



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

Programme éducatif de sensibilisation



Department of Justice
Canada

Ministère de la Justice
Canada

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'œuvre. 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'œuvre de classe mondiale dans le secteur de l'électricité. Nous y parviendrons en développant la main-d'œuvre 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'œuvre qualifiée et inclusive.
- Inspirer notre future main-d'œuvre 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: Educational and Outreach Program. 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

| | |
|--|----|
| À propos d'un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel | 4 |
| Introduction aux soutiens | 5 |
| Programme éducatif de sensibilisation | 8 |
| Contexte | 8 |
| Trousse d'outils : Prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre | 12 |
| Outil de mentorat pour un espace sécuritaire | 67 |
| Cadre de procédures et stratégie de soutien | 68 |
| Ressources complémentaires | 69 |

Liste des figures

| | |
|--|----|
| Figure 1 : Initiative pour un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel | 6 |
| Figure 2 : Principaux facteurs de risque observés par les femmes victimes de HVFG sur leur lieu de travail | 9 |
| Figure 3 : Le signal de détresse | 21 |
| Figure 4 : Affiche ou carte postale de la campagne « Ceci est du harcèlement fondé sur le genre » | 33 |
| Figure 5 : Tag pour les médias sociaux de la campagne « Ceci est du harcèlement fondé sur le genre » | 33 |
| Figure 6 : Infographie de la campagne « Ceci est du harcèlement fondé sur le genre » | 34 |
| Figure 7 : Vidéo de la campagne « Ceci est du harcèlement fondé sur le genre » | 35 |
| Figure 8 : Répartition des comportements/pratiques de harcèlement sexuel et de violence | 38 |

Liste des outils

| | |
|--|----|
| Outil n° 1 : Mesurer les efforts déployés en matière de changement | 14 |
| Outil n° 2 : Mettre en place des systèmes organisationnels visant à atténuer les risques | 15 |
| Outil n° 3 : Conseils pour faire le point et tirer les leçons des incidents | 19 |
| Outil n° 4 : Conseils pour les situations de travail à distance | 20 |
| Outil n° 5 : Caractéristiques des politiques et procédures efficaces – liste de vérification | 22 |
| Outil n° 6 : Gabarit d'une politique | 26 |
| Outil n° 7 : Messages clés de la campagne | 31 |
| Outil n° 8 : Quatre moyens de communication | 32 |
| Outil n° 9 : Éléments à aborder lors des discussions sur la sécurité, des réunions sur la santé et la sécurité, et des séances plénières sur la sécurité | 45 |
| Outil n° 10 : Conseils sur la façon de réagir à une dénonciation de VPI | 51 |
| Outil n° 11 : Exemple de politiques et de procédures relatives à la VPI au travail | 52 |
| Outil n° 12 : Contenu sur la VPI aux fins de formation et de sensibilisation | 55 |

Liste des ressources

| | |
|--|----|
| Ressource n° 1 : Bibliothèque des messages | 36 |
| Ressource n° 2 : Liste des campagnes de sensibilisation au HVFG | 43 |
| Ressource n° 3 : Responsabilités de l'employeur en vertu de la loi provinciale | 46 |
| Ressource n° 4 : C'est votre affaire – la VPI est un problème de santé et de sécurité au travail | 48 |
| Ressource n° 5 : Reconnaître la VPI en milieu de travail | 50 |
| Ressource n° 6 : Glossaire – Termes liés au HVFG | 69 |
| Ressource n° 7 : La VPI et le droit criminel | 77 |
| Ressource n° 8 : Résumé de la législation et des lois applicables | 78 |
| Ressource n° 9 : Autres ressources | 86 |

À propos d'un milieu de travail **exempt de harcèlement sexuel**

Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) a entrepris une initiative d'une durée de trois ans : Bâtir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel envers les femmes qui œuvrent dans le secteur électrique, financée par le ministère de la Justice Canada. Cette initiative a pour but d'aider le secteur à élaborer des solutions pratiques et prometteuses pour lutter contre le **harcèlement sexuel** en **milieu de travail**.

