'électricité.
- Tout au long des présentations de formation, vous trouverez des suggestions de liens vers des ressources et des outils dans la trousse d'outils.
- Nous invitons les organisations à choisir parmi les ressources celles qui leur conviennent le mieux, en les modifiant ou en ajoutant d'autres, selon leur contexte législatif, leurs politiques et leurs pratiques. Il est important que les participants voient la pertinence de ces activités d'apprentissage par rapport à leur travail au quotidien et à leur contexte organisationnel.
- Le guide comprend également de l'information sur le **rôle et les compétences** des animateurs de la formation.

Autorisations

Le contenu qui suit est destiné aux animateurs des formations Prévenir et traiter le harcèlement et la violence fondés sur le genre (HVFG) en milieu de travail et Réagir au harcèlement et à la violence fondés sur le genre (HVFG) en milieu de travail conçues par Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC). La formation est l'un des éléments d'une initiative de soutien à trois volets conçue pour aider les partenaires du secteur de l'électricité à prévenir et à combattre le HVFG en milieu de travail dans une optique intersectionnelle qui tient compte des traumatismes.

L'information contenue dans le présent document a été compilée, développée, adaptée et construite à l'aide de nombreuses sources.

Aucune partie du présent manuel ne peut être reproduite ou distribuée sans l'autorisation écrite préalable de RHIEC.

Pour demander l'autorisation, veuillez communiquer avec RHIEC à l'adresse : info@ehrc.ca.

Contexte

*En 2020, Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) a mené des recherches sur la situation de l'intégration des genres dans le secteur de l'électricité. Le rapport qui en a découlé, *Le leadership en pleine évolution : voies vers l'équité des genres*¹, a relevé que les expériences vécues par les femmes diffèrent souvent de celles de leurs collègues masculins.*

Par exemple, parmi les femmes ayant participé à l'étude, 1 sur 5 ont déclaré avoir vécu du harcèlement, de la violence ou de l'intimidation au travail, tandis que les hommes ayant participé à l'étude étaient surpris et consternés par certains comportements et certaines situations auxquelles les femmes sont régulièrement confrontées au travail. Ces conclusions sont appuyées par d'autres études qui décrivent l'impact de la masculinité toxique sur la sécurité et d'autres résultats organisationnels.

Le harcèlement et la violence fondés sur le genre (HVFG) désignent du harcèlement et de la violence infligée à une personne en raison de son identité de genre (masculine, féminine ou non conforme au genre) ou de son expression de genre, ou qui touche de façon disproportionnée les personnes d'un genre en particulier.

Le HVFG comprend également le harcèlement sexuel et la violence entre partenaires intimes. Même s'il est reconnu que les personnes de tous les genres peuvent vivre du HVFG au travail, les femmes sont plus à risque.²

La prévalence du harcèlement sexuel et de la violence dans les milieux de travail est un fait de plus en plus connu et examiné de près. Par conséquent, les milieux de travail sont confrontés à des pressions croissantes pour mettre en place des politiques et procédures efficaces et instaurer un climat de travail approprié. Établir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel est une initiative à plusieurs volets de RHIEC qui vise à aider les intervenants du secteur de l'électricité à prévenir et à combattre le HVFG.

1 RHIEC. (2020) *Le leadership en pleine évolution : voies vers l'équité des genres*. Téléchargé le 7 avril 2022 :

<https://electricityhr.ca/wp-content/uploads/2023/08/Le-leadership-en-pleine-evolution-French-WEB.pdf>.

2 <https://osstfupdate.ca/2020/06/08/sexual-harassment-abuse-in-the-canadian-workplace/#:~:text=In%202016%2C%20a%20report%20conducted%20by%20Statistics%20Canada,type%20of%20abuse%20were%20young%2C%20single%20or%20unmarried.>

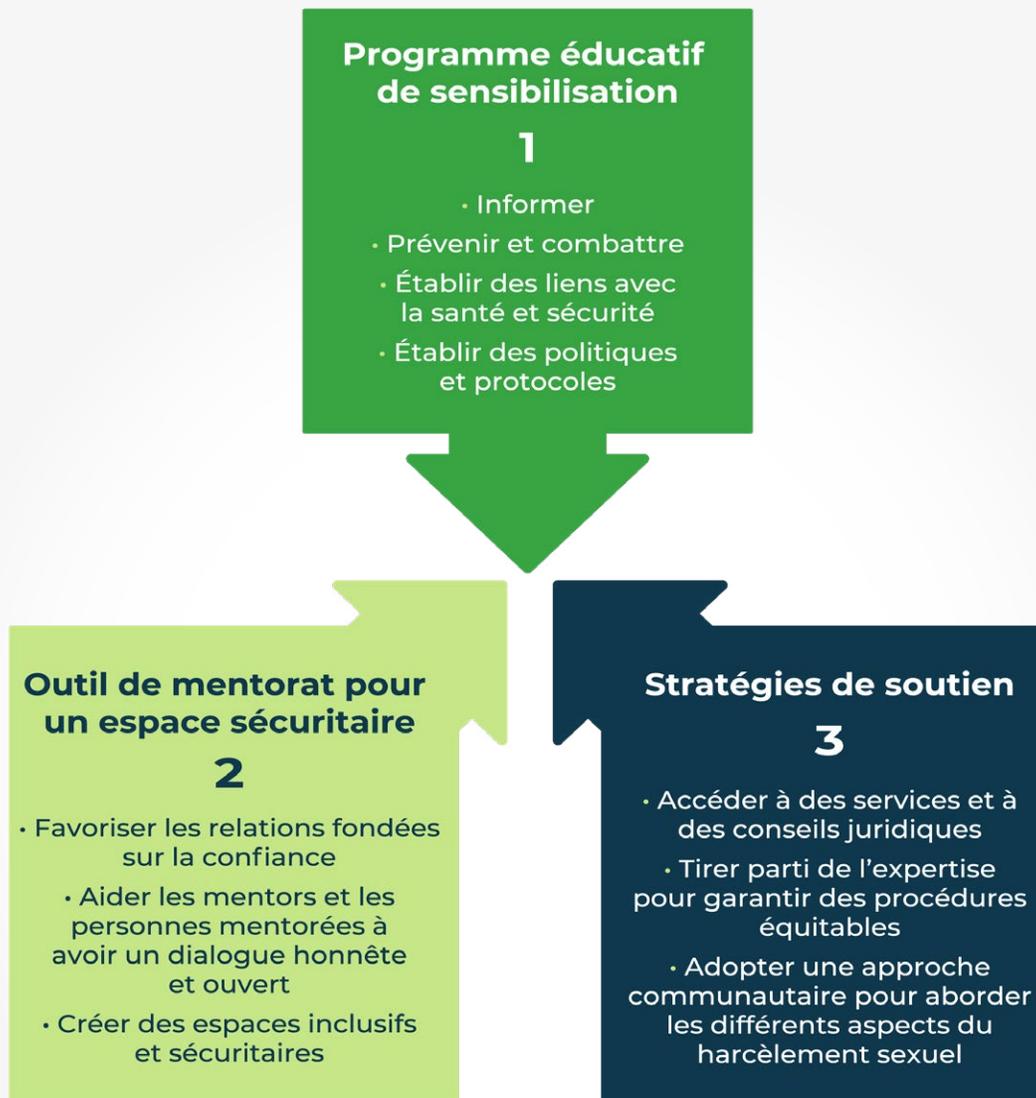


Figure 1 : Initiative pour un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel

Le HVFG compromet la sécurité sur les lieux de travail, réduit la productivité et le niveau d'engagement des employés, augmente l'absentéisme et le taux de roulement du personnel, nuit à la culture en milieu de travail, augmente les coûts administratifs pour enquêter sur les incidents et les résoudre et crée une responsabilité éventuelle pour les préjudices causés. Les employés ont l'obligation particulière d'offrir **un milieu de travail** exempt de harcèlement.

Le guide de l'animateur et les modules de formation sont l'un des éléments du volet éducatif et de

sensibilisation de l'initiative. Le guide vise à outiller les animateurs afin qu'ils puissent offrir la formation de manière à favoriser l'apprentissage et encourager les participants à examiner de façon critique leurs environnements de travail et leurs gestes et comportements susceptibles de contribuer aux incidents de harcèlement et de violence fondés sur le genre ou de les atténuer. Les modules peuvent être animés par un instructeur en personne ou de façon virtuelle. **La formation en ligne, l'auto-apprentissage et la prestation asynchrone ne sont pas recommandés pour ces modules.**

Au sujet des modules de formation

La formation pour tous les employés, quel que soit leur poste, est un aspect important des efforts de toute organisation pour combattre le HVFG et y réagir.

La formation offre une approche uniforme pour prendre connaissance des politiques, des responsabilités et des mesures de soutien actuelles à l'échelle de l'entreprise, ce qui permet de créer des espaces de travail sécuritaires pour tous. En éduquant les employés, la formation aide les organisations à mieux comprendre à quoi ressemblent le harcèlement et la violence fondés sur le genre en sensibilisant davantage ces personnes aux incidents et aux risques potentiels, tout en offrant un programme de formation cohérent et itératif pour mettre en œuvre et soutenir des améliorations dans la lutte contre le HVFG. L'investissement dans la formation en vaut le coût, tant pour les employés que les organisations.

Le module 1 : Prévenir et traiter le harcèlement et la violence fondés sur le genre (HVFG) en milieu de travail offre de la formation fondamentale à tous les employés, les stagiaires, les entrepreneurs, les membres d'un syndicat et les associations du secteur de l'électricité. La formation commence par une discussion sur les concepts et les principes de base qui amèneront les participants à avoir une compréhension claire du terme « harcèlement et violence fondés sur le genre » et de la façon dont il se manifeste dans les différents contextes de travail. La formation se poursuit ensuite avec de l'information détaillée sur les conséquences du HVFG et l'impact qu'il a non seulement sur la personne survivante, mais également sous la forme de problèmes de santé et sécurité pour l'organisation en entier et les services de soutien requis. Les études de cas offrent aux participants l'occasion de mettre

en application l'information abordée dans la formation et les mobilisent pour prévenir le HVFG et y réagir ainsi qu'orienter les personnes touchées par le HVFG vers de l'aide, au besoin.

Le module 2 : Réagir au harcèlement et à la violence fondés sur le genre en milieu de travail est une formation avancée conçue principalement pour les postes de direction (superviseurs, gestionnaires, le personnel des RH et de l'EDI, les membres et les capitaines du comité de santé et sécurité, les représentants syndicaux, etc.) qui ont la responsabilité directe de prévenir et combattre le HVFG en milieu de travail. On recommande fortement aux participants du module 2 d'avoir terminé le *module 1 : Prévenir et traiter le harcèlement et la violence fondés sur le genre en milieu de travail*. Le module 2 peut être animé en personne ou offert dans un format mixte.

Le guide de l'animateur permet à l'animateur de la formation d'offrir l'un des modules de formation ou les deux en personne ou de façon virtuelle. Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour offrir la formation :

- **Mini-cours et présentations**
- **Autoréflexion**
- **Discussions à deux ou en petit groupe**
- **Analyse de scénario**

Préparation à la formation

Le présent guide de l'animateur vous guidera dans les deux modules de deux heures, soit le *module 1 : Prévenir et traiter le harcèlement et la violence fondés sur le genre (HVFG) en milieu de travail* et le *module 2 : Réagir au harcèlement et à la violence fondés sur le genre en milieu de travail*. Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour offrir la formation :

- **Présentations PowerPoint**
- **Exercices de réflexion**
- **Activités d'analyse de cas en petits groupes**
- **Références aux outils et aux ressources de la trousse d'outils de prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre**

Il est entendu que des différences selon la région, le contexte de travail et les capacités organisationnelles peuvent exiger de la souplesse quant à la prestation, au temps alloué et à une certaine partie du contenu. Toutefois, il est important de répondre à tous les objectifs d'apprentissage en conformité avec l'approche et les objectifs de l'initiative globale.

Rôle et compétences des animateurs

Le rôle de l'animateur sera de créer un environnement d'apprentissage propice à l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires pour que les employés et les professionnels du secteur de l'électricité sachent reconnaître et prévenir le HVFG ainsi qu'aider les personnes touchées par le HVFG au travail. Plus précisément, les animateurs doivent posséder les compétences suivantes :

- Expérience de l'animation d'activités d'apprentissage et de perfectionnement pour les adultes.
- Bonne connaissance des principes de l'apprentissage chez les adultes.
- Aisance à l'égard du contenu et des documents de formation.
- Bonne compréhension des questions liées au harcèlement et à la violence fondés sur l'identité de genre.

- Connaissance de **l'intersectionnalité** et de la façon dont les multiples identités et expériences croisées (race, âge, ethnicité, classe, poste au sein de l'organisation, sexualité, colonisation, etc.) se combinent pour accroître le risque et créer des enjeux complexes pour les personnes qui vivent du HVFG.
- Bonne compréhension de la législation et des questions liées au HVFG.
- Reconnaissances des avantages des approches et des interventions qui tiennent des traumatismes.
- Capacité de créer un environnement d'apprentissage inclusif et sécuritaire.
- Compréhension de la dynamique de groupe et de la résistance.
- Capacité de travailler efficacement avec des populations diverses.
- Capacité de traiter efficacement avec les participants qui pourraient divulguer leurs expériences de HVFG, puis d'orienter ces personnes vers des ressources et des mesures de soutien.
- Aisance à utiliser des outils virtuels comme les plateformes de vidéoconférence pour offrir de la formation interactive.

Bien qu'il soit important de bien connaître et comprendre le HVFG ainsi que le secteur de l'électricité, il est tout aussi essentiel de reconnaître l'importance de l'apprentissage continu et d'avoir la capacité de créer un environnement d'apprentissage inclusif et efficace. Les participants apprennent mieux lorsqu'ils participent au processus d'apprentissage. Ils ont tendance à participer davantage lorsqu'ils se sentent en sécurité, qu'ils connaissent bien les autres participants, qu'ils ont des points en communs avec ceux-ci et qu'ils savent à quoi s'attendre de la formation et de l'animateur.

Conscients de la nature délicate de cette formation et des défis qu'elle peut poser pour la prestation, nous vous recommandons d'envisager la coanimation³. La coanimation offre plusieurs avantages :

- Permet de combiner l'expertise sur les différents aspects du HVFG avec une compréhension du secteur de l'électricité et la représentation par les animateurs des différentes identités de genre.
- L'expert en la matière a le potentiel de « faire réagir » les participants. À tout moment, un animateur peut se concentrer sur la prestation de la formation, tandis que l'autre a la possibilité de répondre aux besoins précis d'un participant.
- Offre du soutien si un participant devient particulièrement déroutant ou résistant.
- Donne aux animateurs de différentes identités de genre la possibilité de montrer l'exemple en matière de relations de travail respectueuses et équitables.

Matériel

À distribuer (un par participant)

- Scénarios
- Papier pour prendre des notes
- Crayons/stylos
- Documents d'information sur le HVFG
- Liste de liens vers différentes ressources sur le HVFG
- Liste des liens utilisés dans le cadre de la formation pour les participants virtuels
- Autres :

Multimédia

- Présentation(s) PowerPoint
- Haut-parleurs

Matériel pour l'animateur

- Feuille de présence et adresses courriel des participants
- Chevalets (un par participant)
- Ruban-cache
- Crayons-feutres (tableau blanc et/ou tableau de papier)
- Crayons-feutres à pointe fine pour les participants
- Tableau de papier/tableau blanc virtuel
- Notes autocollantes Post-it
- Formulaires d'évaluation de cours (version papier ou en ligne)
- Information sur les mesures et les services de soutien
- Boîte de mouchoirs
- Directives pour travailler ensemble
- Notes d'information sur les scénarios
- Autres :

Suggestions

QUELQUES JOURS AVANT L'ATELIER :

- **Réviser le plan de leçons** : familiarisez-vous avec le contenu. Vous n'avez pas besoin d'apprendre les courts exposés par cœur, mais trouvez une façon de vous rappeler les points importants. Vous pourriez lire le plan de leçons à voix haute et surligner les mots importants ou la première ligne de chaque étape importante. Certains animateurs se familiarisent avec le nouveau contenu en prenant des notes dans le manuel, sur l'ordre du jour d'une page (document à distribuer) ou dans la section des commentaires des présentations PowerPoint.

3 Coanimation : lorsque plus d'une personne anime un atelier. Les coanimateurs peuvent se partager le rôle et assumer une part égale des responsabilités, y compris la planification et la prestation de la formation. Un coanimateur peut également jouer un rôle de soutien en tant qu'expert en la matière qui anime un volet précis de la formation, qui prend des notes, qui observe la dynamique de groupe et intervient si de l'aide est nécessaire.

D'autres écrivent un ou deux mots sur des notes autocollantes et les collent sur les pages importantes et les documents à distribuer. Adoptez la méthode qui vous convient le mieux de sorte que vous puissiez voir en un seul coup d'œil le prochain point à aborder.

- **Connaissez votre public cible :** le secteur de l'électricité est diversifié et chaque organisation peut avoir des environnements de travail différents (c.-à-d. bureaux, travail virtuel, région éloignée, hors site, etc.) qui viennent avec leurs défis, leurs risques et leurs possibilités. Plus l'animateur peut établir des liens entre la formation et l'expérience de formation des participants, plus le contenu interpellera les participants.
- Planifiez votre introduction : vous pourrez ainsi commencer du bon pied en captant bien l'attention du groupe et en donnant le ton pour le temps que vous passerez ensemble.
- Exemples : pensez à quelques exemples à partager pendant le cours pour illustrer les points importants.
- Matériel : assurez-vous d'avoir tout ce dont vous avez besoin.
- **Coanimation :** décidez des éléments que chaque animateur dirigera ou présentera.

Options pour la prestation en personne

SUGGESTIONS

le jour de l'atelier, avant que les participants arrivent :

- Affichez les directives pour l'environnement de formation sur un tableau blanc ou un tableau de papier.
- Préparez l'espace de formation : ayez à portée de main des copies papier ou en ligne des documents appropriés, des crayons-feutres et des crayons, du papier pour le tableau, des crayons-feutres, des stylos, des porte-noms ou des chevalets, des notes autocollantes Post-it, etc.
- Si du matériel éducatif, comme des affiches ou autres, est disponible, gardez-en des copies pour les participants.
- Assurez-vous que la présentation PowerPoint

est en ordre et que le matériel audio et vidéo fonctionne correctement.

AMÉNAGEMENT ET PRÉPARATION DE LA SALLE (AVANT LE DÉBUT DE LA FORMATION) :

- Aménagez la salle de façon à favoriser la conversation (c.-à-d. placer les tables en style café : 4 tables avec 4 à 6 chaises par table).
- Ordinateur portable et écran de projection.
- Présentations PowerPoint.

Options pour la formation en mode hybride ou virtuel

SUGGESTIONS

de 4 à 8 semaines avant la formation :

- Familiarisez-vous avec la plateforme de vidéoconférence que vous utiliserez et les options pour favoriser la participation. Exercez-vous à utiliser la plateforme.
- La formation en mode hybride peut exiger des technologies supplémentaires pour que la séance se déroule bien et que les participants se sentent inclus (c.-à-d. des haut-parleurs, une caméra qui affiche une vue panoramique des participants en personne et un écran de projection qui montre les participants en ligne ou toute technologie qui intègre tous ces éléments).
- Si possible, demandez à un technicien de rester disponible tout au long de la séance.

SUGGESTIONS

2 semaines avant la formation :

- Fournissez à tous les participants le lien vers la séance et l'ordre du jour
- Au besoin, fournir aux participants la liste des liens utilisés pendant la formation (c.-à-d. les liens vers les tableaux blancs, les sondages, les vidéos, etc.)
- Suggérez aux participants de regarder les vidéos avant la formation. Les plateformes de vidéoconférence ainsi que le débit Internet de chaque personne peuvent parfois poser des problèmes au moment de montrer une vidéo dans le cadre d'une séance en ligne.

- Configurez des tableaux blancs et des sondages qui pourront être utilisés dans les exercices en groupe pour saisir l'essentiel des discussions de groupe. Cela est particulièrement utile pour les exercices de scénarios en groupe.
- Par exemple, les Jamboards sont des tableaux blancs interactifs accessibles au moyen de la

suite de produits Google. Ils sont faciles à naviguer et peuvent être configurés par l'animateur pour chaque groupe avant la formation. Les animateurs peuvent placer chaque étude de cas sur un tableau blanc différent et ajouter des pages distinctes pour chacune des questions posées aux groupes. Ils peuvent ensuite donner à chaque groupe un lien précis pour leur étude de cas.

Voici un exemple tiré de la formation sur le HVFG de RHIEC :

Scénario no 1 : Pierre le persévérant



Sur une période de plusieurs mois, une travailleuse nouvellement embauchée dans une petite entreprise/un chantier de 10 personnes reçoit des demandes répétées d'un collègue masculin pour aller prendre un verre avec lui après les heures de travail. Ce dernier est plus âgé qu'elle, mais il ne la supervise pas.

La travailleuse refuse poliment en disant « désolée, j'ai quelque chose de prévu » ou « peut-être la prochaine fois » et ainsi de suite.

Les demandes répétées commencent à la mettre mal à l'aise. Un autre membre du personnel vous a fait part, en plaisantant, de l'insistance de l'employé masculin et a fait remarquer qu'il était incapable d'accepter le refus de la femme.

Utiliser Jamboard pendant les séances de discussion en petit groupe (en anglais) : <https://youtu.be/gOT4diELG6o>

Utiliser le tableau blanc dans les salles virtuelles de discussion en petit groupe (en anglais) : <https://www.youtube.com/watch?v=j0Jt4vhLav0>

AMÉNAGEMENT ET PRÉPARATION DE LA SALLE VIRTUELLE/HYBRIDE (AVANT LE DÉBUT DE LA FORMATION) :

- Installez un ordinateur portable, des haut-parleurs, une caméra et un écran de projection.
- Vérifiez l'option de partage d'écran afin de vous assurer que les participants ont accès à la présentation PowerPoint pendant l'exposé.
- Décidez de la façon dont les petits groupes virtuels seront formés (c.-à-d. combien de personnes, groupe aléatoire ou désigné, etc.).
- Aménagez la salle de formation en personne de manière à encourager la conversation et l'intégration entre les participants en ligne et en personne.

SUGGESTIONS

Le jour de l'atelier, avant que les participants arrivent :

- Connectez-vous à la séance en ligne au moins 30 minutes avant le début de la formation pour vous assurer que tout le matériel fonctionne correctement.
- Tenez-vous prêt à aider les participants en ligne pour résoudre les problèmes de connexion à la séance.
- Assurez-vous que la présentation PowerPoint est en ordre et que le matériel audio et vidéo fonctionne correctement.
- Assurez-vous qu'un responsable du soutien technique est disponible.

SUGGESTIONS

Pendant l'introduction :

- Pendant l'introduction, informez les participants de la façon dont ils peuvent intervenir (c.-à-d. clavardage, main levée, etc.).
- Demandez à quelqu'un de surveiller le clavardage ou la fonction de questions et réponses pour veiller à ce que les participants se sentent inclus et prennent pleinement part à la séance.
- La coanimation est particulièrement utile pendant la formation en mode hybride. En tout temps, il y a un animateur disponible pour aider les participants en ligne.