Pour élaborer ce programme, les chercheurs ont passé en revue la documentation pertinente, ainsi qu'un échantillon de politiques de l'industrie électrique. Ils ont également organisé une série de consultations virtuelles à travers le pays avec des employeurs, des syndicats, des partenaires et d'autres parties prenantes du secteur de l'électricité. Les résultats de ces consultations ont montré que, bien qu'il soit important de reconnaître les **répercussions** disproportionnées du harcèlement sur les personnes qui s'identifient comme des femmes, les mesures de soutien devraient adopter une vision plus inclusive du **genre**. Les interventions devraient également être conçues dans une **optique intersectionnelle et tenant compte des traumatismes**, et s'inscrire dans les cadres existants du milieu de travail, tels que la santé et la sécurité.

Le projet a permis de produire un grand nombre d'outils et de ressources pour aider l'industrie électrique à prévenir et à combattre le harcèlement et la violence fondés sur le genre (HVFG) sur différents lieux de travail et dans différents contextes. Il est possible de personnaliser ces outils et ressources et que les parties prenantes de l'industrie, quelle que soit leur envergure, puissent les utiliser – notamment les employeurs, les

syndicats et les établissements d'enseignement. Dans certains cas, les outils et les ressources pourront étoffer les documents que les organisations auront déjà élaborés. Sinon, ils peuvent être utilisés comme tremplin vers une riposte formelle à la violence fondée sur le genre.

Remerciements

Un comité consultatif composé de représentants des employeurs du secteur de l'électricité, des syndicats et des organismes professionnels concernés, ainsi que de cabinets d'avocats, a prodigué des conseils et des lignes directrices au cours de ce projet. Par ailleurs, RHIEC tient à remercier les nombreuses personnes et organisations qui lui sont venues en aide tout au long de cette initiative :

Michelle Branigan

Directrice Générale |
RHIEC

Anita Gara

Gestionnaire de projet |
RHIEC

Mark Chapeskie

Vice-président de l'élaboration des programmes |
RHIEC

Carol Dayment

Directrice Diversité,
équité, inclusion | Emera

Jeanette M. Southwood

Vice-présidente,
Affaires corporatives et
partenariat stratégique |
Ingénieurs Canada

Cheryl Paron

Représentante internationale,
premier district
(Canada) | Fraternité
internationale des
ouvriers en électricité
(FIOE)

Felicity Forbister

Conseillère en matière
de milieu de travail
respectueux |
Manitoba Hydro

Mike Fiorini

Directeur, Conseil
en transformation
stratégique des actifs |
Santec

Introduction aux **soutiens**

En 2020, Statistique Canada a constaté que 47 % des travailleurs canadiens avaient été témoins ou victimes d'une forme quelconque de comportement sexualisé inapproprié ou de discrimination fondée sur le genre dans un cadre professionnel.¹

Un cinquième des travailleurs ont déclaré que les comportements sexuels inappropriés s'étaient produits en dehors du lieu de travail.² Ces incidents sont importants : 43,3 % des personnes victimes de harcèlement sexuel et de violence ont signalé des conséquences négatives sur leur santé, leur bien-être et leur travail.³

Le grand public est de plus en plus conscient de la fréquence de ces incidents. Les employeurs sont donc poussés à mettre en place des politiques et des procédures qui favorisent une culture d'entreprise saine.

Le système juridique en prend également acte. Un nombre croissant de lois fédérales, provinciales et territoriales exigent des employeurs qu'ils protègent leur personnel contre les agressions, y compris le harcèlement et la violence au travail fondés sur le genre. Ces dispositions relèvent généralement des droits de la personne, des normes d'emploi et de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail. Par ailleurs, certains comportements peuvent être considérés comme criminels et relever du *Code pénal du Canada*.

Bien que ces problèmes puissent toucher n'importe qui, les personnes qui s'identifient comme des femmes présentent un risque nettement plus élevé. En 2020, RHIEC a mené des recherches sur le statut relatif à l'inclusion des femmes dans le secteur de l'électricité et a constaté que les expériences des femmes sur le lieu de travail différaient souvent de celles de leurs collègues masculins.⁴ 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. Afin d'éloigner le secteur de l'électricité d'une culture traditionnellement dominée par les hommes, le rapport de RHIEC recommande aux dirigeants de mettre en place des environnements de travail respectueux en communiquant clairement les normes et standards de comportement et en luttant activement contre les actions qui ne sont pas conformes à ces normes.