Adapter les modules de formation

Les organisations et les animateurs disposent de plusieurs possibilités d'adapter le programme de formation et le matériel pour répondre à la législation régionale et aux politiques et pratiques de l'organisation. Les animateurs peuvent également se reporter à d'autres initiatives ou ressources au sein de leur organisation ou leur région qui peuvent aider les employés à combattre le HVFG et à y réagir.

Élaboration des études de cas

Plusieurs scénarios et autres activités sont fournis dans le cadre de la formation pour aider les participants à mettre le contenu de la formation en application. Au fur et à mesure que les animateurs deviennent plus à l'aise avec le contenu de la formation et la prestation, ils pourraient avoir envie de modifier les exercices.

D'autres scénarios peuvent être créés pour mieux aborder le contexte de travail et les circonstances au sein d'une organisation. Afin qu'ils soient plus percutants, ces scénarios peuvent être fondés sur des situations ou des incidents qui se sont produits ou que votre public cible pourrait bien connaître.

Lorsque vous créez des études de cas, il est important de :

- définir des résultats précis pour chaque scénario – examinez soigneusement ce que vous souhaitez que les participants apprennent, prennent en considération, soient capables de faire et comprennent mieux après avoir fait l'exercice du scénario;
- s'en tenir à un scénario concis – vous n'avez pas besoin d'écrire tous les détails ni de trop compliquer les choses;
- si votre scénario est fondé sur un véritable incident, ne pas oublier que la confidentialité et la protection de la vie privée sont primordiales. Réunissez des éléments de différents incidents en un seul scénario et changez les détails ainsi que l'information permettant d'identifier une personne – restez sur le plan général. Faites réviser votre scénario par des gestionnaires ou des professionnels juridiques de votre organisation avant de l'intégrer dans la formation.



Conseils d'animation⁴

Les animateurs font en sorte qu'il est plus facile pour un groupe de travailler efficacement ensemble. Voici quelques suggestions :

1. Établissez une relation de confiance avec les participants en étant activement à l'écoute, en étant patient avec vous-même et les participants, en trouvant des points en commun et en faisant preuve de curiosité sincère et de respect envers les autres.
2. Donnez de l'information, mais cherchez également à obtenir de l'information des apprenants et à connaître leurs opinions et expériences. Les membres du groupe pourront ainsi apprendre les uns des autres et aussi de vous.
3. Surveillez l'heure sans toutefois le montrer aux participants, à moins que ce soit nécessaire. Pour vous préparer, notez combien de temps est alloué à chaque activité et à chaque module. Il n'y a pas de problème si certaines activités sont plus courtes ou plus longues que prévu, mais essayez de terminer chaque module à temps. Assurez-vous de terminer la journée à l'heure indiquée à l'ordre du jour ou avant.
4. Favorisez les discussions et les réflexions plus poussées. Pour ce faire, posez des questions ouvertes (quoi, pourquoi, comment et quand).
5. Reconnaissez et exploitez les opinions et les idées des participants. Par exemple, « J'aimerais ajouter quelque chose à propos de ce que... a dit au sujet de... ».
6. Évaluez le climat et dissipez les tensions. Regardez dans la salle et remarquez comment les participants interagissent entre eux (dynamique du groupe). Demandez aux participants comment ils vont. Gérez les discussions d'opinions opposées entre les apprenants afin d'éviter les conflits et d'améliorer la cohésion.
7. Encouragez et reconnaissez la participation, la prise de risques et les nouvelles idées. Par exemple, « J'aimerais remercier... d'avoir partagé une expérience personnelle. Son intervention a permis d'illustrer... ».
8. Laissez les idées « vivre » avant d'explorer de manière respectueuse le côté pratique des suggestions des participants. Vous pouvez noter les idées et établir la règle qu'aucune idée ne

4 Source : Résumé tiré de la Certification in Adult Education de l'Université St. Francis Xavier, Module 5: Facilitating Learning, 2008.

peut être critiquée avant la fin de la séance de remue-méninges.

9. Soyez transparent. Si vous ne connaissez pas la réponse à une question pertinente au cours, vous pouvez demander aux participants de l'écrire au tableau afin d'y revenir plus tard. Ce tableau vide est parfois appelé « stationnement ».
10. Résumez rapidement les points principaux à la fin de chaque module ou juste avant le dîner et à la fin de la journée (ou invitez les participants à le faire). Par exemple, « Qu'avons-nous fait ce matin? Quels sont les faits saillants ou les principaux points selon vous? »

Gérer les défis d'animation

CRÉER DES ENVIRONNEMENTS D'APPRENTISSAGE EFFICACES

Il est important pour l'animateur de créer un environnement d'apprentissage confortable et sécuritaire, qui encourage la participation, les interactions et la prise de risques. Établir des directives pour travailler ensemble avec les participants et obtenir un consensus à l'égard des directives aide à créer un environnement d'apprentissage efficace.

Il est important d'insister sur la nécessité de respecter la confidentialité de l'information personnelle partagée ou discutée pendant la formation et d'inclure cette exigence dans les directives. Compte tenu du temps limité pendant la séance de formation, nous vous recommandons de préparer la liste des directives à l'avance, puis de l'afficher et la réviser avec les participants au début de la séance. Vous pourrez les inviter à la consulter, si le besoin s'en fait sentir pendant la formation.

Les directives fournies sont des suggestions qui ont été utilisées dans une variété d'autres formations et ateliers. Une version condensée est incluse dans la présentation PowerPoint de chaque module. Demandez aux participants s'il manque quelque chose sur la liste ou s'il faudrait retirer une directive. Modifiez la liste, au besoin.

PRÉSENTER DES SUJETS DE NATURE DÉLICATE

Même s'il est important de cerner les inégalités et les formes d'oppression qui sont à l'origine du HVFG, les participants ne peuvent pas apprendre s'ils se sentent visés ou s'ils ressentent le besoin de se défendre. Si un participant réagit négativement à l'information présentée, vous pouvez faire ce qui suit :

- Demandez au participant quelle a été son expérience par rapport à ce sujet ou de quelle façon le comprend-il.
- Assurez-vous de bien connaître le sujet.
- Établissez les paramètres de la discussion.

Directives pour travailler ensemble

- Créer un environnement d'apprentissage sécuritaire et favorable est la responsabilité de tous.
- Chacun participe à sa façon.
- Respectez le droit de chaque personne à ses valeurs, à ses croyances, à ses opinions et à ses expériences.
- Écoutez avec curiosité et ouverture, dans le désir d'apprendre.
- Veillez à ce qu'une seule personne parle à la fois.
- Parlez pour vous-même et non pour les autres – exprimez-vous au « je ».
- Vérifiez les hypothèses avant de réagir.
- Faites preuve d'ouverture – soulevez les préoccupations et les enjeux qui sont importants pour vous, partagez toute l'information pertinente et donnez des exemples.
- Tenez-vous-en au sujet discuté.
- Laissez les autres s'exprimer aussi.
- Soyez flexible et ouvert par rapport aux autres points de vue et solutions.
- **Respectez la confidentialité :**
 - Ce qui est dit dans le groupe, reste dans le groupe;
 - Lorsque vous racontez une situation ou des circonstances particulières, prenez soin de ne pas divulguer de l'information qui

pourrait nuire au droit à la vie privée et à la confidentialité de la personne concernée.

- Tout le monde est responsable de son propre apprentissage.
- Si possible, éteignez tous les téléphones cellulaires et les appareils électroniques ou désactivez la sonnerie (c.-à-d. les mettre en mode vibration).
- Les participants virtuels gardent leur microphone désactivé, sauf lorsqu'ils parlent.

Environnements d'apprentissage difficiles

Chaque animateur est tôt ou tard confronté à de la résistance et des défis dans l'environnement d'apprentissage. Les attitudes négatives, indifférentes ou résistantes des participants sont attribuables à différents facteurs :

- **Les participants ne sont pas concentrés.** Les participants sont parfois préoccupés par d'autres questions pendant qu'ils assistent à la formation ou ils ont eu des expériences d'apprentissage négatives par le passé.
- **Le manque d'intérêt.** Les participants semblent être désintéressés ou ennuyés par le sujet ou l'activité. Ils se mettent à parler avec d'autres participants. Il est possible qu'un superviseur ait exigé qu'ils suivent la formation.
- **Des opinions à l'égard des femmes ou des personnes d'autres identités de genre au travail.** Ils peuvent avoir des opinions stéréotypées ou discriminatoires à l'égard des femmes et des personnes d'autres identités de genre, d'autres orientations sexuelles ou d'autres populations.
- **Le sentiment d'insuffisance.** Ils peuvent avoir peur d'« ouvrir une boîte de Pandore », car ils ne se sentent pas confiants ou suffisamment compétents pour répondre aux questions.
- **Les expériences personnelles.** Ils peuvent se voir, eux et leurs collègues, dans les exemples de comportement déplacé présentés dans la formation. Ils peuvent avoir de la réticence à l'idée de revivre des expériences d'abus présentes ou

passées et les sentiments que ces expériences peuvent susciter. Ils pourraient avoir vécu de l'abus, s'en être sorti sans l'aide de personne et penser que les autres devraient être capables de faire la même chose. Ils peuvent connaître une personne qui a commis du HVFG et penser que l'organisation prend la situation trop au sérieux. Ils peuvent avoir vécu une expérience négative (avoir été blâmés ou dénoncés) dans une formation semblable par le passé.

- **Se sentir « visés ».** Les participants peuvent parfois affirmer que les hommes aussi se font harceler par des femmes. Certains participants peuvent percevoir le ton de la formation ou de la discussion comme un dénigrement systématique à l'encontre des hommes.
- **La tendance à blâmer les victimes.** Certaines personnes pensent que les femmes méritent le HVFG ou l'ont cherché.
- **Les comportements dérangeants.** Un participant peut prendre le sujet de la formation à la légère ou faire des blagues.

Stratégies pour gérer les participants difficiles

Tous ceux qui assistent à la séance peuvent influencer le ton de la formation. Cependant, en tant qu'animateur, vous avez la capacité de créer un environnement où tous les participants se sentent en sécurité et acceptés. Cela dépendra non seulement de ce que vous dites, mais de comment vous le dites et de comment vous êtes en mesure de gérer toute circonstance difficile dans le respect des directives pour travailler ensemble. Toutefois, cette approche ne garantit pas que « tout ira bien ».

Voici quelques stratégies pour aider l'animateur à rester calme et posé dans ces situations.

- **Soyez préparé à partager quelque chose d'important.** Un animateur n'a pas de contrôle sur les facteurs personnels, mais il peut contrôler ses propres réactions aux attitudes et aux comportements des participants. Si vous faites vos devoirs et vous préparez bien la séance, vous vous sentirez plus confiant et compétent.

- **Écoutez, réfléchissez et adaptez-vous.** Si la séance ne correspond pas aux besoins des participants ou si une activité ne fonctionne pas, prenez du recul et réexaminez les objectifs et les méthodes pour les atteindre. Il est important de cerner les besoins et les attentes des participants, puis de créer un plan qui répond à ces besoins.
- **Soyez conscient des limites de la formation.** Lorsqu'il est évident que le programme de formation n'est pas conçu pour répondre à certains besoins cernés, reconnaissez-le. Les participants peuvent alors laisser tomber leurs attentes et leurs espoirs à l'égard de ce besoin en particulier et réévaluer ce qu'ils peuvent tirer de la formation.
- **Variez le format de la prestation.** Il est difficile pour les participants de rester concentrés pendant de longues périodes, surtout si leur rôle dans la séance est passif. Surveillez les réactions du groupe et prévoyez une pause, une activité interactive ou un exercice stimulant pour aider les participants à être plus actifs. Une activité amusante est toujours un bon moyen de mettre un peu de vie dans la salle. Prévoyez des situations qui donnent aux participants résistants un rôle important.
- **Gardez ces énoncés à l'esprit.** La critique et le manque d'intérêt des participants sont difficiles à gérer, même pour le plus expérimenté des animateurs. Deux énoncés peuvent vous aider :
 - Chacun est responsable de son propre apprentissage.
 - Le rôle de l'animateur est de faciliter l'apprentissage.
- **Respectez les opinions différentes ou divergentes.** Certains participants peuvent se montrer résistants, car ils ont de fortes opinions qui entrent en conflit avec l'information présentée. Une stratégie utile pour composer avec ces participants est de reconnaître leur opinion et de leur donner de l'information qui les aiderait à voir la question sous un autre angle. Il est important de ne pas s'engager dans un débat et de ne pas avoir l'air d'être sur la défensive. Bien souvent, les personnes résistantes veulent

seulement que leurs opinions soient reconnues et lorsque vous les reconnaissez, ils se montrent plus ouverts à de la nouvelle information, même si elle va à l'encontre de leurs opinions de départ.

- **Tout le monde est ici pour apprendre, mais à sa propre façon.** Comprendre que les personnes apprennent de différentes façons et prendre le temps d'explorer le raisonnement derrière le comportement sont des techniques utiles pour minimiser la résistance.

Stratégies pour composer avec la résistance

- **Essayez de ne pas être sur la défensive et de ne pas argumenter.**
- **Reconnaissez les opinions de la personne pour qu'elle se sente entendue.**
- **Offrez de l'information ou présentez la question sous un autre angle et demandez à la personne d'y réfléchir.**
- **Restez neutre.**
- **Écoutez les préoccupations.**
- **Posez des questions pour mieux comprendre.**
- **Restez calme et posé.**
- **Demandez aux participants s'il y a quelque chose que l'on pourrait faire différemment.**

Un animateur peut parfois avoir l'impression qu'une personne ou que le groupe en entier résiste. Le cas échéant, posez des questions à ce sujet. Cette situation ressemble à celle de l'« éléphant dans la pièce ». Tout le monde sent la tension, mais personne n'en parle. Validez vos perceptions. Une fois la résistance exposée, il est moins probable qu'elle vous interrompe plus tard, à un moment plus délicat. **Faites intervenir les participants.**

Inconfort de l'animateur

N'oubliez pas que les animateurs sont aussi humains. Il peut arriver que vous vous sentiez mal à l'aise ou que vous réagissiez fortement pendant la formation en entendant des commentaires de participants que vous percevez comme un jugement ou de la discrimination. Certains commentaires peuvent déclencher vos émotions en raison de vos expériences passées.

L'animateur devrait d'abord s'interroger sur ce qui suit :

- Dans quelle mesure connaît-il le sujet?
- Qu'est-ce qui le rend mal à l'aise?
- Pourquoi le sujet pose-t-il problème?
- Quelles sont ses préoccupations par rapport à la présentation du sujet?

Une fois que vous avez cerné la source de l'inconfort, vous pouvez agir. Si l'inconfort est lié au contenu,

essayez d'en apprendre plus sur le sujet et de vous familiariser avec celui-ci en cherchant sur Internet et dans les ressources de la communauté ou en participant à des séminaires et des ateliers. Vous pouvez également consulter des experts de la communauté et obtenir des ressources.

Si votre inconfort est causé par une expérience présente ou passée ou vos attitudes et comportements présents ou passés, parlez-en avec une personne de confiance. Demandez-vous si c'est un bon moment pour vous d'offrir ce genre de formation.

Si vos émotions sont « déclenchées » sur le moment, arrêtez-vous, prenez une grande inspiration, comptez jusqu'à dix et recentrez-vous. Essayez de déterminer quel est l'élément déclencheur et intervenez par rapport au comportement ou commentaire, et non la personne elle-même. Il s'agit d'un moment important pour vous appuyer sur votre coanimateur.

Gérer les témoignages des participants

En raison de la nature délicate du sujet, on peut présumer qu'un participant ou quelques participants pourraient connaître une personne qui a vécu du HVFG ou en avoir vécu eux-mêmes. De même, les discussions peuvent raviver des souvenirs ou des expériences chez un participant. Mentionnez-le dès le départ et soulignez l'importance de reconnaître les défis à relever pour composer avec des problèmes de HVFG, qui ont depuis toujours été ignorés ou perçus comme une affaire privée.

Les animateurs devraient avoir un plan pour répondre à une personne qui devient émotive ou qui partage un témoignage sur son expérience de la violence. Dans le cadre de ce plan, il faudrait reconnaître comment il a été difficile pour la personne de partager cette information et utiliser le témoignage comme un moment d'apprentissage (c.-à-d. quels étaient les défis et les obstacles et ce qui a été utile).

Informez les participants qu'ils peuvent sortir de la salle s'ils se sentent bouleversés. L'animateur voudra aller voir s'ils sont corrects. Faites savoir aux participants qu'ils peuvent s'adresser à l'animateur pour lui dire que le contenu les fait réagir.

N'oubliez pas que le ton donné dès le début de la formation peut influencer la mesure dans laquelle les participants se sentiront à l'aise et en sécurité dans l'environnement de formation pour partager de l'information personnelle. Préparez des ressources et des références à donner à la personne.

Il est important d'insister sur la nécessité de respecter la confidentialité de l'information personnelle partagée ou discutée dans les groupes et d'inclure cette exigence dans les directives pour travailler ensemble.

Module 1 : Prévenir et traiter le harcèlement et la violence fondés sur le genre

Objectif

Ce cours a pour objectif d'offrir aux employés du secteur de l'électricité les connaissances et les outils appropriés pour cerner les comportements déplacés au travail, les interrompre et les signaler.

Il se veut une formation de base pour tous les employés, les stagiaires, les entrepreneurs, les membres d'un syndicat et les associations.

Objectifs d'apprentissage du cours

Après avoir suivi cette formation, les participants pourront mieux :

- cerner les gestes et les comportements au travail qui constituent du harcèlement, de la violence et de l'inégalité, et qui nuisent à la réussite des employés au travail;
- reconnaître les exemples courants de HVFG qui ont des répercussions sur le secteur de l'électricité en particulier;
- comprendre la responsabilité de chaque organisation, employé et membre pour prévenir et combattre le HVFG au travail;
- mettre en application des stratégies pour prévenir le HVFG, soutenir les collègues qui vivent du harcèlement ou de la violence et aider ces personnes d'une façon qui privilégie leur sécurité, leur capacité d'agir et la protection de leur vie privée.

Ordre du jour

Aperçu de la formation	
20 mins	Introduction
20 mins	Définitions et termes
25 mins	Harcèlement et violence fondés sur le genre au travail
45 mins	Interrompre les incidents de HVFG et les signaler
10 mins	Récapitulatif et conclusion

Plan de leçons

Section	Activités	Temps et matériel
Introduction	<p>Objectif : Présenter le sujet et mettre en contexte la formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mot de bienvenue et présentations (5 minutes) • Présentation • À propos de l'initiative pour un milieu de travail exempt de HVFG (5 minutes) • Mise en contexte (5 minutes) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Objectifs d'apprentissage ◦ Établissement de règles de base ◦ Avertissement – gérer les réactions • Activité brise-glace et de réflexion : « La culture de mon milieu de travail » (5 minutes) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Réflexion personnelle sur leur milieu de travail et le HVFG 	<p>Diapositives 1 à 7</p> <hr/> <p>20 minutes</p> <hr/> <p>Crayons-feutres, chevalets</p> <hr/> <p>Virtuel ou hybride</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Caméra • Ordinateur portable • Haut-parleur
Définitions et termes	<p>Objectif : Passer en revue les définitions et les termes qui seront utilisés tout au long de la formation et que vous devriez connaître.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mini-exposé (8 minutes) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Termes liés au HVFG • Vidéo (7 minutes) • Termes et concepts liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre • Activité de réflexion : « Réaction aux personnes qui remettent en question les attentes de la société en matière de genre et de sexe » (5 minutes) 	<p>Diapositives 8 à 15</p> <hr/> <p>20 minutes</p>
Harcèlement et violence fondés sur le genre	<p>Objectif : Fournir des exemples des différentes formes de HVFG et explorer les idées fausses et les répercussions au travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mini-exposé (10 minutes) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Pourquoi se concentrer sur la prévention ◦ Formes de harcèlement et de violence fondés sur le genre • Activité interactive : « 5 mythes au sujet du HVFG au travail » (5 minutes) • Intention ou répercussions (10 minutes) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Répercussions au travail ◦ Répercussions sur les personnes survivantes et les autres employés ◦ Violence entre partenaires intimes au travail 	<p>Diapositives 16 à 28</p> <hr/> <p>25 minutes</p>

Section	Activités	Temps et matériel
Interrompre les incidents de HVFG et les signaler	<p>Objectif : Présenter des exemples du continuum de comportements et de gestes qui constituent du HVFG.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mini-exposé (10 minutes) <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsabilités de l'employeur (à adapter) ○ Combattre le HVFG au travail (à adapter) • Est-ce du HVFG? Scénarios (30 minutes) : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les participants reçoivent différents scénarios à discuter à deux ou en petit groupe. ○ Si vous êtes la cible de HVFG, en êtes témoin ou apprenez qu'un tel incident s'est produit (5 minutes) 	<p>Diapositives 29 à 39</p> <hr/> <p>45 minutes</p> <hr/> <p>Scénarios pour les participants (1 par groupe)</p> <hr/> <p>Tableaux de papier, tableaux blancs et tableaux blancs virtuels pour consigner les réponses et le travail en groupe</p>
Récapitulatif et conclusion	<p>Objectif : Passer en revue les points importants et clore la formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation : Ne pas combattre le HVFG (conséquences) • Exercice de clôture : réflexion : La culture de mon milieu de travail pourrait être... • Ressources : où trouver de l'aide 	<p>Diapositives 40 à 43</p> <hr/> <p>10 minutes</p> <hr/> <p>Liens ou formulaires d'évaluation</p>

Total : 120 minutes

Instructions sur l'animation

Diapo 1 : Module 1 – Prévenir et traiter la violence fondée sur le genre en milieu de travail



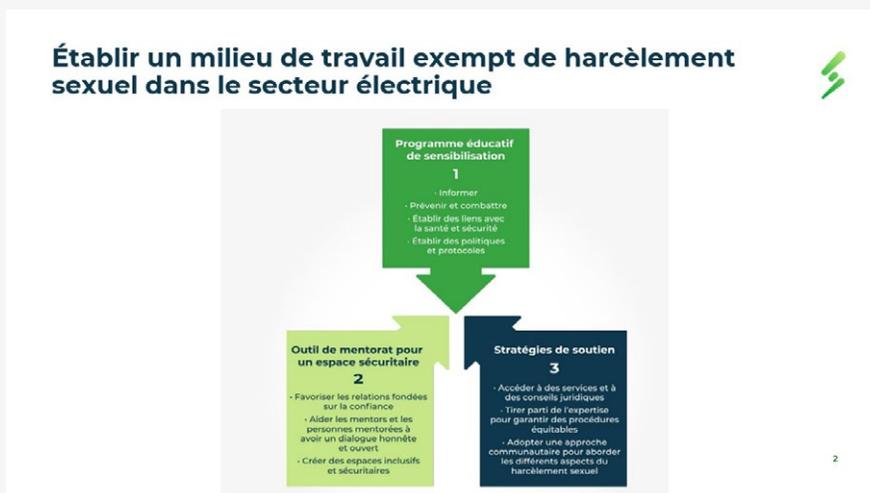
OBJECTIF :

Présenter le module et son objectif général. Laisser le titre de la diapositive affiché pendant que les personnes s'installent pour assister au cours.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Souhaitez la bienvenue aux participants et présentez-vous, votre service/organisation et l'initiative pour un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.
- **On connaît davantage la prévalence du harcèlement sexuel et de la violence, aussi connus sous le nom de harcèlement et violence fondés sur le genre**, dans les milieux de travail.
- Les employeurs répondent à ce qui **devient un problème croissant de santé et de sécurité ainsi que de diversité** au travail.
- Les employeurs reconnaissent **la nécessité de mettre en place des stratégies efficaces pour prévenir et combattre le harcèlement et la violence fondés sur le genre** afin d'instaurer un climat de travail sécuritaire.
- Le présent **module de formation s'adresse aux employés** afin qu'ils connaissent les politiques en milieu de travail et la raison pour laquelle elles sont importantes pour prévenir et combattre le HVFG au travail.