- 1 Statistique Canada. (2021). Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm>
- 2 Statistique Canada. (2021). Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm>
- 3 Western Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children and Canadian Labour Congress. (2022). Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's [Not] Part of the Job. <https://nursing.ucalgary.ca/sites/default/files/teams/13/Respect-at-Work-Report-ENGLISH.pdf>
- 4 RHIEC. Le leadership en pleine évolution : voies vers l'équité des genres. https://ehrc.ca/wp-content/uploads/2023/08/Le-leadership-en-pleine-evolution-French-WEB.pdf?_gl=1*kllgys*_ga*MTQ1NDkxMTgyOS4xNzAxNjM1OTMw*_ga_2R35GJZ4BB*MTcwMTYzNTkyOS4x-LjEuMTcwMTYzNTkzNC41NS4wLjA.

Les soutiens en un coup d'œil

Pour répondre à ces besoins, RHIEC a mis au point les trois composantes interdépendantes suivantes.

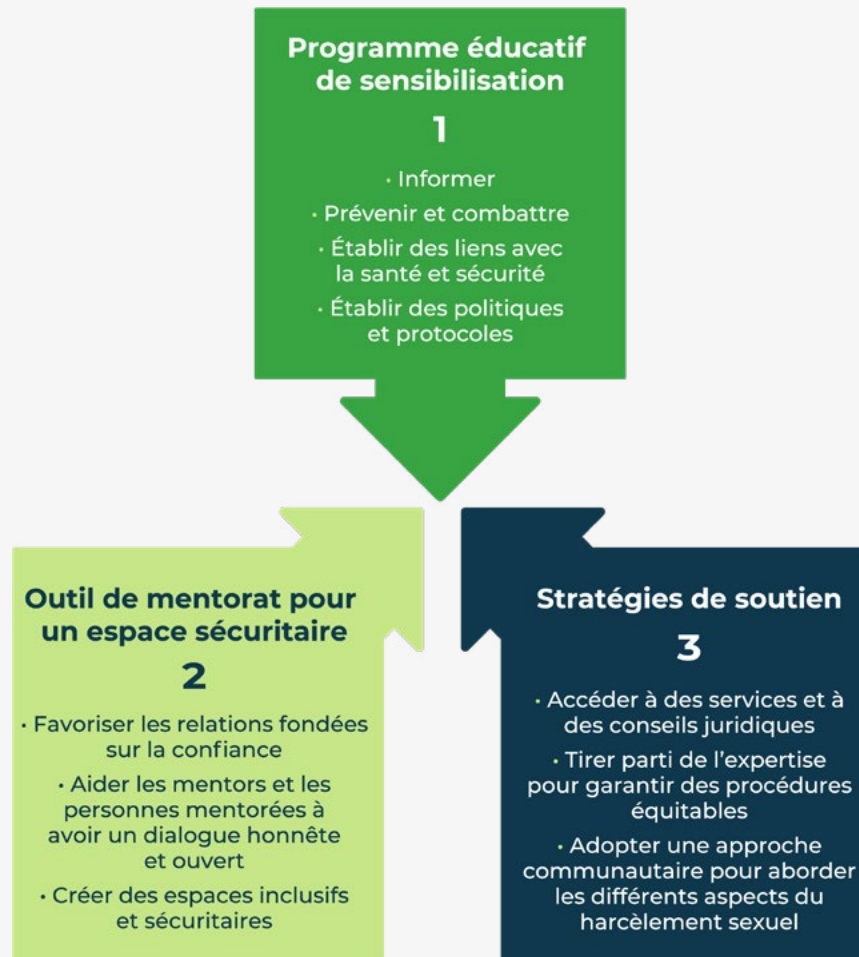


Figure 1: Initiative pour un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel

Ces soutiens aident les parties prenantes de l'industrie électrique à prévenir et à combattre la violence fondée sur le genre dans divers contextes et situations au sein du secteur. Les ressources proposées sont les suivantes :

- **Ressources** : Mise à disposition d'informations de fond sur divers sujets (p. ex. infographies, articles, vidéos).
- **Outils** : En appui à l'application pratique des connaissances et des compétences (p. ex. fiches de conseils, fiches d'évaluation).
- **Activités** : Offre de possibilités aux mentors et aux alliés d'appliquer les connaissances et les compétences (p. ex. scénarios de cas, présentations interactives, réflexion, possibilités d'évaluation).
- **Présentations audio-visuelles** : Présentations de diapositives avec ou sans narration, présentations interactives et vidéos.