Diapo 2 : Établir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence fondés sur le genre au travail



OBJECTIF :

Inscrire la formation dans le cadre d'une plus grande initiative et donner un bref aperçu des outils et ressources supplémentaires disponibles.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Par conséquent, les milieux de travail sont confrontés à des pressions croissantes pour mettre en place des politiques et procédures efficaces et instaurer un climat de travail approprié.
- Afin de soutenir le secteur de l'électricité, RHIEC a conçu une approche à trois volets, qui peut être adaptée aux contextes et aux organisations de diverses tailles.

3 VOLETS :

1. Programme éducatif de sensibilisation – comprend

- **Trousse d'outils :** Prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre;
- Matériel pour créer une campagne de sensibilisation pour un milieu de travail exempt de HVFG;
- Formation sur le harcèlement et la violence fondés sur le genre.

2. Outil de mentorat pour un espace sécuritaire

- Ensemble d'outils et de ressources pour favoriser des relations de mentorat respectueuses et sécuritaires. S'harmonise avec le Carrefour des mentors ainsi que d'autres initiatives de RHIEC, comme Femmes connectées.

3. Cadre et stratégie de soutien

- Une stratégie et un cadre complets pour soutenir les personnes exposées au HVFG en milieu professionnel.

Abordez les aspects logistiques : la longueur du cours, les pauses et le matériel que les participants devraient avoir.

Par exemple : Ce cours dure environ deux heures. Une copie de la présentation PowerPoint vous sera envoyée par courriel après la formation ou sera accessible sur un lecteur partagé en ligne.

Diapo 3 : Initiatives propres à l'organisation

Diapositive modifiable 

Mentionner ici les initiatives précises ou supplémentaires pour lesquelles votre organisation pourrait s'impliquer afin de réduire les incidents de HVFG, y compris les initiatives connexes, par exemple :

- la santé et la sécurité
- l'équité, l'inclusion et la diversité
- la culture organisationnelle

Inclure un lien vers des ressources ou des indications sur la manière d'y accéder, si possible.

3

OBJECTIF :

Souligner l'existence d'autres initiatives organisationnelles connexes et orienter les participants vers celles-ci.

La diapositive peut être adaptée – fournir de l'information qui oriente les participants vers les ressources et les initiatives menées et offertes par l'organisation ou à l'échelle locale.

Diapo 4 : Objectifs d'apprentissage

Objectifs d'apprentissage 

1. Déterminer les actions et les comportements en milieu de travail qui constituent un harcèlement fondé sur le genre.
2. Reconnaître les exemples courants de HVFG qui ont des répercussions sur le secteur de l'électricité en particulier.
3. Comprendre notre responsabilité collective en matière de prévention et de réaction au HVFG en milieu de travail.
4. Appliquer des stratégies pour prévenir le HVFG et soutenir les collègues



4

OBJECTIF :

Décrire ce que les participants devraient savoir et être en mesure d'accomplir après avoir participé à la formation et comment la formation sera offerte.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Ce sont les objectifs d'apprentissage de la formation. À la fin de cette formation, les participants pourront :

- Cerner les gestes et les comportements au travail qui constituent du harcèlement, de la violence et de l'inégalité, et qui nuisent à la réussite des employés au travail;
 - Reconnaître les exemples courants de HVFG qui ont des répercussions sur le secteur de l'électricité en particulier;
 - Comprendre la responsabilité de chaque organisation, employé et membre pour prévenir le HVFG au travail et y réagir;
 - Mettre en application les stratégies pour prévenir le HVFG, soutenir les collègues qui vivent du harcèlement ou de la violence et aider ces personnes d'une façon qui privilégie leur sécurité, leur capacité d'agir et la protection de leur vie privée.
- La formation utilisera une combinaison de méthodes :
 - Présentation
 - Discussion de groupe
 - Réflexion personnelle
 - Demandez aux participants de regarder les exemples de situations qui pourraient survenir dans le spectre des comportements et gestes déplacés et d'explorer comment nous pourrions mieux y réagir.
 - **Abordez les aspects logistiques :** la longueur du cours, les pauses et le matériel dont ils auront besoin. Par exemple : *Ce cours dure environ deux heures. Dites au participant d'utiliser la copie de la présentation dans leurs documents pour suivre l'exposé à l'aide de la présentation PowerPoint et de tout autre document fourni. Dites-leur où ils peuvent trouver de l'information supplémentaire.*

Diapo 5 : Avis aux participants

Avis aux participants



-  Écouter et participer dans un esprit de respect, de curiosité et d'ouverture.
-  Être attentif dans un souci d'apprentissage, de compréhension et d'empathie.
-  Faire preuve de respect lorsque vous exprimez vos points de vue ou vos opinions. Prendre en compte le savoir expérientiel passé et présent de chacun.
-  Se donner la permission d'être mal à l'aise et de changer de point de vue.
-  Valoriser et respecter la confidentialité.

5

OBJECTIF :

Fixer d'un commun accord des règles de base pour créer un espace d'apprentissage sécuritaire.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR

- Insistez sur l'importance que les gens se sentent en sécurité de participer, de poser des questions, d'explorer des idées et d'apprendre.
- La formation ne vise pas à blâmer qui que ce soit, mais nous encourageons les participants à garder l'esprit ouvert et à réfléchir à leurs

- propres comportements, attitudes et réactions.
- Les animateurs devraient passer en revue les règles de base. Demandez aux participants s'il manque quelque chose dans les règles pour leur permettre de sentir en sécurité et d'apprendre.

Ce pourrait être un bon moment pour informer les participants que certains des sujets abordés dans ce cours pourraient déclencher des émotions chez certaines personnes. Par exemple : *Certains sujets abordés aujourd'hui pourraient déclencher des émotions chez les personnes qui ont vécu des expériences difficiles. J'espère que nous contribuerons tous à créer*

une atmosphère de respect mutuel et de sensibilité. Voici quelques directives pour nous permettre de bien travailler ensemble aujourd'hui.

Passez les points en revue, puis demandez aux participants s'ils aimeraient ajouter autre chose.

Option : créez une liste plus exhaustive de directives pour travailler ensemble sur un tableau de papier ou un tableau blanc. Demandez aux participants s'il manque quelque chose et ajoutez-le. Obtenez l'accord du groupe sur la liste.

Diapo 6 : Reconnaître et gérer les réactions

Reconnaître et gérer les réactions

Émotions	Réactions
<ul style="list-style-type: none"> • Malaise • Stress • Culpabilité • Ressentiment • Manque d'intérêt • Colère • Frustration • Inattentif 	<ul style="list-style-type: none"> • Rejeter • Nier • Dénigrer • Détourner • Distraire • Être sur la défensive • Argumenter • Se taire

6

OBJECTIF :

Avertissement : pour mettre les participants en garde que la formation peut comprendre des questions ou des discussions perturbantes qui pourraient « déclencher » des souvenirs, des sentiments ou d'autres symptômes psychologiques chez les personnes directement ou indirectement exposées à un traumatisme antérieur.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Reconnaissez que certains des participants ont probablement déjà vécu ce genre de violence ou de harcèlement ou d'autres situations difficiles.
- Admettez qu'il est difficile de parler de ces sujets.
- **Il est important de porter attention aux émotions qui surgissent en vous :**
 - Elles peuvent être déclenchées par vos expériences personnelles par rapport au sujet (le HVFG) ou d'autre information communiquée pendant la formation.
 - Les émotions qui surgissent peuvent se manifester de différentes façons, d'une forte réaction émotive à un sentiment d'être déstabilisé.
 - Si quoi que ce soit pendant la formation vous

bouleverse, prenez soin de vous – cela peut inclure sortir de la salle et prendre le temps dont vous avez besoin avant de revenir. Si vous sortez, il est possible que quelqu'un aille vous voir pour s'assurer que vous allez bien.

- N'hésitez pas à dire à l'animateur lorsque vous avez besoin d'aide afin que vous puissiez recevoir du soutien – nous pouvons vous offrir des ressources pour vous aider, en toute confidentialité.

Remarque : En ce qui concerne une personne qui sort de la salle, si la formation est coanimée, l'animateur qui n'est pas en train de parler peut aller voir comment va la personne. S'il n'y a qu'un seul animateur, il pourrait être utile de désigner une personne dans la salle qui aura cette responsabilité.

Transition vers l'activité brise-glace.

Diapo 7 : Activité brise-glace – La culture de mon milieu de travail

Activité brise-glace

Prenez le temps de réfléchir aux phrases suivantes, puis complétez-les :

1. La culture de mon lieu de travail relative aux interactions fondées sur le genre est...
2. Dans quelle mesure mes actions sur mon lieu de travail contribuent-elles à...
 - Promouvoir un environnement de travail sécuritaire et sain, exempt de HVFG?
 - Favoriser les conditions propices à la sécurité physique et psychologique d'autrui au travail?

7

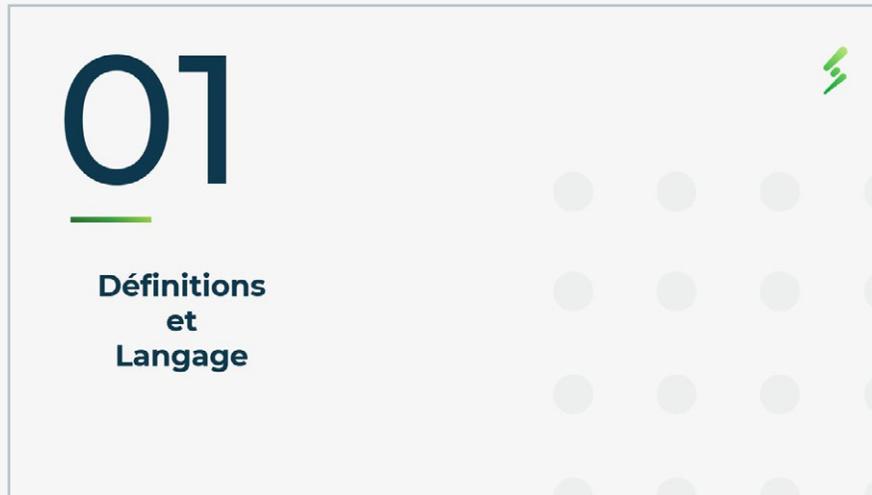
OBJECTIF :

un exercice de transition pour donner aux participants l'occasion de réfléchir au sujet abordé et à leur environnement de travail. **Activité brise-glace : 5 minutes.**

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Demandez aux participants de réfléchir à la façon dont ils termineraient les phrases et de l'écrire.
- Discutez de la question no 1 avec la personne à votre droite ou en groupe de deux.
- Informez les participants qu'il n'est pas nécessaire de partager leurs réponses à la question no 2 – elle est pour leur réflexion personnelle, pour commencer à réfléchir à leurs propres gestes quant au problème du HVFG.
- Invitez les participants à réfléchir aux points que vous soulevez tout au long de la formation pour cerner ce qui fonctionne bien et ce qui fonctionne moins bien dans leur organisation ainsi que les aspects à améliorer.
- Voici un exemple de transition à la prochaine diapositive : l'activité brise-glace nous a amenés à parler de la culture du milieu de travail et de l'environnement. Avant d'aller plus loin, jetons un coup d'œil aux termes et aux définitions qui seront utilisés tout au long de la formation.

Diapo 8 : Définitions et langage



OBJECTIF :

Passer en revue les définitions et les termes qui seront utilisés tout au long de la formation et que vous devriez connaître.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Les termes et les définitions liés au harcèlement et aux identités protégées sont en constante évolution. Il est important d'utiliser les termes les plus à jour dans la culture du milieu de travail et dans les documents.
- Passons en revue quelques-uns des termes et définitions les plus importants. Vous trouverez un glossaire plus complet dans la [trousse d'outils sur la prévention du harcèlement](#) et de la violence fondés sur le genre au travail

Diapo 9 : Qu'est-ce que le harcèlement et la violence fondés sur le genre (HVFG)

A slide titled 'Qu'est-ce que le harcèlement et la violence fondés sur le genre [HVFG]?'. The title is in dark blue. Below it, there are three bullet points in green text. In the top right corner, there is a green lightning bolt icon. At the bottom, there is a green box with white text. The background is white with a light grey grid pattern.

Qu'est-ce que le harcèlement et la violence fondés sur le genre [HVFG]?

- Ce concept consiste en agissements commis à l'encontre de personnes en raison de leur **identité de genre** (masculine, féminine, non conforme au genre) ou de leur **expression de genre**,
- ou qui **touche des personnes** ou un **genre particulier de manière disproportionnée**,
- et qui englobe le **harcèlement sexuel** et la **violence entre partenaires intimes**.

***Bien qu'il soit reconnu que les personnes de tout genre puissent être victimes de HVFG au travail, il est bien établi dans la recherche que les femmes courent un plus grand risque.

OBJECTIF :

Créer une compréhension commune du harcèlement et de la violence fondés sur le genre.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Traditionnellement, nous nous sommes concentrés sur le harcèlement sexuel des femmes au travail.
- Au fil de l'évolution de la société, nous reconnaissons qu'il faut être plus inclusif dans notre réponse, tout en reconnaissant le risque auquel les femmes sont exposées.

- La violence et le harcèlement fondés sur le genre sont commis à l'encontre d'une personne en raison de son identité de genre, de son expression de genre ou de la perception qu'elle a de son genre.
- Cela comprend également le harcèlement sexuel et la violence entre partenaires intimes.
- Ce phénomène cible le plus souvent les femmes, les personnes transgenres et les personnes non conformes au genre ou non binaires.

Remarque : Voir le glossaire des termes et définitions

Diapo 10 : Qu'est-ce que le harcèlement au travail?

Qu'est-ce que le harcèlement en milieu de travail? 

« Tous gestes, comportements ou commentaires, notamment de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils offensent, humilient ou causent d'autres préjudices ou maladies physiques ou psychologiques à un membre du personnel, incluant tous les gestes, comportements ou commentaires prescrits. »

10

OBJECTIF :

Fournir une définition générale du harcèlement qui a lieu dans les contextes de travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- « *Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.* »
 - Physique
 - Psychologique
 - Harcèlement en ligne
 - Traque

- Le harcèlement au travail est habituellement un ensemble de comportements continus, mais il peut également résulter d'un seul incident s'il a un impact grave et durable sur quelqu'un.

Pour les définitions propres à une province en particulier, consulter la législation spécifique de cette province.

Remarque à l'intention de l'animateur : Cette définition est tirée du Code canadien du travail (paragraphe 122[1])

Diapo 11 : Qu'est-ce que la violence au travail?

Qu'est-ce que la violence en milieu de travail?

« Tous gestes, comportements, menaces ou actions d'une personne à l'égard d'un membre du personnel sur son lieu de travail, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils causent un préjudice, une blessure ou une maladie à ce travailleur. » (COHRS, s. 20.2)

Il peut s'agir notamment :

d'une attaque physique ou une agression

d'un comportement menaçant

de menaces verbales ou écrites

de violence familiale ou entre partenaires intimes qui se répercute en milieu de travail

de violence sexuelle

11

OBJECTIF :

Fournir une définition de la violence au travail.

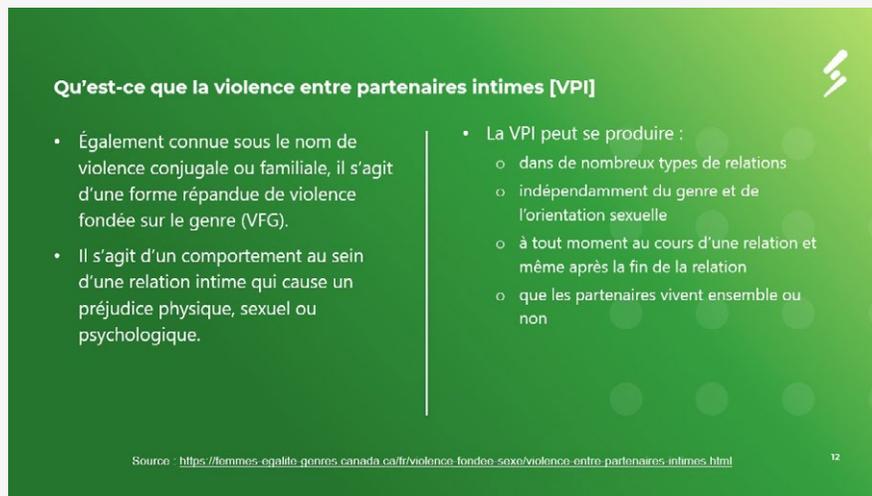
- « [...] tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. » (RCSST, article 20.2);
- **Cela peut comprendre :**
 - Agression ou attaque physique;
 - Comportement menaçant;
 - Menaces verbales ou écrites;
 - Violence familiale ou entre partenaires intimes qui se manifeste au travail;
 - Violence sexuelle.
- Les deux définitions sur le harcèlement au travail et la violence au travail quant à l'intention ou aux répercussions.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Remarque à l'intention de l'animateur : La définition de la violence utilisée dans le présent document est la définition de la violence au travail du gouvernement fédéral. Vous trouverez la définition des autres provinces dans la législation de chaque province.

Lien utile (anglais) :
[Definitions of Workplace Violence Throughout Canada](#)

Diapo 12 : Qu'est-ce que la violence entre partenaires intimes (VPI)?



The slide features a green background with a white lightning bolt icon in the top right corner. The title 'Qu'est-ce que la violence entre partenaires intimes [VPI]' is centered at the top. Below the title, there are two columns of bullet points. The left column contains two main points, and the right column contains one main point with three sub-points. At the bottom left, there is a source URL, and at the bottom right, there is a small number '12'.

Qu'est-ce que la violence entre partenaires intimes [VPI]

- Également connue sous le nom de violence conjugale ou familiale, il s'agit d'une forme répandue de violence fondée sur le genre (VFG).
- Il s'agit d'un comportement au sein d'une relation intime qui cause un préjudice physique, sexuel ou psychologique.

- La VPI peut se produire :
 - dans de nombreux types de relations
 - indépendamment du genre et de l'orientation sexuelle
 - à tout moment au cours d'une relation et même après la fin de la relation
 - que les partenaires vivent ensemble ou non

Source : <https://femmes.egalite-genres.canada.ca/fr/violence-fondee-sexe/violence-entre-partenaires-intimes.html>

12

OBJECTIF :

Inclure la violence entre partenaires intimes dans les formes de harcèlement ou de violence qui peuvent avoir des répercussions au travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Forme prévalente de violence fondée sur le genre, elle est également connue sous le nom de violence conjugale ou familiale.
- Elle fait référence à des comportements à l'intérieur d'une relation intime qui causent du tort à la personne sur les plans physique, sexuel ou psychologique. Cela comprend des gestes tels que les suivants :
 - Agression physique – coups de poing, coups de pied et gifles.
 - Coercition sexuelle ou viol – agression sexuelle facilitée par la drogue.
 - Violence psychologique – attaques verbales, humiliation, manipulation et comportements contrôlants – isoler la personne de ses amis et de sa famille, contrôler les finances familiales, traquer la personne.
- La VPI peut se produire dans de nombreux types de relation, y compris :
 - dans un mariage, une union de fait ou une fréquentation amoureuse;
 - quel que soit le genre ou l'orientation sexuelle des partenaires;
 - à n'importe quel moment pendant la relation et même après qu'elle soit terminée;
 - que les partenaires vivent ensemble ou qu'ils soient intimes sexuellement ou non.

Diapo 13 : Qu'entend-on par « milieu de travail »?

Qu'entend-on par « milieu de travail »?



Le milieu de travail comprend les éléments suivants:

- les installations physiques
- les activités liées au travail
- les déplacements liés au travail
- les médias sociaux liés au travail:



13

OBJECTIF :

Offrir une définition élargie du milieu de travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Le milieu de travail s'étend au-delà du bureau ou de l'établissement de l'organisation. Il comprend tout contexte lié aux activités de travail :

- Les établissements physiques tels que les bureaux, les campements, les sites de construction.
- Les événements liés au travail tels que les conférences et les célébrations tenues « à l'extérieur ».
- Les déplacements liés au travail et le temps passé seul avec un collègue de travail qui affectent de façon disproportionnée les personnes d'un genre en particulier et les médias sociaux :
 - Courriel
 - Groupes de clavardage
 - Facebook/Instagram
 - Forums

Diapo 14 : Orientation sexuelle et identité de genre

Orientation sexuelle et identité de genre

Termes qu'il est bon de connaître :

- Sexe assigné à la naissance
- Personne intersexuée
- Identité de genre
- Cisgenre
- Transgenre (Trans) – fluidité du genre
- Expression de genre
- Orientation sexuelle



Se renseigner sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre

14

OBJECTIF :

Présenter aux participants des termes et définitions actuels liés à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Vidéo (7 minutes)

Nous allons regarder une courte vidéo qui nous présentera certains termes actuellement utilisés pour définir l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

- La vidéo présentera les concepts de genre et d'orientation sexuelle.
- Elle nous invite à penser au genre différemment.
- En regardant la vidéo, portez attention à vos réactions.

Nos concepts de la sexualité et du genre ainsi que les termes utilisés pour les décrire évoluent et changent.

Termes qu'il faut connaître et auxquels il faut porter attention :

- Sexe assigné à la naissance
- Intersexualité
- Identité de genre
- Cisgenre
- Transgenre (trans) – genre fluide
- Expression sexuelle
- Orientation sexuelle

Prenez note des termes qui sont nouveaux pour vous ou sur lesquels vous avez des questions et nous en discuterons après la vidéo.

Diapo 15 : Réflexion

Réflexion



Lorsqu'une personne remet en question les attentes de la société en matière de genre ou de sexe, à savoir :

- Qu'est-ce que je ressens?
- Quelles réactions spontanées cela suscite-t-il?

15

OBJECTIF :

donner aux participants l'occasion de réfléchir à leurs propres attitudes par rapport aux rôles de genres.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Activité : 5 minutes

Lorsqu'une personne remet en question les attentes de la société à l'égard du genre ou du sexe, par exemple, son choix de carrière, son apparence, la personne qui l'attire, sa façon de parler, sa défense des identités de genre non conforme, ou autres :

- Comment je me sens?
- Quelles réactions automatiques cela suscite-t-il?

Bilan :

- Qu'est-ce qui influence nos attitudes?

- Quels facteurs ou événements ont influencé des changements dans la société?
- Proposez aux participants de continuer à examiner leurs hypothèses et leurs valeurs et à les remettre en question.