| 1. Programme éducatif de sensibilisation | 2. Outil de mentorat pour un espace sécuritaire | 3. Stratégies de soutien |
|---|---|--|
| <p>Ce programme vise à aider les partenaires du secteur électrique à prévenir et à combattre le HVFG en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisant davantage au HVFG et à ses répercussions au travail • Établissant et améliorant les politiques et les procédures • Étoffant et renforçant le champ d'action des instances chargées de l'équité, de l'inclusion et de la diversité, ainsi que des comités de santé et de sécurité <p>Le programme comprend une trousse d'outils, une campagne de sensibilisation et une formation.</p> | <p>Cet outil offre des ressources et du matériel pour promouvoir un mentorat respectueux, sécuritaire et bénéfique pour le personnel, dont les stagiaires et les étudiants. L'outil enrichit et correspond au Carrefour des mentors de RHIEC, une plateforme en ligne gratuite qui jumelle les apprenants avec des mentors (professionnels de l'électricité), ainsi que des initiatives de RHIEC comme Femmes connectées et d'autres programmes de soutien par les pairs.</p> | <p>La présente ressource constitue une stratégie et un cadre intégrés complets visant à soutenir les personnes affectées par le HVFG au travail. Elle reconnaît que mettre fin au HVFG relève d'un effort collectif qui exige de tous les employeurs et employés qu'ils fassent partie de la solution. Pour ce faire, il importe que les dirigeants et les employés connaissent les moyens d'aider les personnes survivantes et d'autres à se manifester, et de continuer à les soutenir à la suite d'un incident ou d'une plainte et pendant toute la durée de l'enquête.</p> |

Programme éducatif de sensibilisation

Contexte

Ce programme est l'un des principaux soutiens à l'initiative Établir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Son objectif est de faire en sorte que les employeurs comprennent le phénomène du HVFG et la manière dont il affecte le secteur électrique, puis d'offrir des outils et des ressources pour mieux y faire face.

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

Le HVFG est un acte de harcèlement et de violence à l'encontre d'une personne en raison de **Identité de genre** ou **Expression de genre**, ou qui touchent les personnes d'un genre particulier de manière disproportionnée. Il comprend également le harcèlement sexuel et **Violence entre partenaires intimes**. Même si les personnes de tout genre peuvent être victimes de HVFG au travail, il est clair que les femmes sont davantage exposées à ce risque.⁵

Obligations des employeurs

Chaque compétence au Canada exige des employeurs qu'ils remplissent des obligations spécifiques pour offrir un lieu de travail exempt de harcèlement. Il incombe à chaque employeur de déterminer ses obligations spécifiques à sa compétence.

Par exemple, certaines compétences (Alberta, Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador et Ontario) exigent que l'employeur, le superviseur et (ou) l'employé suivent une formation sur le harcèlement. La formation comprend généralement des conseils sur la reconnaissance du harcèlement, ainsi que des politiques et des procédures de signalement, d'enquête et de documentation en la matière.

Reconnaître les répercussions du HVFG au travail

Les conséquences du HVFG sur le lieu de travail sont nombreuses et marquantes. Il s'agit notamment des effets suivants :

- **Compromet la sécurité sur les lieux de travail**
- **Réduit la productivité et le niveau d'engagement du personnel**
- **Augmente l'absentéisme et le taux de roulement du personnel**
- **Porte atteinte à la culture organisationnelle**
- **Accroît les coûts administratifs liés à l'enquête et à la résolution des incidents**
- **Crée une responsabilité éventuelle pour les préjudices causés**

MILIEUX DE TRAVAIL PEU SÉCURITAIRES

La prévalence ou la menace du HVFG crée des environnements de travail hostiles, des conflits et du stress. Cela peut avoir des répercussions sur la santé mentale, ce qui en fait un problème de santé et de sécurité au travail. Près de 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.⁶ Les effets négatifs peuvent également se répercuter

5 Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario. (2020). Sexual harassment: Abuse in the Canadian workplace. Update. osstfupdate.ca/2020/06/08/sexual-harassment-abuse-in-the-canadian-workplace