Diapo 16 : Harcèlement et violence fondés sur le genre au travail



OBJECTIF :

Présenter de l'information sur l'omniprésence du HVFG au travail et la façon dont il se manifeste, et explorer quelques idées fausses.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Introduction à la prochaine section de la formation.
- Explorer à quel point le HVFG est omniprésent et regarder les différentes manières dont il peut se produire.

Diapo 17 : Pourquoi se consacrer à la prévention du HVFG dans le secteur de l'électricité?

 Slide 17: Pourquoi se consacrer à la prévention du HVFG dans le secteur de l'électricité? The slide has a white background. At the top left, the title is in bold dark blue. Below it, the text 'La recherche le démontre :' is followed by two bullet points. Further down, 'Les mesures à prendre :' is followed by one bullet point. On the right side, there is an image of a stack of papers with colorful tabs. A small green lightning bolt icon is in the top right corner. The number '17' is in the bottom right corner.

Pourquoi se consacrer à la prévention du HVFG dans le secteur de l'électricité?

La recherche le démontre :

- Les femmes sont plus susceptibles (1 sur 5) d'être victimes de harcèlement, d'intimidation ou de violence au travail.
- Les participants masculins ont été surpris par les cas de HVFG subis par les participantes.

Les mesures à prendre :

- Prendre un « virage » dans le secteur de l'électricité, afin de promouvoir des conditions de travail respectueuses.

OBJECTIF :

Expliquer pourquoi la prévention est importante et ce qu'il doit se produire pour créer un changement significatif et durable.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

RHIEC – Leadership en pleine évolution 2022

Les résultats d'une étude menée par RHIEC sur la situation de l'intégration des genres ont révélé que les expériences vécues par les FEMMES au travail diffèrent souvent de celles vécues par les hommes en ce qui concerne le harcèlement, l'intimidation et la violence.

Les femmes étaient plus susceptibles (1 sur 5) que les hommes de se faire harceler, de se faire intimider ou de subir de la violence au travail – résultat de la masculinité « toxique » ou de l'hypermasculinité.

Les hommes qui ont participé à l'étude étaient surpris et consternés d'apprendre les situations auxquelles les femmes participant à l'étude avaient été confrontées au travail.

Nous devons créer un changement dans le secteur de l'électricité et promouvoir des environnements de travail respectueux où les comportements prescrits sont clairement communiqués et les normes cadrent avec des milieux de travail sécuritaires et sains, exempts de HVFG.

Diapo 18 : Formes de harcèlement et de violence fondés sur le genre



OBJECTIF :

Cerner les différentes formes de HVFG qui peuvent se produire au travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Le HVFG peut se manifester sous la forme de différents comportements et gestes, certains plus subtils que d'autres. Ils ont tous des répercussions négatives sur les survivants et leur milieu de travail.

Verbal :

- Blagues
- Cris
- Commentaires ou propos dérogatoires
- Insultes liées à un sexe en particulier

- Non verbal (ton, langage corporel)
- Commentaires liés au genre sur les caractéristiques physiques ou les manières
- Propos déplacés (humour cru/vulgaire ou termes liés au genre)
- Commentaires de nature sexuelle ou liés au genre ou comportements pour intimider une personne
- Questions ou discussions au sujet des activités sexuelles

- Avances ou propositions
- Violence verbale, menaces ou railleries liées au genre
- Se vanter de ses prouesses sexuelles
- Réclamer des rendez-vous ou des faveurs sexuelles

Non verbal :

- Ton, langage corporel

Physique :

- Contact physique ou gestes déplacés/non nécessaires
- Réclamer des câlins
- Toucher, contact corporel ou gestes
- Envahir l'espace personnel de l'autre personne
- Farces/bizutage
- Agression sexuelle

Psychologique :

- Manipulation mentale (utiliser de l'information de manière à manipuler une personne en lui faisant douter de sa raison)
- Ostraciser une personne
- Refuser d'utiliser le pronom de préférence

d'une personne ou lui attribuer la mauvaise identité de genre

- Affectations de travail peu intéressantes
- Abus de pouvoir – en contrepartie – demander, proposer ou réclamer des faveurs sexuelles en échange d'autre chose (c.-à-d. une promotion, un emploi, une augmentation de salaire); affectations de travail peu intéressantes
- Lorgner ou fixer une personne de façon déplacée
- Traque
- Comportement paternaliste fondé sur le genre qui porte atteinte au statut ou à la position de responsabilité de la personne ciblée
- Exiger qu'un employé s'habilte de manière sexualisée ou propre à un genre
- Représailles pour avoir porté plainte ou rejeté des avances

Virtuel/technologique :

- Vidéos, photos, graffitis ou dessins humoristiques
- Médias sociaux, clavardages de groupe, diffusion d'images, courriels (cyberintimidation ou remarques discriminatoires en ligne)
- Cyberintimidation ou discrimination

Diapo 19 : Qu'en pensez-vous? Vrai ou faux



OBJECTIF :

Mettre en évidence et dissiper les fausses idées au sujet du HVFG au travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Demandez aux participants ce qu'ils ont entendu sur le HVFG et qui pourrait laisser croire que ce n'est pas un problème ou un enjeu dans les milieux de travail du secteur de l'électricité.

Dites aux participants que vous allez leur présenter 5 énoncés. Après avoir présenté chaque énoncé, demandez-leur de réfléchir à l'énoncé et de vous dire s'il est vrai ou faux et pourquoi, de même que les répercussions qu'il pourrait avoir sur les femmes et les personnes d'autres identités de genre au travail.

Diapo 20 : Énoncé n° 1

Énoncé n° 1

Le HVFG ne touche que certains groupes de femmes.

Réalité

- Toute personne, indépendamment de son genre, de sa race, de son orientation sexuelle, de son milieu socio-économique et de ses capacités, peut être victime de violence liée au genre.
- Les jeunes femmes, les femmes autochtones et racisées, les lesbiennes, les immigrantes et les migrantes, les transgenres et les femmes handicapées courent par ailleurs un risque plus élevé.

Source : <https://www.ontario.ca/fr/page/dissiper-les-mythes-associes-aux-agressions-caractere-sexuel>

OBJECTIF :

Comprendre que le HVFG peut toucher n'importe quelle femme, quelle que soit sa position au travail ou dans la société

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Les recherches démontrent que le harcèlement et la violence franchissent toutes les frontières et peuvent affecter n'importe qui, peu importe :

- le genre;
- la race;
- l'orientation sexuelle;
- la situation socioéconomique;
- les capacités.

Certaines femmes pourraient être plus à risque :

- Jeunes femmes
- Femmes autochtones et racisées
- Lesbiennes
- Femmes immigrantes et migrantes
- Personnes trans
- Femmes ayant un handicap

Diapo 21 : Énoncé n° 2

Énoncé n° 2 

Cela ne se produit pas sur mon lieu de travail

Réalité

- La violence peut survenir sur n'importe quel lieu de travail.
- Les industries et les professions à prédominance masculine sont particulièrement sujettes à ce phénomène.
- Le déni peut engendrer un faux sentiment de sécurité et détourner l'attention des signes de danger.
- Connaissez les risques – soyez prête à évaluer, prévenir, gérer et minimiser les menaces.

Sources : Women in male-dominated majors experience increased gender harassment and bias, *Psychological Reports*, Volume 121, n° 3.

21

OBJECTIF :

Comprendre qu'aucun milieu de travail n'est immunisé au HVFG.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- La violence peut se produire dans n'importe quel milieu de travail.
- Les secteurs et les postes depuis longtemps dominés par les hommes, comme le secteur de l'électricité, sont particulièrement vulnérables, car ils ont l'habitude de fonctionner d'une certaine façon et ont développé une culture de « boys' club ».
- Nier ce risque peut mener à un faux sentiment de sécurité et faire en sorte que la direction ignore des signes avant-coureurs importants.
- Il vaut mieux connaître les risques et se tenir prêts à évaluer, prévenir, gérer et atténuer les menaces lorsqu'elles se présentent.

Diapo 22 : Énoncé n° 3

Énoncé n° 3 

La situation des femmes et des autres identités de genre s'est nettement améliorée dans les secteurs à forte prédominance masculine

Réalité

- 28 % des femmes travaillant dans des secteurs à prédominance masculine ont été personnellement victimes de harcèlement sexuel.
- Les femmes qui poursuivent des études universitaires dans des domaines à prédominance masculine sont davantage victimes de harcèlement.
- Les industries et les professions à prédominance masculine sont sujettes à renforcer les stéréotypes nuisibles et à créer des milieux peu propices à l'épanouissement des femmes.

Sources : Parker, K. (7 mars 2018). Women in majority male workplaces report higher rates of gender discrimination. ProQuest Research Center. Drusden, B. E., Drusden, A. Y., Ridge, R. D. et Yamawaki, N. (2017). No girls allowed: Women in male-dominated majors experience increased gender harassment and bias. *Psychological Reports*, Volume 121, n° 3.

22

OBJECTIF :

Souligner les défis que les femmes et les personnes d'autres identités continuent de vivre.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Parmi les femmes travaillant dans les secteurs dominés par les hommes, 28 % ont affirmé avoir personnellement vécu du harcèlement sexuel, comparativement à 20 % des femmes dans les secteurs dominés par des femmes.
- **Le harcèlement se produit avant même l'arrivée sur le marché du travail.** Les femmes qui étudient dans des programmes universitaires dominés par les hommes vivent plus de harcèlement que les femmes qui étudient dans des programmes dominés par les femmes.
- Les secteurs et les postes dominés par les hommes sont susceptibles de renforcer les stéréotypes néfastes et créent des environnements défavorables qui empêchent davantage les femmes et les autres identités de genre d'exceller.

Diapo 23 : Énoncé n° 4

Énoncé n° 4

Combattre le HVFG au travail est la bonne chose à faire mais ne constitue pas une décision stratégique

Réalité

Les entreprises qui présentent une plus grande diversité ethnique et de genre :

- sont plus prospères
- ont un meilleur taux de présence du personnel
- sont plus aptes à attirer et à fidéliser le personnel
- sont plus créatives, novatrices et compétitives

Sources : <https://www.diversityinchespractices.com/2020-diversityinc-post-virtual-top-50-event-webinar/>; <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>; <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter-financial-performance/>; <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28228504/>; <https://hr.zynga.com/2013/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive/>; <https://yello.co/resources/articles/diversity-and-inclusion-study/>

23

OBJECTIF :

Démontrer les avantages de la diversité et de l'inclusion au travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Les entreprises ayant une grande diversité sur le plan ethnique et du genre étaient plus susceptibles d'avoir une rentabilité au-dessus de la moyenne.

Les employés qui se sentent les bienvenus prennent 75 % moins de journées de maladie et ont un taux de roulement 50 % plus faible. Ceux qui vivent des microagressions sont trois fois plus susceptibles de penser à quitter leurs emplois.

Parmi les candidats qui cherchent un emploi, 64 % affirment que la diversité est facteur essentiel à l'acceptation d'une offre.

La diversité des genres et l'inclusion sont bénéfiques pour une entreprise et favorisent la créativité ainsi que l'innovation pour rendre l'entreprise plus concurrentielle.

Diapo 24 : Énoncé n° 5

Énoncé n° 5

Plusieurs femmes mentent lorsqu'elles affirment avoir été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle.

Réalité

- Les fausses déclarations ne représentent en fait qu'une infime minorité.
- Le nombre de fausses déclarations est équivalent au nombre de fausses déclarations pour d'autres crimes au Canada.
- La violence sexuelle est tellement stigmatisée que nombreuses sont les femmes qui préfèrent ne pas porter plainte.

Source : <https://www.ontario.ca/fr/page/dissiper-les-mythes-associes-aux-agressions-caractere-sexuel>

OBJECTIF :

Dissiper la fausse idée selon laquelle les survivantes inventent une allégation de HVFG pour leur propre bénéfice, surtout pour les cas de harcèlement sexuel et de violence.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- La proportion de signalements de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle qui sont faux est actuellement très mince.
- Étant donné que ces allégations sont difficiles à prouver, on croit souvent qu'elles sont fausses.
- Le nombre de faux signalements d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel correspond au nombre de faux signalements pour les autres crimes au Canada.
- La violence sexuelle est stigmatisée à un point tel que les femmes préfèrent ne pas la signaler.

Diapo 25 : Intention vs répercussion

Intention	vs	Repercussion
L'agresseur peut penser		La réalité pour la victime et pour les autres
<ul style="list-style-type: none">• C'est juste une blague• Un simple commentaire ou une observation• Une satisfaction personnelle		<ul style="list-style-type: none">• Offensant• Embarrassant• Humiliant• Dégradant• Intimidée• Solitude• Insécurité psychologique• Isolement• Dépression• Perte de concentration• Atteinte à l'intégrité physique

OBJECTIF :

explorer l'intention derrière le comportement ou le geste d'une personne par rapport aux répercussions sur ceux qui sont touchés.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- L'intention derrière le comportement de l'agresseur peut être très différente des répercussions de son comportement ou de son geste sur les personnes ciblées et les témoins.
- Renvoyez les participants aux définitions du HVFG fournies précédemment pendant la formation.
- Il ne faut pas se concentrer sur ce que l'agresseur voulait faire par son comportement ou son geste, mais plutôt sur les répercussions sur la personne ciblée.
- Même si ce n'était peut-être qu'une blague, la personne qui la reçoit ne la vit pas ainsi.
- L'intention derrière le comportement de l'agresseur peut être très différente des répercussions de son comportement ou de son geste sur les personnes ciblées et les témoins.

Diapo 26 : Conséquences sur le milieu de travail

Conséquences sur le milieu de travail

- Les employeurs canadiens ont vu leurs effectifs diminuer d'environ 8,4 millions de personnes en raison du harcèlement sexuel
- 78 millions en raison de la VPI
- Atteinte à la réputation
- Coûts engendrés par les plaintes et les enquêtes
- Baisse de productivité
- Augmentation du taux de rotation du personnel
- Perte de talents et de compétitivité
- Milieux de travail peu sécuritaires

26

OBJECTIF :

Comprendre les répercussions du HVFG sur le milieu de travail et l'entreprise.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Le HVFG n'a pas seulement des conséquences négatives sur la personne qui commet le geste et sur les personnes ciblées. Il a également une incidence sur le milieu de travail et l'organisation dans son ensemble.
- Les organisations qui choisissent de ne pas déployer des efforts pour créer un environnement sécuritaire et exempt de HVFG ont beaucoup à perdre.

Coût économique

Référez-vous à [Programme éducatif de sensibilisation](#) : « *Reconnaître les répercussions du HVFG au travail* »

Employeurs canadiens

- On estime qu'ils enregistrent des pertes de 18,4 millions de dollars à cause de la violence sexuelle et de 77,9 millions de dollars à cause de la violence infligée par les partenaires intimes.
- Cela porte atteinte à leur réputation, en raison de leur réponse inadéquate au HVFG.
- Ils doivent subir des frais juridiques pour la

tenue d'une enquête.

- Ils doivent payer aux survivants des indemnités ou des règlements imposés par les tribunaux.

Baisse de productivité et augmentation du taux de roulement

- Les survivants ne sont pas capables de fonctionner à leur niveau de productivité normal.
- La réponse au HVFG (c.-à-d. pour enquêter, effectuer des consultations, évaluer et agir) réoriente des ressources qui pourraient autrement être consacrées à d'autres domaines pour développer l'organisation.
- Les organisations perdent des talents – les gens quittent leur emploi, cherchent un emploi moins bien rémunéré ou n'envisageraient jamais de travailler pour certaines organisations en raison de leurs environnements de travail hostiles.

Milieus de travail non sécuritaires

- Les répercussions du HVFG sur la santé mentale sont un enjeu de santé et sécurité au travail qui peut nuire aux milieux de travail.
- La prévalence ou la menace du harcèlement et de la violence fondés sur le genre crée des environnements de travail hostiles, des conflits et du stress.
- Les milieux de travail en personne, dans les régions éloignées ou isolées et de la maison posent tous des risques de HVFG. Bien que les milieux de travail en personne présentent plus de risque en raison des possibilités de contact direct, le travail en région éloignée et de la maison isole physiquement les employés, ce qui les rend vulnérables devant les agresseurs, avec peu de témoins.
- Le HVFG a des répercussions sur les autres employés qui sont témoins de l'incident ou qui sont touchés par celui-ci après coup, principalement en raison de leur préoccupation pour la sécurité du survivant et leur propre sécurité.

Sources :

Hoddenbagh, J., Zhang, T. et McDonald, S. (2014). Estimation de l'incidence économique des crimes violents au Canada en 2009. Division de la recherche et de la statistique, ministère de la Justice du Canada, Gouvernement du Canada. www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/victim/rr14_01/rr14_01.pdf.

Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S. et Scrim, K. (2012). Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009. Ottawa, Ontario : Ministère de la Justice du Canada, Division de la recherche et de la statistique. www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/vf-fv/rr12_7/rr12_7.pdf.

Wathen, C.N., MacGregor, J.C.D. et MacQuarrie, B.J. avec le Congrès du travail du Canada. (2014). Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. London, Ontario : Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf>.

Diapo 27 : Incidence sur les victimes et le reste du personnel

Incidence sur les victimes et le reste du personnel ⚡

OSTRACISME

CRAINdre

ANXIÉTÉ

TRAHISON

TRAUMATISME

27

OBJECTIF :

Comprendre les répercussions du HVFG au travail sur les personnes survivantes et les autres employés.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Référez-vous à Ébauche de l'outil de mentorat pour un espace sécuritaire : « Reconnaître les répercussions du HVFG au travail »

- 90 % des femmes au Canada affirment avoir recours à des stratégies pour éviter les avances sexuelles non désirées au travail, notamment en évitant de croiser certaines personnes et en modifiant leur façon de s'habiller.
- La nature sexualisée du HVFG rend la situation plus traumatisante.
- Si l'agresseur est dans une position de confiance ou d'autorité, le sentiment de trahison est profond.
- Tendance à s'isoler et à ne pas participer aux événements liés au travail pour se protéger contre d'autres incidents de harcèlement. L'isolement peut s'étendre au-delà du travail.
- Choc, irritabilité et colère – envers l'agresseur, l'organisation, la façon dont la situation a été gérée et eux-mêmes pour avoir « permis » que cela se produise et de ne pas l'avoir signalé.
- Anxiété et peur – pour leur sécurité d'emploi et leur carrière, de représailles que la situation s'aggrave en devenant du HVFG, d'être vilipendé ou ostracisé au travail, d'une atteinte à la protection de leur privée ou de la confidentialité si l'incident est divulgué, et de se retrouver seul avec l'agresseur ou de ne pas être crus.
- Hypervigilance causée par le sentiment de percevoir une menace ou du danger.
- Culpabilité intériorisée, sentiment d'avoir causé l'incident et de ne pas en avoir fait assez pour l'arrêter et condamnation de la victime.
- Symptômes de trouble de stress post-traumatique (TSPT, voir le glossaire – Harcèlement sexuel et Genre).

Références :

Angus Reid. (2018). #Metoo: Moment or movement? angusreid.org/me-too.
<https://canadianwomen.org/fr/les-faits/les-agressions-sexuelles/>

Diapo 28 : Violence entre partenaires intimes au travail

Violence entre partenaires intimes au travail



- 54 % des victimes ont déclaré que la violence persistait au travail
- Près de la moitié des partenaires abuseurs déclarent que la VPI a eu un retentissement négatif sur leur rendement au travail
- Plus d'un tiers des victimes déclarent que leurs collègues de travail ont été affectés

OBJECTIF :

Mieux comprendre les répercussions de la violence entre partenaires intimes au travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Référez-vous à Ébauche de l'outil de mentorat pour un espace sécuritaire :
« *Reconnaître les répercussions du HVFG au travail* »

Violence entre partenaires intimes

- La violence entre partenaires intimes est souvent perçue comme une question personnelle, alors qu'en réalité, elle a une incidence sur tous les aspects de la vie d'un survivant.
- On reconnaît de plus en plus qu'elle a des répercussions importantes sur la vie professionnelle des survivants et des agresseurs. Elle

Références :

Wathen, C.N., MacGregor, J.C.D. et MacQuarrie, B.J. avec le Congrès du travail du Canada. (2014). *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail* London, Ontario : Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf>.
Scott, K.L., Lim, D.B., Kelly, T., Holmes, M., MacQuarrie, B.J., Wathen, C. et MacGregor, J.C.D. (2017). *Domestic violence at the workplace: Investigating the impact of domestic violence perpetration on workers and workplaces*. Toronto, Ontario : Université de Toronto. dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/PAR_Partner_report-Oct-23-2017dl.pdf.

peut également mettre les autres personnes au travail à risque.

- Des études menées par le Congrès du travail du Canada et l'Université de Toronto ont révélé que :
- 54 % des survivants affirment que la violence s'est poursuivie pendant qu'ils étaient au travail (par exemple, au moyen d'appels téléphoniques abusifs ou de harcèlement criminel);
- près de la moitié des partenaires violents ont déclaré que leur violence avait un effet négatif sur leur rendement au travail, causé par la distraction, le manque de sommeil, l'anxiété, la dépression ou le besoin de s'absenter du travail;
- plus du tiers des survivants de la violence d'un partenaire intime déclarent que leurs collègues ont été affectés, souvent en raison du stress ou des soucis suscités par la violence subie par la victime.

Diapo 29 : Interrompre l'abus et signaler les incidents de HVFG



OBJECTIF :

explorer les façons et les moyens d'interrompre et de combattre le HVFG au travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Dans cette section, nous nous pencherons d'abord sur les responsabilités de l'employeur ainsi que les politiques et procédures visant à prévenir et à combattre le HVFG.
- Nous aurons également l'occasion de regarder certaines situations qui pourraient nous aider à mettre en application ce que nous avons vu jusqu'à présent dans la formation.

Diapo 30 : Responsabilités de l'employeur

Responsabilités de l'employeur (à adapter) 

- Les employeurs ont des obligations précises en ce qui concerne la mise en place d'un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement.

• **INCLURE LES RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES À VOTRE PROVINCE**

30

OBJECTIF :

informer les participants sur les obligations précises des employeurs concernant la création d'un environnement de travail exempt de harcèlement et de violence ainsi que les répercussions possibles si l'employeur ne respecte pas ses obligations.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

L'animateur devrait adapter ce titre afin de fournir un aperçu de la législation et des normes provinciales qui régissent le harcèlement et la violence au travail ainsi que les responsabilités des employeurs.

Diapo 31 : Lutter contre le HVFG au travail

Lutter contre le HVFG en milieu de travail (à adapter)

 Passer en revue les principaux éléments de la politique de votre organisation, y compris les différentes options de signalement et de résolution de la situation

 Responsabilités du personnel

31

OBJECTIF :

Informar les participants sur les différentes politiques en milieu de travail qui combattent le HVFG.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Adaptez cette diapositive pour donner un aperçu des politiques et procédures en milieu de travail pertinentes en ce qui concerne le HVFG :

- Passez en revue les définitions et les exemples.
- Comment signaler un incident et ce qui se produira.
- Toute mesure de soutien pour les survivants.
- Mesures de protection, confidentialité, absence de représailles, etc.

Remarque : Il peut être utile d'utiliser un organigramme pour illustrer ce point.

Montrez comment la politique cherche à prévenir le HVFG et décrivez les options et les processus pour signaler les incidents de HVFG et y répondre, incluant les mesures de soutien qui pourraient s'offrir à la victime.

Diapositives 32 à 36 : Activité : Scénarios – S'agit-il de HVFG?

S'agit-il de HVFG?

En binôme ou en petit groupe, discutez du scénario qui vous a été attribué.



Questions à examiner

- Quelles sont les conséquences possibles de ce type de comportement?
 - Sur les personnes ou les groupes ciblés (victimes)
 - Sur le milieu de travail
 - Sur l'organisation
- S'agit-il de harcèlement ou de violence fondés sur le genre?
- Que pourriez-vous faire si vous vous trouviez dans une telle situation ou si vous en étiez témoin?

32

Scénario no 1 : Pierre le persévérant



Sur une période de plusieurs mois, une travailleuse nouvellement embauchée dans une petite entreprise/un chantier de 10 personnes reçoit des demandes répétées d'un collègue masculin pour aller prendre un verre avec lui après les heures de travail. Ce dernier est plus âgé qu'elle, mais il ne la supervise pas.

La travailleuse refuse poliment en disant « désolée, j'ai quelque chose de prévu » ou « peut-être la prochaine fois » et ainsi de suite.

Les demandes répétées commencent à la mettre mal à l'aise. Un autre membre du personnel vous a fait part, en plaisantant, de l'insistance de l'employé masculin et a fait remarquer qu'il était incapable d'accepter le refus de la femme.

Scénario no 2 : Une rencontre fortuite



Andie et Zain se rencontrent lors d'un congrès de leur secteur d'activité. Bien qu'ils ne travaillent pas pour la même organisation, ils travaillent dans le même domaine.

Zain travaille dans ce domaine depuis bien plus longtemps qu'Andie. Zain souhaite faire bénéficier Andie de son expérience et tous deux commencent à s'échanger des courriels.

Après quelques courriels, Andie change rapidement de sujet, passant du travail à des compliments sur la beauté de Zain. Zain tente de revenir à des sujets liés au travail, mais Andie continue d'envoyer régulièrement des courriels à Zain et lui a récemment proposé de passer une fin de semaine ensemble.

34

Scénario no 3 : Une immense déception



Amal, une jeune musulmane, a commencé à travailler comme ingénieure subalterne. Elle était enthousiaste à l'idée d'occuper son nouvel emploi en raison des politiques de l'organisation en matière de diversité. Tous ses collègues sont beaucoup plus âgés et plus expérimentés, mais les connaissances et les compétences d'Amal sont réellement impressionnantes. Elle est curieuse, pose beaucoup de questions et a le don de résoudre les problèmes qui se posent en les abordant sous un angle différent.

Cependant, Amal a remarqué que ses collègues sont de plus en plus réticents à répondre à ses questions et évitent de l'impliquer dans des échanges informels de « remue-ménages ». Elle les a également entendus formuler des commentaires déplacés sur le fait qu'elle porte un hijab et qu'elle est toujours habillée sobrement.

Amal se sent profondément blessée et mise à l'écart du reste du groupe. Elle perd de l'intérêt pour son travail et se replie sur elle-même. Elle est déçue et songe désormais à chercher un emploi ailleurs.

35

Scénario n° 4 : Travail à distance et milieu tumultueux



Les travailleurs de ce lieu de travail éloigné sont très soudés et peuvent parfois être turbulents. La personne qui prépare les repas est le seul membre du personnel du site qui s'identifie comme une femme.

On entend souvent les hommes se livrer à des plaisanteries et à des insultes à caractère sexuel, y compris à des spéculations sur le genre de la personne en cuisine. Celle-ci ne s'est jamais plainte, mais on constate qu'elle semble secouée et contrariée, surtout lorsque ces comportements deviennent excessifs.

Elle a de plus en plus tendance à s'isoler du reste du groupe, en particulier lorsque les comportements sont plus virulents que d'habitude.

36

OBJECTIF :

À l'aide de scénarios, les participants ont l'occasion de mettre en application ce qu'ils ont appris.

CONSIGNES POUR L'ACTIVITÉ (30 MINUTES)

Les participants reçoivent une variété de scénarios dans lesquels des comportements déplacés se produisent. Distribuez un scénario par groupe. Quatre scénarios ont été fournis.

Option A : Choisissez parmi les quatre scénarios fournis. Remettez un scénario à chaque groupe.

Option B : Créez des scénarios à partir des expériences et des incidents vécus à votre travail.

- À deux ou en petit groupe de quatre ou cinq participants, discutez des scénarios.
- S'il y a un grand nombre de participants, plus d'un groupe peut travailler sur le même scénario.
- Vous pouvez également choisir des scénarios qui, selon vous, seront particulièrement évocateurs pour le groupe – choisissez parmi

les scénarios fournis ou créez des scénarios vous-même.

- Passez les consignes en revue avec les participants avant qu'ils se réunissent en groupe et demandez-leur s'ils ont des questions.
- Si des participants sont déjà assis ensemble, vous pourriez créer aléatoirement des groupes afin qu'ils puissent travailler avec d'autres personnes (ils s'étaient probablement assis avec des personnes qu'ils connaissent bien).
- Dites aux participants pendant combien de temps ils travailleront en groupe.
- Informez-les que vous leur donnerez un avertissement lorsqu'il leur restera une minute.
- Suggérez aux groupes de désigner une personne qui prendra des notes et présentera l'information à l'ensemble des participants.

Si vous animez la formation de façon virtuelle, il pourrait être utile de montrer rapidement aux participants comment utiliser l'application de tableau blanc pour y inscrire le résumé de la discussion.

Les petits groupes devront examiner ce qui suit et en discuter :

- Le comportement ou les gestes constituent-ils du harcèlement et de la violence fondés sur le genre?
- Quelles répercussions ce type de comportement peut-il avoir :
 - sur la personne ou le groupe ciblé?
 - sur le milieu de travail?
 - sur l'organisation?
- Que pouvez-vous faire si vous vous retrouvez dans cette situation ou si vous en êtes témoin?

Remarque : Donnez aux participants environ 15 minutes pour discuter, puis demandez-leur de revenir pour partager les principaux points soulevés pendant la discussion et les réponses aux questions.

scénarios propres à leur environnement de travail qu'il aura créé.

Essayons de mettre en application nos apprentissages. Nous allons travailler sur des scénarios.

C'est une bonne façon de nous préparer à des situations concrètes. Lisez bien votre scénario et, en groupe, déterminez quel comportement constitue du harcèlement et de la violence fondés sur le genre. Ensuite, déterminez quelles sont les répercussions possibles de ce geste ou de ce comportement et ce que vous pouvez faire si vous en êtes témoin.

Réflexion (10 minutes) : Les participants partagent les réponses de leur groupe et tout autre point soulevé.

Récapitulatif (5 minutes) : résumer les principaux points d'apprentissage illustrés dans les scénarios. Faites ressortir certaines pratiques ou idées prometteuses.

Voir l'[annexe A](#) afin d'obtenir de l'aide supplémentaire pour faire le point sur les scénarios.

Selon la taille du groupe, l'animateur peut décider du nombre de scénarios à utiliser ou il peut utiliser des

Diapo 37 : Si vous êtes la cible de HVFG

Si vous êtes la cible de HVFG

Aucune personne ne devrait être victime de harcèlement ou de violence sexuelle sur son lieu de travail

- Documenter les éléments de l'affaire
- Tenter de résoudre le problème par le biais des politiques ou des mécanismes de résolution
- Personnel syndiqué : par le biais des conventions collectives
- Personnel non syndiqué : par le biais des politiques d'entreprise et des procédures de plainte
- Autres forums juridiques
 - Droits de la personne
 - Législation en matière de santé et de sécurité au travail
 - Poursuites civiles
 - Poursuites pénales

37

OBJECTIF :

Donner des suggestions sur ce qu'une personne pourrait faire si elle est la cible de HVFG.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

La plupart des gens ne signalent pas les situations inappropriées, jusqu'à ce qu'elles deviennent invivables. Souvent, ils ne disent rien parce qu'ils ont peur, ils ne sont pas certains ou ils ont honte.

Que pouvez-vous faire si vous êtes la **CIBLE**?

- Si du harcèlement se produit, essayez de garder un compte rendu écrit des incidents. Assurez-vous de préciser les gestes, les conversations, la date, l'heure, les lieux et les personnes en cause. Vous pourrez ainsi mieux vous en souvenir.
- Essayez de résoudre le problème à l'aide des politiques et des mécanismes de résolution en place dans votre organisation. Le signalement peut être fait officiellement, s'il y a des politiques ou des processus de plainte à cet effet. Vous pouvez également agir de façon non officielle, en demandant de l'aide ou des conseils auprès d'une personne de confiance.
- Pour les employés syndiqués, les conventions collectives devraient contenir des protections prioritaires des droits de la personne, incluant le droit de ne pas subir du harcèlement sexuel. Votre syndicat devrait être en mesure de vous

fournir de l'information et du soutien.

- Employés non syndiqués : les milieux de travail devraient avoir des politiques en place qui précisent comment les plaintes internes seront gérées.
- Si vous n'êtes pas satisfait de ce que votre employeur a fait pour mettre fin au harcèlement et résoudre la situation, vous pouvez choisir une autre instance juridique.
- Vous pourriez faire une plainte ou signaler l'incident aux termes de la loi sur la santé et la sécurité au travail de votre province. Les lois sur la santé et la sécurité imposent désormais aux employeurs des exigences relatives à la violence et au harcèlement.

Il y a d'autres options :

- Vous pouvez faire une plainte contre votre employeur et/ou l'agresseur auprès de votre commission provinciale des droits de la personne.
- Une poursuite civile.
- Certaines formes de HVFG sont des infractions criminelles; les employés peuvent se tourner vers le droit criminel.

Diapo 38 : Si vous êtes témoin d'un incident...

Si vous êtes témoin d'un incident.....



DIRECTEMENT..	confronter directement l'agresseur et lui demander de cesser son comportement.
DISTRAIRE.....	discuter avec la personne ciblée.
DÉLÉGUER.....	faire appel à une tierce personne, par exemple un supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines.
ATTENDRE.....	assurer le suivi et offrir un soutien.
DOCUMENTER..	noter les éléments d'information.
SIGNALER.....	La loi vous autorise à signaler l'incident.

38

OBJECTIF :

Donner des suggestions sur ce qu'une personne pourrait faire si elle est témoin d'un incident de HVFG.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Que pouvez-vous faire si vous êtes **TÉMOIN** de HVFG :

- **ÊTRE DIRECT** : si vous sentez qu'il est sécuritaire et approprié de le faire, confrontez directement l'agresseur pour qu'il change son comportement.
- **DISTRAIRE** : commencez à parler à la personne visée en lui posant une simple question, vous permettant ainsi à tous les deux de sortir de cette situation.
- **DÉLÉGUER** : faites appel à une autre personne qui pourra et voudra régler la situation (c.-à-d. un superviseur ou les RH).
- **ATTENDRE UN PEU** : allez voir la ou les personnes ciblées après coup. Offrez votre aide.
- **DOCUMENTER** : écrivez les détails. Cela pourrait être utile si on vous demande de témoigner sur l'incident.
- **SIGNALER** : il est dans votre droit de signaler l'incident. Cependant, si la personne ciblée reste indécise, essayez de voir comment vous pouvez l'aider.

Diapo 39 : Si quelqu'un s'adresse à vous pour se plaindre ou discuter d'un incident...

Si quelqu'un s'adresse à vous pour se plaindre ou discuter d'un incident.....



Écoutez



Encouragez



Documentez

39

OBJECTIF :

Donner des idées sur ce qu'une personne pourrait faire si elle apprend qu'un incident de HVFG s'est produit.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Que pouvez-vous faire si vous **APPRENEZ** que du HVFG s'est produit :

- Écoutez la personne – offrez un **espace privé**, soyez attentif et donnez-lui du temps.
- Encouragez-la à **signaler** l'incident à un superviseur ou signalez-le vous-même – si vous avez l'obligation de le signaler, informez-en la personne.
- Encouragez-la à **documenter** les détails et à conserver des preuves (c.-à-d. les messages texte, les courriels et autres).
- Encouragez-la à obtenir de l'aide, informez-la de ses droits.
- Prenez des **notes détaillées** de votre conversation.

Diapo 40 : Les conséquences du manquement à prendre au sérieux le HVFG

Les conséquences du manquement à prendre au sérieux le HVFG

Familiarisez-vous avec les politiques et procédures de votre organisation en matière de HVFG – la plupart exigent que les incidents/allégations de harcèlement et de violence sur le lieu de travail soient signalés.

Conséquences de l'absence de mesures :

- Risque de détérioration des conditions de travail
- Conséquences sur la sécurité psychologique des membres ainsi que sur la productivité et le moral au travail
- Effet négatif sur l'industrie
- Vulnérabilité de l'organisation
- Risque d'affecter la trajectoire de carrière au sein de l'organisation

40

OBJECTIF :

Message de conclusion.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Ne pas combattre le HVFG au travail peut créer un environnement toxique.
 - Cet environnement peut avoir des répercussions sur la sécurité psychologique des membres ainsi que sur la productivité et le moral.
- Répercussions négatives sur le secteur
 - Peut rendre l'organisation vulnérable à la publicité négative ainsi qu'à des actions juridiques et sociales.
 - Peut nuire à la trajectoire professionnelle au sein de l'organisation – si vous faites l'objet d'une plainte ou si vous n'assumez pas vos responsabilités de créer un environnement de travail sécuritaire et accueillant.

Diapo 41 : Exercice de conclusion

Exercice de conclusion

La culture de mon entreprise pourrait être...

et je peux prendre les mesures suivantes pour contribuer à changer mon milieu de travail...

41

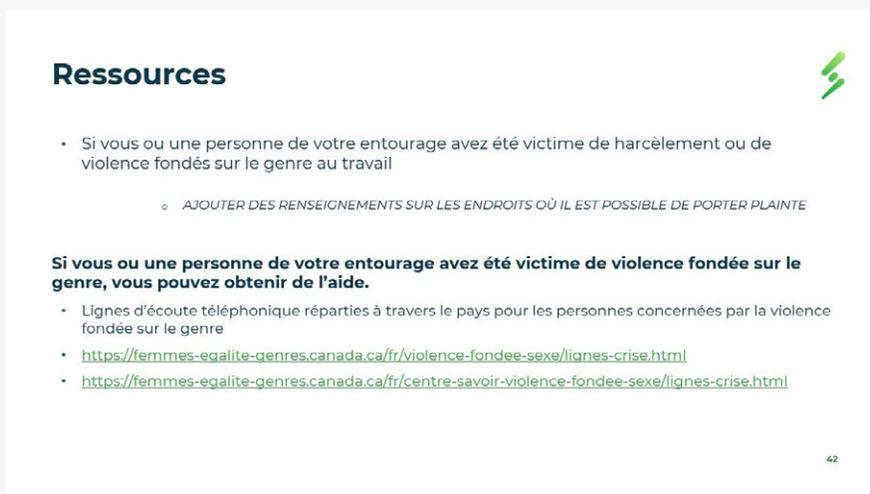
OBJECTIF :

examiner comment chaque participant peut avoir une incidence positive sur son milieu de travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Demandez aux participants de réfléchir à la façon dont les milieux de travail pourraient être différents et ce qu'ils peuvent faire personnellement pour changer les choses.
- Encouragez-les à s'engager à faire une chose pour contribuer à la création d'un milieu de travail exempt de HVFG.

Diapo 42 : Ressources



Ressources

- Si vous ou une personne de votre entourage avez été victime de harcèlement ou de violence fondés sur le genre au travail
 - AJOUTER DES RENSEIGNEMENTS SUR LES ENDROITS OÙ IL EST POSSIBLE DE PORTER PLAINTÉ

Si vous ou une personne de votre entourage avez été victime de violence fondée sur le genre, vous pouvez obtenir de l'aide.

- Lignes d'écoute téléphonique réparties à travers le pays pour les personnes concernées par la violence fondée sur le genre
- <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/violence-fondee-sexe/lignes-crise.html>
- <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/centre-savoir-violence-fondee-sexe/lignes-crise.html>

42

OBJECTIF :

Orienter les participants vers des ressources de soutien.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Cette diapositive peut être adaptée afin d'inclure les mesures et services de soutien offerts à l'interne dans l'organisation ou à l'échelle locale.

Diapo 43 : Merci



EHRC

MERCI!
MERCI!

Bonne journée!

MERCI!
MERCI!

OBJECTIF :

témoigner votre reconnaissance pour leur participation et leur travail soutenu.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Remerciez tous les participants d'être venus et reconnaissez qu'il est difficile de parler du HVFG.

Informez-les de toute procédure d'évaluation et fournissez le sondage en ligne ou sur papier.

Module 2 : Réagir à la violence fondée sur le genre au travail

Objectif

L'objectif du présent cours est d'appuyer les personnes qui occupent des postes de direction dans le secteur de l'électricité à créer une culture du milieu de travail qui réduit l'incidence du harcèlement et de la violence fondés sur le genre et à mettre en œuvre de mesures correctives conformes à la loi qui tiennent compte des répercussions uniques sur les personnes touchées.

Elle est conçue pour les postes de direction (superviseurs, gestionnaires, le personnel des RH et de l'EDI, les membres et les capitaines du comité de santé et sécurité, les représentants syndicaux, etc.) qui ont la responsabilité de prévenir et combattre le HVFG en milieu de travail. Préalable : Module 1 : Prévenir et combattre le harcèlement et la violence fondés sur le genre au travail. Le module 2 peut être animé en personne ou offert dans un format mixte. **Il n'est pas recommandé d'utiliser un format d'auto-apprentissage virtuel.**

Objectifs d'apprentissage du cours

Après avoir suivi cette formation, les participants pourront mieux :

- Comprendre leurs responsabilités pour prévenir et combattre le harcèlement et la violence fondés sur le genre au travail;
- Reconnaître les risques de ne pas agir en réponse à des comportements déplacés et à des plaintes;
- Mettre en application les lois, politiques et processus pertinents;
- Intégrer le HVFG dans les cadres de travail pour l'inclusion et la santé et sécurité au travail;
- Gérer plus efficacement les signalements, les plaintes et les représailles liés à un incident de HVFG;
- Appliquer des procédures d'enquête.

Ordre du jour

Aperçu de la formation	
10 minutes	Introduction
15 minutes	Activer le changement organisationnel
20 minutes	Combattre le harcèlement et la violence fondés sur le genre au travail
15 minutes	Dans une optique intersectionnelle tenant compte des traumatismes
10 minutes	Responsabilités de l'employeur
45 minutes	Réagir au harcèlement et à la violence fondés sur le genre au travail – Scénarios
5 minutes	Récapitulatif et conclusion

Plan de leçons

Section	Activités	Temps et matériel
Introduction	<p>Objectif : Présenter le sujet et mettre en contexte la formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mot de bienvenue et présentations (5 minutes) • Présentation • À propos de l’initiative pour un milieu de travail exempt de HVFG • Mise en contexte <ul style="list-style-type: none"> ◦ Objectifs d’apprentissage ◦ Établissement de règles de base ◦ Avertissement – gérer les réactions • Activité brise-glace et de réflexion : « Pratiques et initiatives innovatrices » (5 minutes) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Réflexion personnelle au sujet des pratiques et des initiatives innovatrices à leur travail pour promouvoir un milieu de travail exempt de HVFG 	<p>Diapositives 1 à 7</p> <hr/> <p>10 minutes</p> <hr/> <p>Crayons-feutres, chevalets</p> <hr/> <p>Virtuel ou hybride</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caméra • Ordinateur portable • Haut-parleur
Activer le changement organisationnel	<p>Objectif : Comprendre que la création d’un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence fondés sur le genre exige la transformation de la culture du milieu de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mini-exposé <ul style="list-style-type: none"> ◦ Qu’est-ce que la culture organisationnelle? ◦ La culture est comme un iceberg ◦ Le HVFG au travail ◦ Faire évoluer la culture organisationnelle ◦ Les organisations exemptes de HVFG à l’origine du changement 	<p>Diapositives 8 à 13</p> <hr/> <p>15 minutes</p>
Combattre le harcèlement et la violence fondés sur le genre au travail	<p>Objectif : Examiner les différentes composantes à mettre en place pour combattre efficacement le HVFG dans une optique intersectionnelle tenant compte des traumatismes. Comprendre les répercussions du HVFG.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mini-exposé (15 minutes) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Législation, politiques et pratiques ◦ Politiques et procédures en vigueur ◦ Facteurs de risque pour le HVFG au travail ◦ Répercussions sur les survivants et les collègues de travail ◦ Mise en place d’un milieu sécuritaire sur le plan psychologique • Activité de réflexion en petit groupe : Intégration des mesures de protection contre le HVFG dans d’autres cadres (5 minutes) 	<p>Diapositives 14 à 20</p> <hr/> <p>20 minutes</p>

Section	Activités	Temps et matériel
Dans une optique intersectionnelle tenant compte des traumatismes	<p>Objectif : Mieux comprendre la façon dont les traumatismes ont une incidence sur les personnes et comment ils sont aggravés par de multiples identités; explorer les approches tenant compte des traumatismes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mini-exposé <ul style="list-style-type: none"> ○ Approches centrées sur les survivants ○ Qu'est-ce qu'un traumatisme? ○ Les traumatismes et la mémoire ○ Les intersections de l'identité sociale et des expériences du harcèlement et de la violence. ○ Principes des approches tenant compte des traumatismes 	<p>Diapositives 21 à 26</p> <p>15 minutes</p>
Responsabilités de l'employeur	<p>Objectif : Présenter brièvement les responsabilités de l'employeur associées à la création de milieux de travail exempts de HVFG et de stratégies pour intégrer le HVFG dans les cadres existants.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation • Obligations des employeurs • Politiques et mesures de soutien • Considérations relatives à l'intégration du HVFG 	<p>Diapositives 27 à 30</p> <p>10 minutes</p>
Réagir au harcèlement et à la violence fondés sur le genre au travail	<p>Objectif : Il s'agit d'une occasion pour les participants de réfléchir à la façon de mettre en pratique certains concepts abordés pendant la formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scénarios (30 minutes) • Les participants reçoivent différents scénarios à discuter à deux ou en petit groupe. <p>Bilan (15 minutes)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Questions à prendre en considération : <ul style="list-style-type: none"> ○ Quelles sont les répercussions de ce type de comportement? ○ Quels seraient les risques pour l'organisation? ○ Quelle est votre responsabilité? ○ Quels processus et options pourraient être appropriés? – signalement, enquête et résolutions ○ De quelles mesures de soutien un plaignant/survivant pourrait-il avoir besoin au cours du processus? 	<p>Diapositives 32 à 35</p> <p>45 minutes</p> <p>Scénarios pour les participants (1 par groupe)</p> <p>Tableaux de papier, tableaux blancs et tableaux blancs virtuels pour consigner les réponses et le travail en groupe</p>

Section	Activités	Temps et matériel
Récapitulatif et conclusion	<p>Objectif : Passer en revue les points importants et clore la formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation • Ne pas combattre le HVFG – conséquences • Exercice de clôture : Réflexion sur ce qui peut être fait pour améliorer la réponse de mon organisation au HVFG? • Ressources : où trouver de l'aide 	<p>Diapositives 36 à 39</p> <hr/> <p>5 minutes</p> <hr/> <p>Liens ou formulaires d'évaluation</p>

Total : 120 minutes

Instructions sur l'animation

Diapo 1 : Module 2 – Réagir à la violence fondée sur le genre en milieu de travail



OBJECTIF :

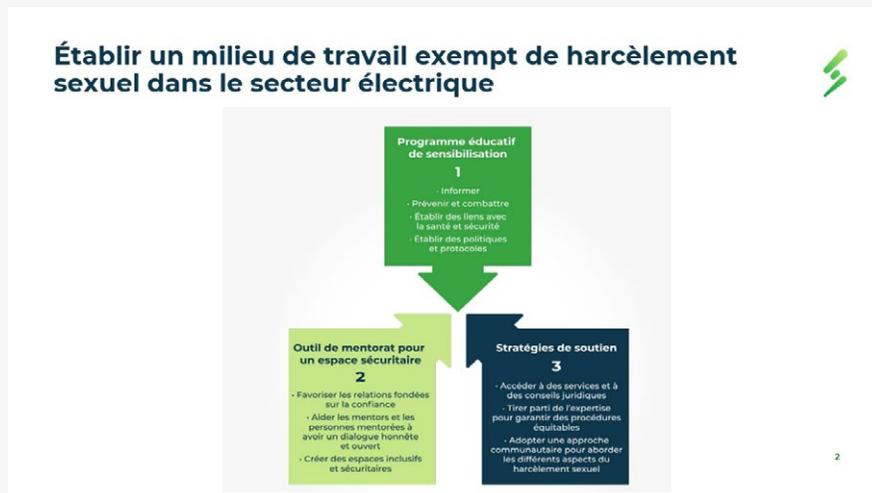
Présenter le module et son objectif général.