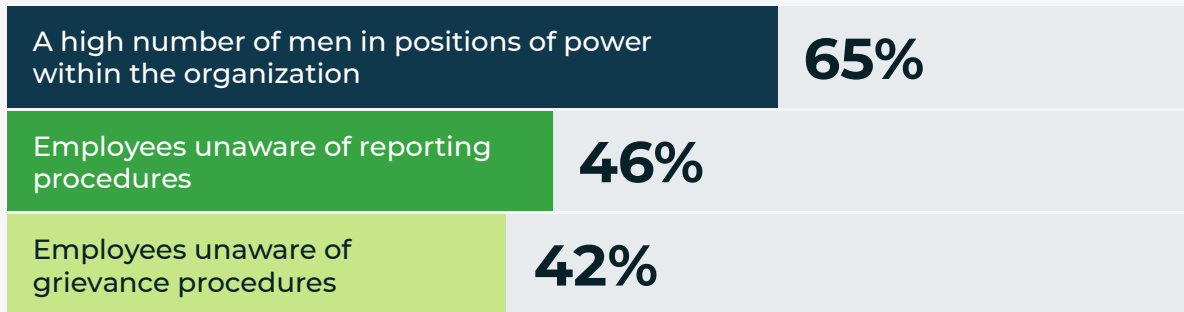
6 Angus Reid. (2018). #Metoo: Moment or movement? angusreid.org/me-too

sur les travailleurs qui sont témoins des incidents ou qui sont affectés par leurs conséquences, principalement en raison de leur inquiétude pour la victime et pour leur propre sécurité.⁷

Il arrive que les actes de HVFG soient perpétrés sur le lieu de travail, dans des sites isolés ou éloignés,

ou encore à la maison. Si les risques sont plus élevés sur les lieux de travail (en personne) en raison des contacts directs, en revanche, le personnel travaillant dans des lieux isolés ou à domicile est soumis à un isolement physique qui pourrait le rendre plus vulnérable en raison du nombre réduit de témoins éventuels.

Les femmes victimes de HVFG au travail ont fait état des principaux facteurs de risque suivants



Source : Workplace bullying and harassment tiré de Visions Journal, 2020, vol. 15, no 4, pp. 30-33

Figure 2 : Principaux facteurs de risque observés par les femmes victimes de HVFG sur leur lieu de travail

BAISSE DE PRODUCTIVITÉ ET AUGMENTATION DU TAUX DE ROULEMENT

Le HVFG peut avoir différents effets sur la productivité, les survivants étant susceptibles de ne pas pouvoir être aussi productifs qu'ils le sont habituellement. Ils pourraient s'isoler ou ne pas participer à des activités reliées au travail afin de se protéger d'un harcèlement répété. Cet isolement peut également se manifester en dehors du lieu de travail. La prise en charge des cas de HVFG (enquête, consultation, évaluation et intervention) mobilise également beaucoup de temps et d'attention, au détriment d'autres aspects de la vie professionnelle.

Par ailleurs, le HVFG peut entraîner une perte de talents, car les personnes recherchent des fonctions moins exigeantes ou quittent carrément leur emploi. Si une organisation est réputée pour son **environnement de travail hostile**, les meilleurs talents ne voudront sans doute jamais y travailler. Cette situation est particulièrement difficile pour les organisations dont les exigences en matière de compétences sont élevées, dont le développement prend des années à se concrétiser et qui sont confrontées à la concurrence d'autres secteurs du marché de l'emploi.

7 Wathen, C.N., MacGregor, J.C.D. & MacQuarrie, B.J., with the Canadian Labour Congress. (2014). Can work be safe, when home isn't? Initial findings of a pan-Canadian survey on domestic violence and the workplace. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. www.uwo.ca/projects/heritage/heritage3/img/survey-report.pdf

RÉPERCUSSIONS ÉMOTIVES ET PSYCHOLOGIQUES

Les atteintes émotionnelles et psychologiques de la HVFG peuvent être graves. La nature sexuelle de la violation ajoute un aspect particulièrement traumatisant,⁸ et lorsque les harceleurs/abuseurs sont en position de confiance ou d'autorité, le sentiment de trahison est profond.

Les victimes peuvent être en état de choc, irritables et en colère – contre le contrevenant, contre l'organisation ou contre la manière dont la situation a été gérée. Certaines peuvent même être en colère contre elles-mêmes ou s'en vouloir d'avoir causé la situation ou de l'avoir laissée se produire, de ne pas avoir fait assez pour l'arrêter ou de ne pas l'avoir signalée. Elles sont susceptibles d'éprouver une hypersensibilité et une hypervigilance, provoquées par un sentiment de menace ou de danger, en plus de craindre une aggravation de la situation ou de se retrouver seules avec l'harceleur. Le HVFG pourrait même engendrer des symptômes de **trouble de stress post-traumatique** (TSPT).

Les victimes ont parfois des craintes et des angoisses concernant le maintien de leur sécurité d'emploi et de leur carrière. Il peut s'agir de la crainte de ne pas être crue, de subir des **sanctions** professionnelles, de voir sa vie privée ou sa confidentialité compromises, ou encore d'être diabolisée ou ostracisée dans le cadre de son travail.

COÛT ÉCONOMIQUE

Une étude a révélé que les pertes annuelles encourues par les employeurs canadiens en raison du HVFG s'élevaient à environ 18,7 millions de dollars.⁹ En 2009, ces pertes se sont élevées à 77,9 millions de dollars supplémentaires en raison de la violence entre partenaires intimes.¹⁰

La réputation des employeurs peut également être entachée en raison d'une réaction inappropriée au problème de HVFG, de frais juridiques inhérents aux enquêtes, ou de l'obligation de verser aux victimes des indemnités ou des règlements imposés par les tribunaux.

LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES

Si la violence entre partenaires intimes n'est pas à proprement parler un problème lié au milieu professionnel, ses effets peuvent néanmoins se répercuter sur celui-ci. Plus de la moitié (54 %) des victimes ont déclaré que la violence s'était poursuivie pendant qu'elles étaient au travail (par exemple, par des appels téléphoniques abusifs ou du harcèlement criminel).¹¹ Environ un tiers des personnes ayant survécu à la violence d'un partenaire intime ont déclaré que les problèmes de violence avaient eu un retentissement négatif sur leur rendement professionnel en raison de distractions, d'un manque de sommeil, d'anxiété, de dépression ou de la nécessité de s'absenter du travail.¹²

-
- 8 Fondation canadienne des femmes. (2022). Agression sexuelle et harcèlement : les faits <https://canadianwomen.org/fr/les-faits/les-agressions-sexuelles/>
 - 9 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. https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/victim/rr14_01/rr14_01.pdf
 - 10 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. https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/vf-fv/rr12_7/rr12_7.pdf
 - 11 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>
 - 12 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. dvwatworknet.org/sites/dvwatworknet.org/files/PAR_Partner_report-Oct-23-2017dl.pdf

Plus d'un tiers des survivants de la violence d'un partenaire intime affirment que leurs collègues ont eux aussi été affectés, souvent en raison du stress

ou des soucis suscités par la violence subie par la victime.¹³

Difficultés liées à la prévention et à la lutte contre le HVFG dans le secteur électrique

Les consultations des groupes de discussion avec les parties prenantes du secteur de l'électricité, ainsi qu'avec les experts du domaine à travers le Canada ont dévoilé un certain nombre de défis auxquels l'industrie est confrontée dans la lutte contre le harcèlement sexuel, notamment :

- **La tolérance et les dynamiques de pouvoir héritées du passé**, qui permettent aux agresseurs de s'en tirer malgré un comportement inapproprié.
 - **Les employeurs ne reconnaissent pas le HVFG comme un problème de santé et de sécurité**, ce qui prive le personnel du droit de refuser un travail dangereux en raison d'un risque ou d'une expérience réelle à cet égard.
 - **La vaste étendue des incidents**, allant de **microagressions**, à l'inconduite et la violence physique.
 - **Les lieux de travail isolés et éloignés** qui n'offrent qu'un soutien et une protection limités.
- **La pratique consistant à retirer la victime du lieu de travail ou du site plutôt que l'agresseur.**
 - **La réticence ou le refus de la part des superviseurs et des directeurs de reconnaître et de prendre en compte les plaintes.**
 - **L'absence de politiques et de procédures claires ou de leur application.**
 - **Les obstacles au signalement** et les conséquences négatives possibles du signalement sur la sécurité au travail, la carrière et la santé mentale.
 - **Le manque de reconnaissance** de la portée de la violence exercée par un partenaire intime sur les lieux de travail.
 - **Les lacunes dans le soutien aux victimes et la mise en relation des agresseurs** avec des programmes d'intervention.