Laisser le titre de la diapositive affiché pendant que les personnes s'installent pour assister au cours.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- On connaît davantage la prévalence du harcèlement sexuel et de la violence, aussi connus sous le nom de harcèlement et violence fondés sur le genre, dans les milieux de travail.
- Les employeurs répondent à ce qui devient un problème croissant de santé et de sécurité ainsi que de diversité au travail.
- Les employeurs reconnaissent la nécessité de mettre en place des stratégies efficaces pour prévenir et combattre le harcèlement et la violence fondés sur le genre afin d'instaurer un climat de travail sécuritaire.
- Ce module s'appuie sur le module 1 : Prévenir et combattre le HVFG au travail.
- Il vise à soutenir les personnes qui ont la responsabilité directe de combattre le HVFG au travail.

Diapo 2 : Établir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence fondés sur le genre au travail.



OBJECTIF :

Inscrire la formation dans le cadre d'une plus grande initiative et donner un bref aperçu des ressources supplémentaires disponibles.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Par conséquent, les milieux de travail sont confrontés à des pressions croissantes pour mettre en place des politiques et procédures efficaces et instaurer un climat de travail approprié.
- Afin de soutenir le secteur de l'électricité, RHIEC a conçu une approche à trois volets, qui peut être adaptée aux contextes et aux organisations de diverses tailles.

3 VOLETS

1. Programme éducatif de sensibilisation – comprend :

- *Trousse d'outils : Prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre;*
- *Matériel pour créer une campagne de sensibilisation à un milieu de travail exempt de HVFG;*
- *Formation sur le harcèlement et la violence fondés sur le genre.*

2. Outil de mentorat pour un espace sécuritaire

- Ensemble d'outils et de ressources pour favoriser des relations de mentorat respectueuses et sécuritaires. S'harmonise avec le *Carrefour des mentors* ainsi que d'autres initiatives de RHIEC, comme *Femmes connectées*.

3. Cadre et stratégie de soutien

- Une stratégie et un cadre complets pour soutenir les personnes exposées au HVFG en milieu professionnel.
- **Aborder les points logistiques :** durée du cours, le matériel que les participants devraient avoir et comment ils peuvent accéder à l'information. Par exemple : *Ce cours dure environ deux heures. Une copie de la présentation PowerPoint vous sera envoyée par courriel après la formation ou sera accessible sur un lecteur partagé en ligne.*

Diapo 3 : Initiatives propres à l'organisation

Diapositive modifiable 

Mentionner ici les initiatives précises ou supplémentaires pour lesquelles votre organisation pourrait s'impliquer afin de réduire les incidents de HVFC, y compris les initiatives connexes, par exemple :

- la santé et la sécurité
- l'équité, l'inclusion et la diversité
- la culture organisationnelle

Include a link to resources or direction on how to access if possible

3

OBJECTIF :

souligner l'existence d'autres initiatives organisationnelles connexes et orienter les participants vers celles-ci.

La diapositive peut être adaptée – fournir de l'information qui oriente les participants vers les ressources et les initiatives menées et offertes par l'organisation ou à l'échelle locale.

Diapo 4 : Objectifs d'apprentissage

Objectifs d'apprentissage 

1. Comprendre vos responsabilités en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement et la violence fondés sur le genre sur votre lieu de travail.
2. Reconnaître les risques liés à l'absence de mesures en réponse à des comportements inappropriés ou à des plaintes.
3. Savoir appliquer la législation, les politiques et les procédures pertinentes.
4. Intégrer la question du HVFC dans les cadres du lieu de travail visant la diversité, l'équité, l'inclusion et la santé et la sécurité.
5. Gérer plus efficacement les signalements, les plaintes et les représailles concernant des cas de HVFC.
6. Mettre en œuvre des procédures d'enquête.



4

OBJECTIF :

Décrire ce que les participants devraient savoir et être en mesure d'accomplir après avoir participé à la formation.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

1. Cerner les gestes et les comportements au travail qui constituent du harcèlement, de la violence et de l'inégalité, et qui nuisent à la réussite des employés au travail.
2. Reconnaître les exemples courants de HVFG qui ont des répercussions sur le secteur de l'électricité en particulier;
3. Comprendre la responsabilité de chaque organisation, employé et membre pour prévenir le HVFG au travail et y réagir.
4. Mettre en application les stratégies pour prévenir le HVFG, soutenir les collègues qui vivent du harcèlement ou de la violence et aider ces personnes d'une façon qui privilégie leur sécurité, leur capacité d'agir et la protection de leur vie privée.

La formation utilisera une combinaison de méthodes :

- Présentation
- Discussion de groupe
- Réflexion personnelle
- Demander aux participants de regarder les exemples de situations qui pourraient survenir dans le spectre des comportements et gestes déplacés et d'explorer comment nous pourrions mieux y réagir.

Diapo 5 : Avis aux participants

Avis aux participants



-  Écouter et participer dans un esprit de respect, de curiosité et d'ouverture
-  Être attentif dans un souci d'apprentissage, de compréhension et d'empathie
-  Faire preuve de respect lorsque vous exprimez vos points de vue ou vos opinions. Prendre en compte le savoir expérientiel passé et présent de chacun.
-  Se donner la permission d'être mal à l'aise et de changer de point de vue
-  Valoriser et respecter la confidentialité

5

OBJECTIF :

Fixer d'un commun accord des règles de base pour créer un espace d'apprentissage sécuritaire.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Insistez sur l'importance que les gens se sentent en sécurité de participer, de poser des questions, d'explorer des idées et d'apprendre.
- La formation ne vise pas à blâmer qui que ce soit, mais nous encourageons les participants à garder l'esprit ouvert et à réfléchir à leurs propres comportements, attitudes et réactions.
- Les animateurs devraient passer en revue les règles de base. Demandez aux participants s'il manque quelque chose dans les règles pour leur permettre de sentir en sécurité et d'apprendre.

Ce pourrait être un bon moment pour informer les participants que certains des sujets abordés dans ce cours pourraient déclencher des émotions chez certaines personnes. Par exemple : *Certains sujets abordés aujourd'hui pourraient déclencher des émotions chez les personnes qui ont vécu des expériences difficiles. J'espère que nous contribuerons tous à créer une atmosphère de respect mutuel et de sensibilité. Voici quelques directives pour nous permettre de bien travailler ensemble aujourd'hui.*

Passez les points en revue et à la fin, demandez aux participants s'ils aimeraient ajouter autre chose.

Option : Créez une liste plus exhaustive de directives pour travailler ensemble sur un tableau de papier ou un tableau blanc. Demandez aux participants s'il manque quelque chose et ajoutez-le. Obtenez l'accord du groupe sur la liste.

Diapo 6 : Reconnaître et gérer les réactions

Recognizing and managing reaction

Émotions	Réactions
• Malaise	• Rejeter
• Stress	• Nier
• Culpabilité	• Dénigrer
• Ressentiment	• Détourner
• Manque d'intérêt	• Distraire
• Colère	• Être sur la défensive
• Frustration	• Argumenter
• Distract	• Silence

OBJECTIF :

Avertissement : pour mettre les participants en garde que la formation pourrait contenir du contenu ou des discussions perturbantes qui pourraient « déclencher » des souvenirs, des sentiments ou d'autres symptômes psychologiques chez les personnes directement ou indirectement exposées à un traumatisme antérieur.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

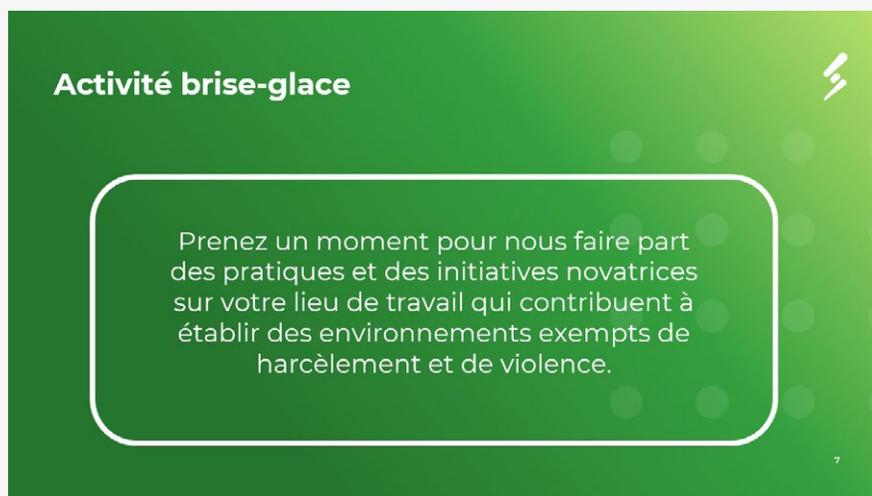
- Reconnaissez que certains des participants ont probablement déjà vécu ce genre de violence ou de harcèlement ou d'autres situations difficiles.
- Admettez qu'il est difficile de parler de ces sujets.
- Il est important de porter attention aux émotions qui surgissent en vous. Elles peuvent être

déclenchées par vos expériences personnelles par rapport au sujet (le HVFG) ou d'autre information communiquée pendant la formation.

- Les émotions qui surgissent peuvent se manifester de différentes façons, d'une forte réaction émotionnelle à un sentiment d'être déstabilisé.
- Si quoi que ce soit pendant la formation vous bouleverse, prenez soin de vous – cela peut inclure sortir de la salle et prendre le temps dont vous avez besoin avant de revenir. Si vous sortez, il est possible que quelqu'un aille vous voir pour s'assurer que vous allez bien.
- N'hésitez pas à dire à l'animateur lorsque vous avez besoin d'aide afin que vous puissiez recevoir du soutien – nous pouvons vous offrir des ressources pour vous aider, en toute confidentialité.

Remarque : En ce qui concerne une personne qui sort de la salle, si la formation est coanimée, l'animateur qui n'est pas en train de parler peut aller voir comment va la personne. S'il n'y a qu'un seul animateur, il pourrait être utile de désigner une personne dans la salle qui aura cette responsabilité.

Diapo 7 : Activité brise-glace – Innovations en matière de changement organisationnel



OBJECTIF :

Un exercice de transition pour donner aux participants la possibilité d'échanger au sujet des initiatives et des pratiques innovatrices et créatives.

Activité brise-glace : 5 minutes

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Demandez aux participants de réfléchir aux initiatives dans leur milieu de travail qui contribuent au changement organisationnel, précisément pour la réduction ou la prévention du HVFG.

En personne – les participants peuvent se tourner vers la personne à côté d'eux.

Virtuellement – formez rapidement des groupes de 2 ou de 3 participants.

Un exemple de transition à la prochaine diapositive : L'activité brise-glace nous a amenés à parler de différentes façons de contribuer au changement organisationnel. Pouvons-nous pousser cette réflexion un peu plus loin pour nous pencher sur le processus de changement organisationnel.

Diapo 8 : Activer le changement organisationnel

Activer le changement organisationnel



Tout changement culturel positif ne peut se produire que lorsque le personnel reconnaît et met fin aux comportements de harcèlement, soutient ses collègues et prend acte de l'expérience vécue par ces derniers.

*Catalyst – Workplaces that work for women
(une organisation mondiale à but non lucratif)*

8

OBJECTIF :

Comprendre que la création d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence fondés sur le genre exige la transformation de la culture du milieu de travail.

FACILITATORS SPEAKING NOTES:

Changer la culture organisationnelle est une responsabilité collective. Même si les organisations ont la responsabilité claire de créer des changements systémiques, il incombe à chacun d'entre nous de s'éduquer pour que nous puissions :

- reconnaître les incidents lorsqu'ils se produisent;

- prendre des mesures pour dénoncer les incidents et passer à l'action afin d'interrompre les comportements et les pratiques nuisibles et dommageables;
- soutenir les personnes touchées;
- faire en sorte que toutes les personnes qui viennent travailler, peu importe leur genre, leur race ou leur orientation sexuelle, se sentent en sécurité, protégées, estimées et égales quant à leurs possibilités d'avancement.

Diapo 9 : Qu'est-ce que la culture organisationnelle?

Qu'est-ce que la culture organisationnelle?



En termes simples, il s'agit de la personnalité d'une organisation



Les croyances, les valeurs, les idées reçues et les formules linguistiques communes

Les valeurs communes ont une forte influence

Tout changement de culture nécessite la reconnaissance des **caractéristiques** et des **efforts soutenus** en vue de réaliser des modifications.

9

OBJECTIF :

Jeter les bases d'une discussion sur le changement de culture organisationnelle et la raison pour laquelle ce changement est important.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- La culture est une identité partagée. La culture organisationnelle est l'environnement unique dans lequel nous travaillons.
- C'est un système de croyances, de valeurs, d'idées reçues et de modèles de communication communs qui régit les comportements et la prise de décisions en milieu de travail.
- Ces valeurs partagées influencent fortement la manière dont les membres de l'organisation travaillent ou interagissent.
- Les entreprises peuvent exprimer leur culture organisationnelle différemment :
 - La façon dont l'entreprise effectue son travail et traite ses employés ainsi que ces clients;
 - La latitude dont les employés disposent pour prendre des décisions;
 - La façon dont l'information est communiquée aux employés et aux clients;
 - L'engagement des employés à offrir un bon produit ou service.
- Une évolution ou un changement de la culture professionnelle nécessite une reconnaissance des caractéristiques explicites et implicites de la culture, ainsi qu'un effort soutenu sur une période de temps considérable pour réaliser le changement.
- Il est difficile d'abandonner « la façon dont nous faisons les choses ».

Diapo 10 : La culture est comme un iceberg – ce sont les éléments cachés qui feront couler une organisation

La culture est comme un iceberg — ce sont les éléments cachés qui feront couler une organisation.

The diagram illustrates the Cultural Iceberg Model. The visible part of the iceberg (above the water) represents the 'VISIBLE ELEMENTS OF CORPORATE CULTURE' which include: Vision, Mission, Policies, Strategy, and External Presentation. The invisible part (below the water) represents the 'INVISIBLE ELEMENTS OF CORPORATE CULTURE' which include: Status, Unwritten Rules, Values And Norms, Relationships, Attitudes & Feelings, and People's Fundamental Needs (e.g. For safety). The title of the diagram is 'CORPORATE CULTURE THE CULTURAL ICEBERG MODEL'. To the right of the diagram are two text boxes with green borders. The top box is titled 'La façon dont nous faisons les choses ici' and lists: 'Caractère public de la personnalité d'une organisation', 'Observable', 'Conscient', and 'Nécessite des changements adaptatifs – relativement mineurs/faciles'. The bottom box is titled 'Le pourquoi des choses que nous faisons ici' and lists: 'Aspect caché de la personnalité d'une organisation', 'Inconscient', 'Croyances sous-jacentes', 'Considéré tout à fait normal', and 'Nécessite des changements transformateurs – radicaux/systemiques'. A small green lightning bolt icon is in the top right corner of the slide.

La façon dont nous faisons les choses ici

- Caractère public de la personnalité d'une organisation
- Observable
- Conscient
- Nécessite des changements adaptatifs – relativement mineurs/faciles

Le pourquoi des choses que nous faisons ici

- Aspect caché de la personnalité d'une organisation
- Inconscient
- Croyances sous-jacentes
- Considéré tout à fait normal
- Nécessite des changements transformateurs – radicaux/systemiques

OBJECTIF :

Mieux comprendre à quel point la culture peut être invisible.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

La culture est comme un iceberg – il y a des parties visibles et observables, comme :

- L'uniforme ou le code vestimentaire formel ou informel.

- Les changements adaptatifs – un nouveau formulaire de demande de poste.
- Comme un iceberg, seuls les éléments sous-jacents peuvent faire couler une organisation.
- Ce sont les éléments sous la surface qui cause souvent des problèmes, des malentendus et de l'exclusion. Ce sont également les éléments les plus difficiles à changer.
- Les changements transformationnels touchent tous les aspects d'une organisation (restructuration, fusion avec une autre entreprise, etc.).
- Créer de l'équité dans un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence nécessite des changements transformationnels.

Remarque : Les animateurs peuvent utiliser des exemples de leurs propres organisations qui seront évocateurs pour les participants.

Diapo 11 : HVFG en milieu de travail

HVFG en milieu de travail



- Commis à l'encontre d'une personne en raison de son **identité de genre**, de son **expression de genre** ou de la **perception de son genre**.
- Cible le plus souvent les **femmes**, les personnes transgenres et les personnes **non conformes au genre** ou **non binaires**.
- Les **Autochtones**, les **immigrants** et les **réfugiés**, ainsi que les **personnes en situation de handicap** courent un risque plus élevé.



11

OBJECTIF :

Présenter une compréhension commune du HVFG et des termes connexes.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Traditionnellement, nous nous sommes concentrés sur le harcèlement sexuel des femmes au travail.
- Au fil de l'évolution de la société, nous reconnaissons qu'il faut être plus inclusif dans notre réponse, tout en reconnaissant le risque auquel les femmes sont exposées.
- La violence ou le harcèlement fondés sur le genre sont commis à l'encontre d'une personne en raison de son identité de genre, de son

expression de genre ou de la perception qu'elle a de son genre.

- Ce phénomène cible le plus souvent les femmes, les personnes transgenres et les personnes non conformes au genre ou non binaires.
- Les taux de violence et d'abus sont également plus élevés pour les personnes qui subissent une marginalisation et une exclusion sociale – dans les cas où le genre se recoupe avec les identités d'Autochtone, d'immigrant, de réfugié et de personne en situation de handicap.

Remarque : Voir le [glossaire des termes et définitions](#).

Diapo 12 : Faire évoluer la culture organisationnelle

Faire évoluer la culture organisationnelle

Il ne s'agit pas simplement d'une question de conformité.

Il convient de s'attaquer au déséquilibre des pouvoirs sous-jacents ainsi qu'aux normes comportementales qui font fi du HVFG au travail ou qui les tolèrent.

Plusieurs actions sont nécessaires pour faire évoluer la culture, l'infrastructure et les processus

- Préparation
- Mise en œuvre
- Suivi
- Contrôle et évaluation

12

OBJECTIF :

comprendre ce qui est nécessaire pour apporter des changements organisationnels.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Le harcèlement et la violence fondés sur le genre ne sont pas simplement un enjeu de conformité.

Les organisations doivent d'abord remédier au déséquilibre de pouvoir sous-jacent et aux normes comportementales par lesquelles elles ignorent ou tolèrent le HVFG au travail, soit les parties cachées de l'iceberg.

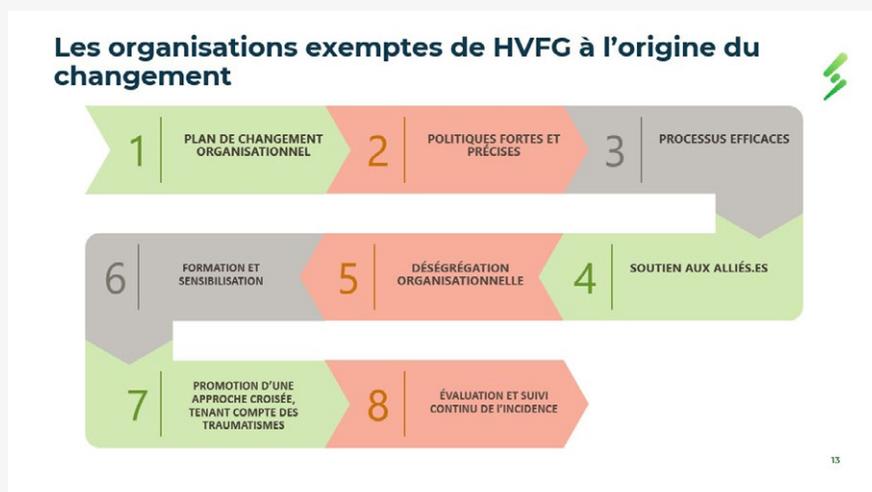
Plusieurs actions sont nécessaires pour faire évoluer la culture, l'infrastructure et les processus du milieu de travail.

Action requise pour se préparer au changement organisationnel :

- la mise en œuvre
- le suivi
- le contrôle et l'évaluation

Il faut également une direction engagée, dévouée et qualifiée dans les différents domaines de l'organisation.

Diapo 13 : Les organisations exemptes de HVFG à l'origine du changement



OBJECTIF :

Présenter et expliquer les étapes pour créer des changements organisationnels.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

1. **Plan de changement organisationnel** : un effort intentionnel et soutenu qui comprend des stratégies de changement, de mesure de la portée et de renforcement des changements durables.
2. **Politiques fortes et précises** : elles appliquent les mesures de lutte contre le harcèlement et les comportements violents, réduisent la responsabilité, sont liées à d'autres politiques et normes en milieu de travail et sont fondées sur des consultations avec des experts internes et externes.
3. **Processus efficaces** : ils inspirent la confiance, encouragent la dénonciation, et favorisent la sécurité.
4. **Soutien aux alliés.es** : mettre en valeur et soutenir les alliés.es qui s'opposent ouvertement aux comportements inappropriés lorsqu'ils se manifestent.
5. **Déségrégation organisationnelle** : une augmentation de la diversité des genres et la promotion à des postes de direction reconnus et significatifs.
6. **Formation et sensibilisation** : un processus répété et continu pour tout le personnel, en fonction de ses responsabilités et de sa position au sein de l'organisation; il est intégré au programme de recrutement.

7. **Promotion d'une approche croisée tenant compte des traumatismes** : reconnaître l'incidence des traumatismes et de la combinaison des appartenances sociales sur les personnes touchées par le HVFG et la façon dont cela influence la réaction et l'accès.
8. **Évaluation et suivi continu de l'incidence** : déterminer des résultats mesurables et utiliser des méthodes qui permettent d'évaluer réellement les retombées et la portée de l'action.

Remarque : Consultez la stratégie et le cadre de soutien – activer le changement organisationnel

LIENS UTILES :

Processus efficaces – consultez le *programme éducatif de sensibilisation – Outil 3.4 Outil 3.4 : Liste de contrôle des caractéristiques d'une politique et de procédures efficaces*

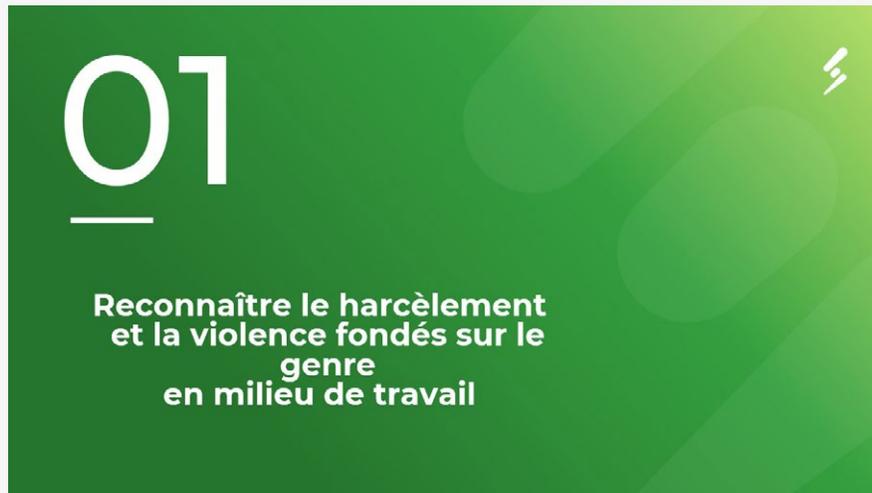
Politiques fortes et précises – consultez le *programme éducatif de sensibilisation : Trousse d'outils de prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre, section 3 : Pratiques exemplaires pour atténuer les risques : Politiques et procédures*

Soutien aux alliés.es – consultez *l'outil de mentorat pour un espace sécuritaire : Être un allié – déceler, interrompre, soutenir*

Ressource : *Que faire si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié – réactions possibles*

Évaluation et suivi continu de l'incidence – consultez *2.3 Mesurer le succès dans le programme éducatif de sensibilisation – Trousse d'outils de prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre*

Diapo 14 : Reconnaître le harcèlement et la violence fondés sur le genre en milieu de travail



OBJECTIF :

examiner les différents éléments à mettre en place pour combattre efficacement le HVFG dans une optique intersectionnelle tenant compte des traumatismes. Comprendre les répercussions du HVFG.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Les réponses tenant compte des traumatismes – reconnaissent les répercussions du harcèlement et de la violence – les obstacles au signalement et ce qu'il faut pour guérir.

Elles vont au-delà d'une simple protection de l'organisation contre toute responsabilité.

Optique intersectionnelle – reconnaît que les expériences des personnes sont individuelles et influencées par différentes identités.

Diapo 15 : Législation, politiques et pratiques

Législation, politiques, pratiques

Les mesures de protection peuvent être intégrées dans diverses législations

- Droits de la personne
- Organismes de réglementation en matière de santé et de sécurité au travail
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Codes et normes du travail ou des employés
- Lois sur l'emploi
- Code pénal
- Politiques et pratiques relatives au milieu de travail



15

OBJECTIF :

Examiner les composantes de la législation et des politiques propres à votre province et à votre milieu de travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Soulignez brièvement les mesures législatives en vigueur dans votre province.

- Droits de la personne
- Lois sur la santé et la sécurité au travail
- Lois sur les accidents du travail
- Normes et codes des employés ou du travail

- Lois sur l'emploi
- Code criminel
- Politiques et pratiques des milieux de travail
 - Discrimination et harcèlement
 - Éthique
 - Milieu de travail respectueux
 - Politiques sur le harcèlement sexuel et fondé sur le genre
 - Diversité, inclusion et équité

Remarque : Consultez la ressource - [Résumé de la législation et des lois applicables](#)

Diapo 16 : Politiques et procédures efficaces

Politiques et procédures efficaces

Les politiques sont des éléments importants dans la définition et la communication de la culture organisationnelle

- Élaborer des politiques conformes à la législation en vigueur
- Faire adopter une politique de **tolérance zéro**
- Appliquer une approche globale
- Préciser les comportements visés
- Reconnaître la diversité, les différents lieux de travail et les contextes liés au travail
- Définir les attentes de l'employeur
- Prévoir des protections particulières contre les représailles
- S'assurer que le personnel est au courant des politiques et des procédures
- Déterminer et décrire les rôles et les responsabilités des services et des organes de l'entreprise
- Décrire les procédures de signalement des plaintes
- Encourager les témoins et les tiers à porter plainte

OBJECTIF :

Définir les composantes des politiques efficaces en milieu de travail pour combattre le HVFG.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

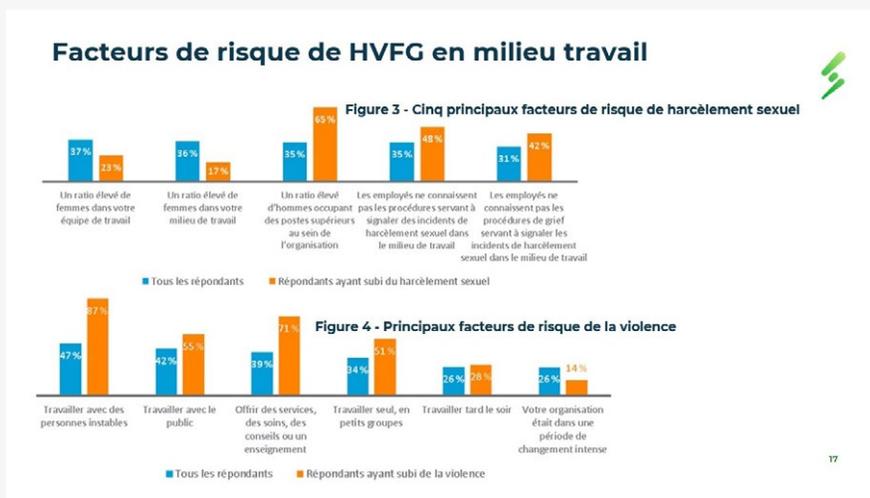
- Assurez-vous que les politiques sont conformes à la législation applicable.
- Communiquez un message de tolérance **zéro**.
- Adoptez une approche complète – établissez des liens avec d'autres politiques qui combattent le harcèlement et la violence au travail.
- Décrivez des comportements précis.
- Reconnaissez la diversité des expériences et des identités des employés ainsi que les différents contextes et milieux de travail – portez attention aux contextes à risque élevé.
- Définissez les attentes de l'employeur envers les employés qui sont au courant d'un incident de HVFG.
- Abordez les mesures de protection précises contre les représailles.
- Assurez-vous que les employés sont informés des politiques et procédures – rendez-les facilement accessibles et visibles.

- Définissez les rôles et les responsabilités des différents services et instances.
- Décrivez les procédures de signalement des plaintes.
- Encouragez les témoins et les tierces parties à porter plainte.

CONSULTEZ CE QUI SUIT :

- Outil : Liste de contrôle des caractéristiques d'une politique et de procédures efficaces
- Outil : Exemples de politiques et de procédures – il pourrait être utile d'examiner l'outil et de vous familiariser avec lui avant la formation.

Diapo 17 : Facteurs de risque de HVFG au travail



OBJECTIF :

Mieux faire connaître les facteurs qui augmentent le risque de harcèlement sexuel et de HVFG au travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Remarque : Les graphiques comparent le pourcentage de tous les répondants au sondage qui ont relevé des facteurs de risque par rapport aux répondants qui ont déclaré avoir vécu de la violence.

- Travailler avec des personnes instables.
- Lorsqu'il y a une grande proportion d'hommes en situation d'autorité.
- Travailler auprès du public.
- Les employés qui ne connaissent pas les procédures de signalement du harcèlement sexuel au travail.

- Les employés qui ne connaissent pas les procédures de plainte pour harcèlement sexuel au travail.
- Travailler seul ou dans une petite équipe.
- Travailler de longs quarts ou tard la nuit.
- Lorsqu'il y a une grande proportion de femmes au travail.
- Une organisation en période de grands changements organisationnels.

Remarque : Il s'agit d'une occasion de vous reporter aux facteurs ou au contexte de travail précis dans votre organisation ou secteur.

Diapo 18 : Répercussions sur les personnes survivantes et collègues de travail

Répercussions sur les personnes survivantes et collègues de travail

- 90 % des femmes au Canada déclarent avoir recours à diverses stratégies pour éviter les avances sexuelles non désirées.
- 25 % des victimes de HVFG ont du mal à mener à bien leurs activités quotidiennes, y compris leurs activités professionnelles.
- Le HVFG entraîne l'isolement social, une mauvaise santé, une baisse de la productivité au travail, ainsi que des inégalités en matière de rémunération, de promotion et de possibilités.
- 54 % des victimes de la violence d'un partenaire intime ont déclaré que la violence se poursuivait au travail – appels téléphoniques abusifs ou harcèlement criminel.
- 50 % des partenaires agresseurs déclarent que leur violence a eu un retentissement négatif sur leur rendement au travail.
- Le HVFG a des répercussions sur les collègues, qu'ils soient témoins de la violence ou qu'ils en subissent les conséquences.
- Plus de 30 % des victimes de la violence d'un partenaire intime déclarent que leurs collègues en ont été affectés.

Source : EVA B/C <https://www.hertohelp.bc.ca/relations/workplace-bullying-and-harassment-wel15/gender-based-violence-and-harassment-in-the-workplace> Angus Reid (2019). #MeToo: Moment or movement? [angusreid.org/me-too/](https://www.angusreid.org/me-too/) <https://canadianwomen.org/the-facts/sexual-assault-harassment/>

OBJECTIF :

sensibiliser les participants aux répercussions sur les survivants, les autres collègues de travail et l'organisation dans son ensemble.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- 90 % des femmes au Canada affirment avoir recours à des stratégies pour éviter les avances sexuelles non désirées au travail, notamment en évitant de croiser certaines personnes et en modifiant leur façon de s'habiller
- La nature sexualisée du HVFG rend la situation plus traumatisante.
- Si l'agresseur est dans une position de confiance ou d'autorité, le sentiment de trahison est profond.
- Tendance à s'isoler et à ne pas participer aux événements liés au travail pour se protéger contre d'autres incidents de harcèlement. L'isolement peut s'étendre au-delà du travail.
- Choc, irritabilité et colère – envers l'agresseur, l'organisation, la façon dont la situation a été

gérée et eux-mêmes pour avoir « permis » que cela se produise et de ne pas l'avoir signalé.

- Anxiété et peur – pour leur sécurité d'emploi et leur carrière, de **représailles** que la situation s'aggrave en devenant du HVFG, d'être vilipendé ou ostracisé au travail, d'une atteinte à la protection de leur privée ou de la confidentialité si l'incident est divulgué, et de se retrouver seul avec l'agresseur ou de ne pas être crus.
- Hypervigilance causée par le sentiment de percevoir une menace ou du danger.
- Culpabilité intériorisée, sentiment d'avoir causé l'incident et de ne pas en avoir fait assez pour l'arrêter et condamnation de la victime.
- Symptômes de trouble de stress post-traumatique (TSPT, **voir le glossaire – Harcèlement sexuel et Genre**).

Remarque : Répercussions émotives et psychologiques (consulter le programme éducatif de sensibilisation, répercussions au travail).

Diapo 19 : Mise en place de milieux sécuritaires sur le plan psychologique

Mise en place de milieux sécuritaires sur le plan psychologique



- Remettre en question les dynamiques de pouvoir qui perpétuent le HVFG
- Impliquer les survivantes et les experts externes dans la détermination des éléments constitutifs d'un milieu sécuritaire.
- Procéder à des vérifications des risques liés au HVFG et corriger les situations qui augmentent les risques.
- Veiller à ce que les victimes aient accès à de multiples options pour signaler les cas de HVFG et y remédier.
- Reconnaître que les actes de HVFG se produisent à la fois dans le cadre d'un travail en personne et d'un travail virtuel.
- 29 % des personnes interrogées dans le cadre d'un questionnaire mené par la Campagne mauve ont expérimenté des comportements non désirés lors d'appels vidéo, de messages texte, de courriels ou d'autres plates-formes en ligne.

19

OBJECTIF :

présenter des stratégies pour créer un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique est une composante essentielle de la santé et la sécurité au travail.

Reconnaître le HVFG comme un enjeu de santé et de sécurité au travail et l'intégrer dans les pratiques et le cadre de santé et sécurité de l'organisation est une composante clé du changement systémique.

- Remettre en question les dynamiques de pouvoir qui perpétuent le HVFG.
- Créer des initiatives qui rééquilibrent les dynamiques de pouvoir au sein de l'entreprise.
- Politiques, formation et suivi pour éradiquer les attitudes et les comportements toxiques.
- Éduquer et soutenir le personnel pour qu'il devienne un défenseur et un allié du changement.
- Sensibiliser les dirigeants et leur faire prendre conscience de leur responsabilité.

- Impliquer les survivants et les experts externes dans la détermination des éléments constitutifs d'un milieu sécuritaire.
- Procéder à des vérifications des risques liés au HVFG et corriger les situations qui augmentent les risques.
- Veiller à ce que les survivants et les personnes affectées aient accès à de multiples options pour signaler les cas de HVFG et y remédier.
- Reconnaître que le phénomène de HVFG se produit à la fois sur les lieux de travail en personne et virtuels et adapter les mesures éducatives et protectrices pour refléter la diversité des situations et des expériences.

29 % des personnes interrogées dans le cadre d'un questionnaire mené par la Campagne mauve ont vécu des comportements non désirés lors d'appels vidéo, de messages texte, de courriels ou d'autres plates-formes en ligne.

Référence :

Campagne du ruban mauve – <https://www.talentlms.com/employee-harassment-training>

Diapo 20 : Réflexion – Intégration des mesures de protection contre le HVFG



Réflexion

Discussion en petit groupe/en binôme

Que peut-on faire sur son lieu de travail pour intégrer les mesures de protection et les politiques relatives au HVFG dans d'autres cadres professionnels?

- Diversité, équité, inclusion
- Santé et sécurité

OBJECTIF :

Donner aux participants l'occasion de réfléchir et d'échanger au sujet des stratégies d'intégration du HVFG dans les cadres de travail existants.

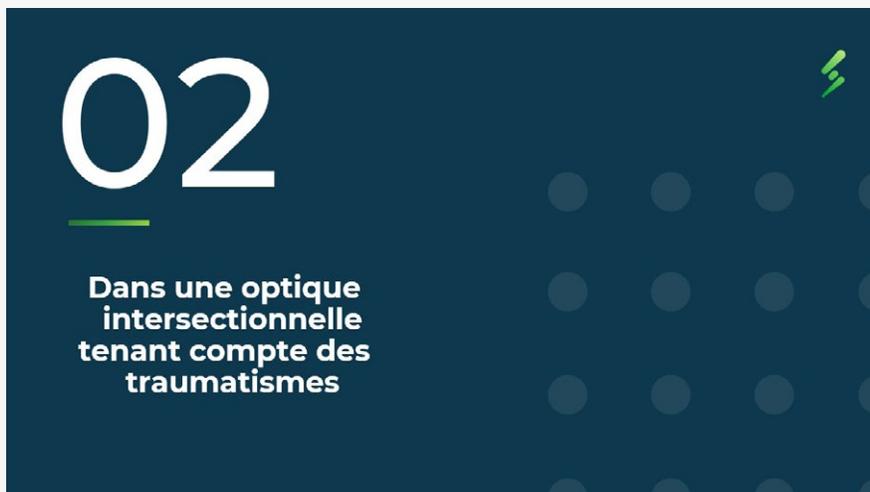
NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Durée totale de 10 minutes

(5 minutes de réflexion et 5 minutes de partage)

- Donnez aux participants l'occasion de parler de ce qu'ils font déjà et d'autres idées – c.-à-d. santé et sécurité, DEI, RH, recrutement, maintien en poste et promotions, etc.
- Encouragez les participants à partager leur information volontairement, s'ils le souhaitent.

Diapo 21 : Dans une optique intersectionnelle tenant compte des traumatismes



02

Dans une optique intersectionnelle tenant compte des traumatismes

OBJECTIF :

mieux comprendre la façon dont les traumatismes ont une incidence sur les personnes et comment ils sont aggravés par de multiples identités; explorer les approches tenant compte des traumatismes.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Il est important de comprendre comment les traumatismes présents et passés ainsi que l'identité d'une personne se conjuguent pour influencer leur réaction au HVFG ainsi que leur résilience pour gérer de tels incidents.

Cette compréhension aide à trouver des façons de réagir aux incidents et de soutenir les survivants afin de répondre à leurs circonstances uniques, et permet de créer des environnements sécuritaires dans lesquels les gens sont plus enclins à reconnaître le HFVG et à le signaler.

Diapo 22 : Approches centrées sur les personnes survivantes

Approches centrées sur les personnes survivantes 

Donner la priorité aux droits, aux besoins et aux souhaits de la personne survivante

La victime a le droit :

- d'être traitée avec dignité et respect
- de choisir la marche à suivre pour faire face à la violence
- au respect de sa vie privée et à la confidentialité
- de ne pas subir de discrimination
- de recevoir des renseignements exhaustifs

Source : Organisme ONU Femmes Centre de connaissances virtuel pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles, 2011

22

OBJECTIF :

Explorer les droits des victimes qui orientent le processus de signalement et d'enquête.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

La victime a le droit :

- d'être traité avec dignité et respect, sans avoir à subir des attitudes qui consistent à rejeter le blâme sur la victime;
- de choisir la marche à suivre pour faire face à la violence, au lieu de se sentir sans pouvoir
- à la protection de sa vie privée et à la confidentialité, et non à être exposé;
- à la non-discrimination, par opposition à la discrimination fondée sur l'identité de genre, l'âge, la race ou l'ethnicité, les capacités, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique;
- de recevoir des renseignements détaillés pour lui permettre de prendre sa propre décision, au lieu de se faire dire ce qu'il faut faire.

Diapo 23 : Qu'est-ce qu'un traumatisme?

Qu'est-ce qu'un traumatisme?



« Un événement, une série d'événements ou un ensemble de circonstances vécus par un individu comme étant physiquement ou émotionnellement dommageables ou mettant sa vie en danger et ayant des effets négatifs durables sur son fonctionnement et son bien-être mental, physique, social, émotionnel ou spirituel. »

Source : Substance Abuse and Mental Health Services Administration, SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach, HHS Publication No. (SMA) 14-4884, Rockville (MD) : Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2014. https://ncjacec.samhsa.gov/userfiles/file/SAMHSA_Trauma.pdf — consulté le 11 décembre 2020.

23

OBJECTIF :

Mieux comprendre les traumatismes et la façon dont nous y réagissons.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Il n'est pas nécessaire que le HVFG soit chronique ou grave pour qu'il ait des répercussions négatives sur les survivants. Si une personne a vécu des traumatismes par le passé, l'effet peut être très grave.

Réactions aux traumatismes

Nous réagissons tous aux traumatismes de façon différente, selon nos facteurs de résilience (la capacité de s'en remettre) :

- Les réactions aux traumatismes et au stress toxique sont complètement normales.
- Lorsque le cerveau perçoit du danger, il dit au système nerveux de combattre, de fuir ou de figer.

- Les expériences de traumatismes multiples et/ou prolongés peuvent mettre la personne en état d'hypervigilance et l'amener à être très sensible aux éléments déclencheurs.
- Les éléments associés au traumatisme initial ou à l'expérience douloureuse du passé – notamment des couleurs, des odeurs ou des sons – peuvent déclencher un réveil des souvenirs, des sentiments et des réactions, même si la menace réelle n'est plus présente.

Diapo 24 : Les traumatismes et la mémoire

Les traumatismes et la mémoire



- La perte de mémoire est un mécanisme naturel de défense et de survie.
- Les situations traumatisantes peuvent amener les victimes à refouler l'événement ou à s'en dissocier.
- Toutefois, ce mécanisme peut être source de confusion et de perte de mémoire au moment de raconter les faits ou de se remémorer les détails de l'expérience.

OBJECTIF :

Comprendre comment et pourquoi la mémoire d'un incident peut être déficiente ou altérée chez les survivants.

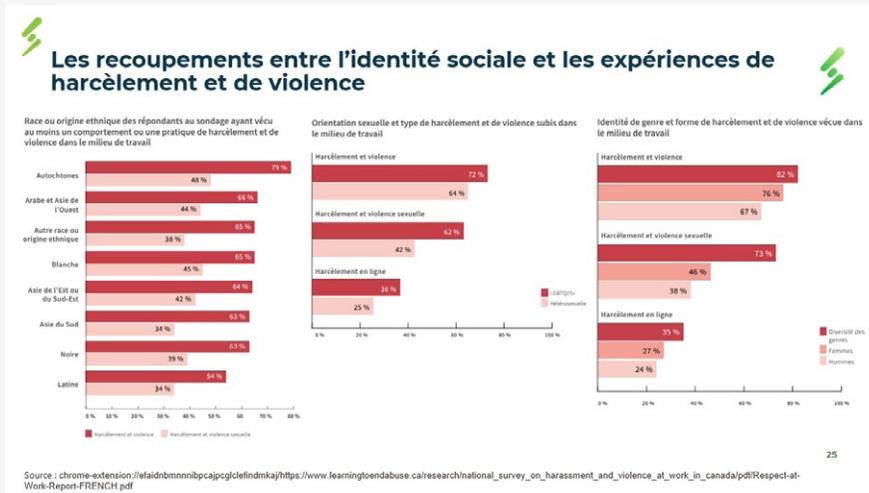
NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- La crédibilité des survivants est souvent remise en question en raison des difficultés qu'ils ont à se souvenir des détails d'un incident.
- Les pertes de mémoire constituent une aptitude de survie inhérente à l'être humain et un mécanisme de défense qu'il met en place dans le but de se prémunir contre les dommages psychologiques.

- Les situations traumatisantes comme la violence, les abus sexuels, le harcèlement fondé sur le genre, ainsi que d'autres événements émotionnellement traumatisants, peuvent pousser les victimes à refouler l'événement ou à s'en dissocier. Cela les aide (dans l'immédiat) à faire face à la situation en leur permettant d'oublier temporairement les détails liés à l'événement traumatisant.

Toutefois, ce mécanisme peut être source de confusion et de perte de mémoire pour les victimes lorsqu'elles racontent les faits ou tentent de se remémorer les détails de leur expérience.

Diapo 25 : Les recoupements entre l'identité sociale et les expériences de harcèlement et de violence



OBJECTIF :

Comprendre comment l'identité influence les expériences de HVFG.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Une étude menée par le Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children à l'Université Western Ontario, en partenariat avec le Congrès du travail du Canada, a révélé que les expériences de HVFG au travail ne sont pas les mêmes pour tous.

Les résultats démontrent que les employés qui sont confrontés à de multiples formes de discrimination croisées connaissent un taux de prévalence et des répercussions différentes.

- Racialisation
- Genre
- Orientation sexuelle
- Identité et expression de genre
- Handicap
- Indigénité (s'identifier comme Autochtone)

Diapo 26 : Principes des approches tenant compte des traumatismes



OBJECTIF :

Examiner les principes et les pratiques associés à la création d'approches tenant compte des traumatismes pour le HVFG.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Examiner les cinq principes, leurs définitions et la façon dont ils se manifestent dans la pratique.

Il s'agit d'une occasion d'établir des liens entre les pratiques relevées et des initiatives précises au sein de l'organisation.

La mise en œuvre de principes tenant compte des traumatismes exige qu'une organisation adhère à ce qui suit :

Reconnaissance :

- L'organisation prend conscience de la prévalence des traumatismes et de leur incidence sur le personnel et les performances de l'entreprise. Elle comprend l'incidence des traumatismes sur la mémoire et les souvenirs.

Sensibilité :

- L'organisation se familiarise avec les principes, les causes et les expressions tenant compte

des traumatismes, puis évalue quels moyens permettraient de surmonter les problèmes qui affectent le personnel et l'entreprise.

Réaction :

- L'organisation entreprend de mettre en œuvre des changements qui affectent la culture, les routines et les processus relatifs aux ressources humaines dans le but d'éliminer les éléments déclencheurs. Elle résiste activement à la répétition des traumatismes.

Prise en compte des traumatismes :

- L'organisation amorce le déploiement de pratiques tenant compte des traumatismes et assure le suivi des répercussions découlant des changements apportés aux politiques et aux pratiques.

Source :

<https://socialwork.buffalo.edu/social-research/institutes-centers/institute-on-trauma-and-trauma-informed-care/what-is-trauma-informed-care.html>

Diapo 27 : Responsabilités de l'employeur



OBJECTIF :

Présenter l'information au sujet des responsabilités de l'employeur pour prévenir et combattre le HVFG ainsi que les conséquences de ne pas le faire.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Dans la prochaine section, nous examinerons la législation provinciale ainsi que les normes pour protéger les employés contre le HVFG.

Diapo 28 : Responsabilités de l'employeur – à adapter

Politiques et soutiens (à adapter)



- Passer en revue les principaux éléments de la politique de votre organisation, y compris les différentes options en matière de signalement, d'enquête, de résolution, de réduction des risques, et ce, pour les victimes comme pour les témoins.
- Mesures de soutien offertes

28

OBJECTIF :

Examiner les obligations juridiques des employeurs d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Remarque : Inclure les responsabilités juridiques précises de votre province ou organisation.

Diapo 29 : Politiques et mesures de soutien – à adapter

Responsabilités de l'employeur (à adapter)



- Les employeurs ont des obligations précises en ce qui concerne la mise en place d'un environnement de travail exempt de toute forme de violence.
 - S'assurer que le personnel est au courant des politiques
 - Former le personnel au harcèlement et à la violence fondés sur le genre
 - Prendre tous les incidents au sérieux
 - Enquêter de manière approfondie, équitable et opportune
 - Réagir par des mesures disciplinaires appropriées
- **INCLURE LES RESPONSABILITÉS LÉGISLATIVES SPÉCIFIQUES À VOTRE PROVINCE/ORGANISATION**

29

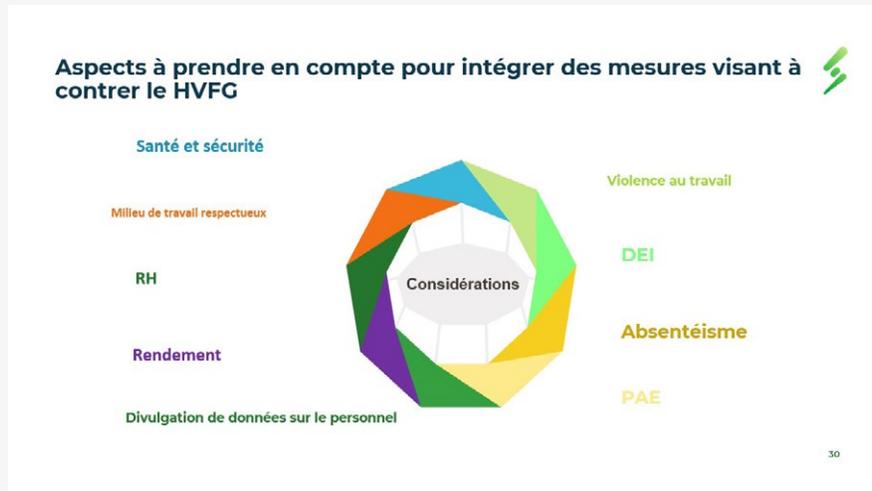
OBJECTIF :

examiner les principaux points de la politique de l'organisation.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Il s'agit d'une occasion d'adapter le contenu selon le public cible – il est important d'avoir une idée des domaines de responsabilité représentés.

Diapo 30 : Aspects à prendre en compte pour intégrer des mesures visant à contrer le HVFG



OBJECTIF :

déterminer d'autres considérations relatives à l'intégration des mesures relatives au HVFG en milieu de travail et au soutien des survivants.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Reconnaître les répercussions du HVFG au travail.
- Tenir compte des différents contextes de travail.
- Offrir des possibilités d'apprentissage qui vont au-delà de la formation axée sur la conformité.
- Reconnaître le HVFG comme un enjeu de santé et de sécurité au travail.
- Inclure la question du HVFG dans les politiques, les procédures, les initiatives et la formation en matière de santé et de sécurité.
- Intégrer le bilan des incidents liés au HVFG dans les réunions sur la sécurité.

Remarque : Consulter l'outil sur les discussions sur la sécurité – Idées de ce qui devrait être abordé dans les discussions sur la santé, les réunions sur la santé et la sécurité ou les pauses-sécurité

Milieu de travail respectueux

- Inclure une définition du concept de HVFG et des exemples de comportement. Politique de tolérance zéro.

RH

- Examiner les pratiques en matière de ressources humaines afin de repérer les éléments qui font obstacle à la diversité des genres au travail et dans la direction.
- Recueillir des données sur les expériences au travail – mobiliser les employés.
- Recueillir des données sur les profils de leadership, la planification de la relève, etc.

Rendement

- Inclure les normes de rendement liées au HVFG.

Divulgarion de données sur le personnel

- Garantir un haut niveau de confidentialité.
- Informer sur les limites de la confidentialité.

Violence au travail

- Établir des protocoles.
- Prévoir plusieurs mécanismes de signalement.
- Limiter les préjudices et les risques de représailles.

Diversité, équité et inclusion (DEI)

- Mise en place d'initiatives de soutien par les pairs au travail.

- Formation sur l'identité de genre.
- Faire le lien avec les lieux de travail sécuritaires sur le plan psychologique.

Absentéisme

- Congés payés pour les personnes ayant survécu au HVFG.
- Journées bien-être mental payées.

PAE

- Mesures de soutien pour les personnes survivantes.
- Interventions auprès des agresseurs.

Source du graphique : PresentationGO.com

Diapositives 31 à 35 : Intervenir en milieu de travail en cas de harcèlement et de violence fondés sur le genre

Intervenir en milieu de travail en cas de harcèlement et de violence fondés sur le genre

En binôme ou en petit groupe, discutez du scénario qui vous a été attribué.



Questions à examiner

- Quelles sont les conséquences possibles de ce type de comportement?
- Quels sont les risques éventuels pour l'organisation?
- En quoi consiste votre responsabilité?
- Quelles sont les procédures et les options appropriées?
 - signalement, enquête, résolution
- De quelles mesures de soutien pourrait avoir besoin une plaignante/survivante tout au long du processus?

31

Scénario n° 1 : Le superviseur

Chris a récemment été mutée à un nouveau poste au sein de l'organisation. Son tout nouveau superviseur est sympathique et l'aide à se familiariser avec ses nouvelles tâches. Au bout de quelques jours, alors qu'il n'y a personne aux alentours, le superviseur vient discuter avec Chris à son poste de travail. Le superviseur raconte ses exploits sexuels de la fin de semaine – c'est-à-dire ses rencontres dans un bar et qui il a ramené à son appartement, etc.

C'est avec stupéfaction que Chris écoute le superviseur parler d'un tel sujet et suggère poliment que ce n'est pas une conversation appropriée dans le cadre du travail. Le superviseur se braque et répond qu'il n'avait pas réalisé que Chris était à ce point « rabat-joie » et suggère d'être « moins à fleur de peau ».

Après cette rencontre, Chris remarque que le superviseur commence à être moins serviable et qu'il critique souvent son travail.

32

Scénario n° 2 : Que voulez-vous, ce sont des garçons!

Carla est travailleuse sur chaîne de montage. Certains de ses collègues masculins trouvent amusant de la taquiner. Carla entend souvent des commentaires tels que « Attention, la gouine arrive! » ou « Si tu me donnes ma chance, bébé, je vais te faire changer d'avis sur les hommes ».

Quelqu'un ne cesse d'apposer une pancarte faite à la main sur l'unique toilette portative du lieu de travail, sur laquelle il est écrit : « Lesbiennes non autorisées ». Le mot « salope » a également été gravé sur sa boîte à outils. Un des travailleurs ne participe pas aux plaisanteries et dit discrètement à Carla de ne pas s'en préoccuper, affirmant qu'il s'agit simplement de « blagues masculines anodines ».

Carla dépose une plainte, qui fait l'objet d'une enquête, mais il n'est pas possible de déterminer qui a fait la pancarte ou a gravé « salope » sur sa boîte à outils.

33

Scénario n° 3 : Mal assorti

José travaille comme commis dactylo pour un grand employeur. José aime porter des couleurs vives, se maquiller et porter des bijoux, notamment des boucles d'oreilles et des colliers. Sa patronne, Nathalie, trouve que les choix de José en matière de mode sont « bizarres » et qu'il est étrange que celui-ci veuille travailler dans un bureau. Elle lui fait souvent des commentaires sarcastiques sur son apparence et le surnomme « à la blague » le garçon efféminé du bureau.

José aimerait faire progresser sa carrière et pose sa candidature à un poste de service à la clientèle impliquant de travailler au bureau d'accueil (la réception), où il serait régulièrement en contact avec le public. Nathalie conseille à José de se donner une apparence « plus normale » s'il veut obtenir ce poste.

34



Analyse des scénarios

- Facteurs à prendre en compte dans le but de réduire les obstacles à la dénonciation
- Minimiser le risque de représailles
- Prendre en compte les besoins précis
- Ressources complémentaires et mesures de soutien pour se sentir à l'aise dans son rôle

Activité de scénarios (45 minutes)

OBJECTIF :

Beaucoup d'information a été abordée. Il s'agit d'une occasion pour les participants de réfléchir à la façon de mettre en pratique certains concepts.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

- Trois scénarios ont été fournis.
- Selon la taille du groupe, formez des groupes de 5 ou 6 participants.
- S'il y a un grand nombre de participants, plus d'un groupe peut travailler sur le même scénario.
- Vous pouvez également choisir des scénarios qui, selon vous, seront particulièrement évocateurs pour le groupe – choisissez parmi les scénarios fournis ou créez des scénarios vous-même.
- Passez les consignes en revue avec les participants avant qu'ils se réunissent en groupe et demandez-leur s'ils ont des questions.
- Si des participants sont déjà assis ensemble, vous pourriez créer aléatoirement des groupes afin qu'ils puissent travailler avec d'autres personnes (ils s'étaient probablement assis avec des personnes qu'ils connaissent bien).
- Dites aux participants combien de temps ils travailleront en groupe.
- Demandez-leur de prendre quelques notes sur ce dont ils ont discuté et les suggestions

soulevées – ils pourraient également désigner une personne responsable de présenter les idées du groupe lorsqu'ils reviennent avec l'ensemble des participants.

- Informez-les que vous leur donnerez un avertissement lorsqu'il leur restera une minute

Remarque : Donnez aux participants environ 15 minutes pour discuter, puis demandez-leur de revenir pour partager les principaux points soulevés pendant la discussion et les réponses aux questions.

Selon la taille du groupe, l'animateur peut décider du nombre de scénarios à utiliser ou il peut utiliser des scénarios propres à leur environnement de travail qu'il aura créé.

Pour faire le bilan après l'exercice :

- Facteurs à prendre en considération pour réduire les obstacles au signalement.
- Limiter les risques de représailles.
- Répondre aux besoins précis.
- D'autres options pour porter plainte en cas de HVFG.
- Ressources et mesures de soutien supplémentaires pour être confiant dans votre rôle.

Voir l'annexe A afin d'obtenir de l'aide supplémentaire pour faire le point sur les scénarios.

Diapo 36 : Les conséquences du manquement à prendre au sérieux le HVFG

Les conséquences du manquement à prendre au sérieux le HVFG

Familiarisez-vous avec les politiques et procédures de votre organisation en matière de HVFG – la plupart exigent que les incidents/allégations de harcèlement et de violence sur le lieu de travail soient signalés.

Conséquences de l'absence de mesures :

- Risque de détérioration des conditions de travail
- Répercussions sur la sécurité psychologique
- Risque de compromettre la trajectoire de votre carrière
- Hausse des poursuites judiciaires externes
- Multiplication des reportages négatifs dans les médias
- Responsabilité implicite de l'ensemble de l'organisation
- Incidence négative sur l'industrie

36

OBJECTIF :

Insister sur le coût pour l'entreprise de ne pas combattre le HVFG au travail.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Ignorer le HVFG ou le balayer sous le tapis ne le fera pas disparaître. Il existe plusieurs exemples qui en démontrent les conséquences désastreuses – Hockey Canada, les célébrités récemment accusées d'agression sexuelle, etc.

- Risque de créer un environnement toxique.
- Cet environnement peut avoir des

répercussions sur la sécurité psychologique des membres ainsi que sur la productivité et le moral.

- Peut nuire à la trajectoire professionnelle au sein de l'organisation.
- Augmentation des poursuites externes.
- Hausse des signalements négatifs dans les médias.
- Responsabilité automatique pour l'organisation entière.
- Répercussions négatives sur le secteur.
- Action sociale – boycottage des entreprises qui ignorent le HVFG ou autres actions.

Diapo 37 : Exercice de conclusion

Exercice de conclusion

Comment améliorer la réaction de l'organisation face au HVFG?

37

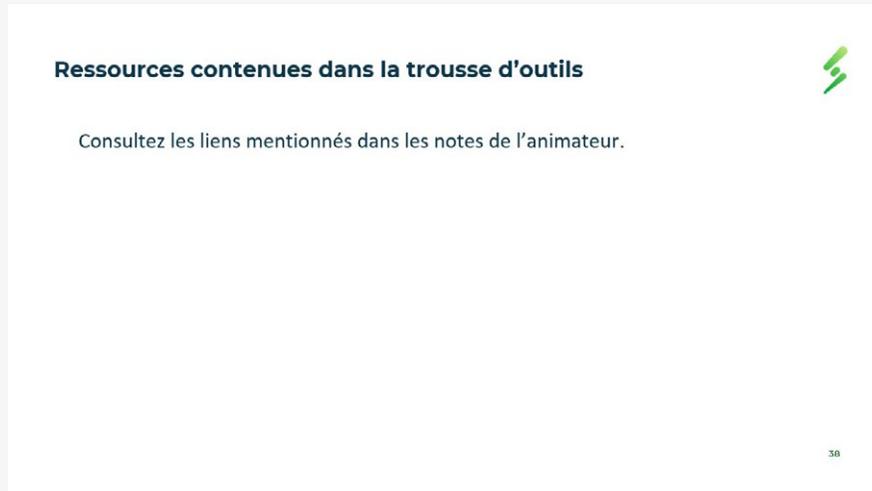
OBJECTIF :

donner aux participants l'occasion de partager leurs dernières réflexions et de cerner des mesures qui peuvent être prises par leur organisation.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Encouragez les participants à partager une action à leur table ou dans leur petit groupe.

Diapo 38 : Ressources dans la trousse d'outils

**OBJECTIF :**

Orienter les animateurs et les participants vers d'autres outils et ressources fournis dans le cadre de l'initiative pour un milieu de travail exempt de HVFG.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Rappelez aux participants les autres volets de l'initiative mentionnés à la diapo 2.

Ces outils et ressources sont offerts pour appuyer le travail effectué sur le plan organisationnel.

Diapo 39 : Merci



OBJECTIF :

Témoigner votre reconnaissance pour leur participation et leur travail soutenu.

NOTES DE PRÉSENTATION DE L'ANIMATEUR :

Remerciez tous les participants d'être venus et reconnaissez qu'il est difficile de parler du HVFG.

Informez-les de toute procédure d'évaluation et fournissez le sondage en ligne ou sur papier.

Annexe A : Notes de discussion sur les scénarios

Les scénarios offrent une excellente occasion de récapituler les concepts abordés dans le cadre de la formation ainsi que la législation applicable et les politiques et procédures de l'organisation. Ne vous concentrez pas sur les bonnes ou mauvaises réponses, mais plutôt sur la capacité des participants d'établir des liens avec l'information présentée et de

mettre cette information en application pour vous donner une bonne idée de la mesure dans laquelle les objectifs de formation ont été atteints.

Pendant la séance plénière, voici quelques domaines à explorer pour chaque question posée aux participants par rapport au scénario qu'ils ont reçu :

Module 1:

Quelles répercussions ce type de comportement peut-il avoir?

Consulter la ressource : [Programme éducatif de sensibilisation – Introduction](#)

Ce comportement constitue-t-il du HVFG?	Est-ce que le comportement ou la situation correspond à la définition de harcèlement ou de violence?
Sur la personne ou le groupe ciblé	<p>Se reporter à la diapositive « Intention ou répercussions »</p> <p>Politiques de santé et sécurité</p> <ul style="list-style-type: none">• A des répercussions sur la sécurité émotionnelle et psychologique de la personne ciblée, en plus d'envoyer un message aux autres personnes dans l'environnement de travail par rapport au niveau d'acceptation et de tolérance de ce type de comportement s'il n'est pas combattu.• Dynamique de pouvoir et influence sur la façon dont les survivants et les témoins vivent l'incident et réagissent au comportement.• Autres aspects de l'identité ou de l'expérience du survivant qui pourraient influencer leur expérience du comportement et leur façon d'y régir, c.-à-d. le genre, la race ou l'ethnicité, la confession, le statut d'immigrant, l'âge, etc.• Se retirer et s'isoler au travail.• Choisir de ne pas travailler dans certaines équipes, certains services ou certains contextes en raison du risque élevé.• Risque pour la promotion ou l'avancement de personnes ou de groupes.

Quelles répercussions ce type de comportement peut-il avoir?

Consulter la ressource : [Programme éducatif de sensibilisation – Introduction](#))

Sur le milieu de travail	<ul style="list-style-type: none">• Répercussions sur la sécurité générale au travail.• Le manque de reconnaissance de la part des autres employés au travail concernant les répercussions des gestes de l'agresseur.• Le fait que le comportement a toujours été accepté ou qu'on ne l'a jamais perçu ou considéré comme grave.• A des répercussions sur la productivité de la personne – capacité de se concentrer au travail.• Hausse de l'absentéisme, pendant que la personne ou le groupe ciblé essaie de faire face à la situation – évitement, stress ou anxiété liés aux conditions.• Démission ou demande de mutation.• Politiques de santé et sécurité pertinentes.
Sur l'organisation	<ul style="list-style-type: none">• Coûts économiques.• Atteinte à la réputation – sanctionnée par l'ensemble de la communauté (c.-à-d. incidence de #MeToo).• Frais juridiques et coûts des indemnités ou des règlements.• Incapacité de rivaliser avec les autres entreprises du secteur pour embaucher de la main-d'œuvre qualifiée.

S'AGIT-IL DE HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FONDÉS SUR LE GENRE?

(Se reporter à la législation et les politiques applicables au milieu de travail)

- Les participants devraient être en mesure de se reporter aux définitions, à la législation provinciale ainsi qu'aux politiques et procédures du milieu de travail, et de les mettre en application dans le scénario examiné.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE SI VOUS VOUS RETROUVEZ DANS CETTE SITUATION OU SI VOUS EN ÊTES TÉMOIN?

- Quelle est ma responsabilité en tant que collègue de travail?
- Se reporter aux responsabilités de l'employeur et des employés concernant la création d'un milieu de travail sécuritaire sur les plans physique, psychologique et de la santé.
- Établir des liens avec les politiques, les procédures et les pratiques pertinentes.
- Quels processus et ressources sont disponibles pour soutenir les personnes ciblées?
- Que peut faire le témoin d'une telle situation – comment être un allié?
- Comment peut-on faire en sorte que ces situations ne se produisent plus?

Consulter la ressource : Cadre de procédures et stratégie de soutien - Section 4 : Être un allié – déceler, interrompre, soutenir; Section 5 : Faciliter les accès aux services de soutien

Module 2:

Réaction et résolution

(se reporter aux politiques du milieu de travail, au signalement et aux moyens de combattre ces comportements)

Considérations relatives à la réaction

- Est-ce que le comportement correspond à la définition de harcèlement ou de violence?
- Cerner les facteurs de complication.
- Dynamique de pouvoir entre l'agresseur présumé et le survivant.
- Répercussions sur les autres employés ainsi que la sécurité générale au travail.

Se concentrer sur les répercussions plutôt que l'intention

- Citer la définition du harcèlement et de la violence, la législation provinciale et les obligations des employeurs.
- Tenir compte de la dynamique de pouvoir entre Chris et le superviseur.
- À quelles autres politiques ou procédures du milieu de travail les gestes de l'agresseur contreviennent-ils?
- La gestion de l'environnement de travail, le maintien du niveau de confidentialité nécessaire durant l'enquête.

La cohérence dans la façon de résoudre les situations de HVFG.

- Se reporter aux politiques et procédures du milieu de travail, c.-à-d. santé et sécurité au travail, la sécurité psychologique au travail et autres politiques, procédures et formations applicables.
- Quel rôle pouvez-vous jouer pour résoudre les problèmes – qui d'autre doit intervenir, être informé ou consulté?
- Quelles autres options sont disponibles pour résoudre une telle situation?

Options de résolution

- Protéger les personnes ciblées et les témoins contre le harcèlement et les représailles d'une manière qui soutient le survivant, sans avoir l'air de le pénaliser ni de l'exposer à plus de risques.
- Dois-je communiquer la situation à l'échelon supérieur si j'apprends qu'une plainte officielle a été déposée?
- Comment puis-je soutenir le survivant qui a de la réticence à s'engager dans un processus officiel ou juridique? Tenir compte des identités du survivant et de la façon dont elles peuvent influencer les répercussions, sa réaction et sa carrière.
- Quelles sont les mesures en place dans l'organisation pour permettre une réaction efficace?
- Quels sont les moyens actuels pour résoudre une situation dans laquelle plusieurs organisations sont en cause?
- Y a-t-il des défis et des lacunes qui empêchent une réaction efficace?
- Quelles sont les options possibles pour résoudre de telles situations?
- Quelles ressources et mesures de soutien sont disponibles et pourraient être nécessaires pour moi et le plaignant ou la personne ciblée par le comportement?
- Que peut-on faire pour éviter de tels comportements à l'avenir?

Réaction et résolution

(se reporter aux politiques du milieu de travail, au signalement et aux moyens de combattre ces comportements)

Sur l'organisation

Quels sont les risques pour l'organisation?

- Réputation
- Financiers
- Juridiques
- Autre