Ce programme fournit des outils et des stratégies pour aider les intervenants du secteur de l'électricité à relever ces défis. Il a été élaboré en tenant compte des questions et des suggestions qui ont été formulées lors des consultations.

13 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>

Trousse d'outils : Prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre

Cette trousse d'outils propose des ressources pour aider les parties prenantes du secteur électrique à prévenir et à combattre le HVFG au travail par les moyens suivants :

- Assurer la conformité avec les exigences législatives applicables
- Élaborer des politiques et des procédures efficaces et adaptées
- Sensibiliser le personnel et l'inciter à instaurer une culture organisationnelle positive

Qui peut l'utiliser?

- Direction de l'organisation
- Superviseurs/gestionnaires
- RH
- Unités de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI)
- Syndicats
- Comités de santé et sécurité
- Employés qui souhaitent agir à titre d'alliés et de défenseurs

Objectifs

Apporter une aide aux personnes travaillant dans le secteur de l'électricité :

- Définir précisément le concept de HVFG au travail et en reconnaître les différentes manifestations.
- Se familiariser avec la législation et les lois provinciales pertinentes qui protègent contre le HVFG au travail.

- Comprendre la responsabilité de l'organisation dans la prévention du HVFG en milieu de travail.
- Reconnaître que le phénomène de HVFG est à la fois un problème d'équité et un problème de santé et de sécurité au travail.
- Recenser les facteurs qui augmentent le risque de HVFG et mettre en place des stratégies de prévention.
- Concevoir et appliquer des politiques et des processus efficaces pour lutter contre la HVFG au travail, y compris pour le personnel travaillant à domicile.

Gérer le contexte organisationnel

Le *contexte organisationnel* représente la « toile de fond » ou « l'environnement » dans lequel l'organisation opère. Il est influencé à la fois par des facteurs externes (comme la législation et les normes, ainsi que la manière dont une organisation agit pour se conformer à la législation) et par des facteurs internes (comme la manière dont les individus perçoivent leur lieu de travail, incluant ses politiques, ses pratiques et ses procédures).¹⁴

La culture organisationnelle est étroitement liée au phénomène de HVFG. Le respect des lois en vigueur, renforcé par une culture de travail positive, inclusive et équitable, diminue le risque de HVFG, réduit les représailles à l'encontre des personnes qui font face au harcèlement et le dénoncent, et améliore les résultats professionnels et psychologiques des victimes.¹⁵

14 Parker, C. P., Baltés, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., ... Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 24, p. 389-416. doi.org/10.1002/job.198

15 Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M. et Fitzgerald, L. F. (2002). The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, p. 230-242. doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.230

Ressource no 8 : Résumé de la législation et des lois applicables présente un récapitulatif de la législation qui aborde la protection en matière de HVFG au travail. Le tableau est organisé par région et comprend des codes, des lois et des réglementations qui décrivent les obligations et les responsabilités des employeurs, ainsi que les droits du personnel en matière de prévention et de lutte contre le HVFG.

GESTION DU CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

Bien que le changement soit un élément nécessaire à la réussite d'une organisation, il n'est pas toujours facile à réaliser et son incidence sur l'organisation peut être considérable à tous les échelons. Toutefois, le changement peut se révéler une formidable possibilité de croissance lorsque les responsables comprennent le processus de changement et ce à quoi il faut s'attendre, et qu'ils l'abordent de manière intentionnelle et systématique.

Certains changements organisationnels sont adaptatifs et nécessitent des modifications mineures, tandis que d'autres sont transformationnels et nécessitent des changements radicaux. Les changements organisationnels transformationnels, comme la mise en place de cultures d'équité et d'inclusion, exigent beaucoup de temps et d'énergie.

La gestion du changement organisationnel désigne les diverses mesures prises par une organisation en vue de modifier sa culture, son infrastructure ou ses processus. Elle comprend généralement quatre grandes étapes :

- **Préparation**
- **Mise en œuvre**
- **Suivi**¹⁶
- **Contrôle et évaluation**

COMMENT PROGRESSER?

Il est nécessaire de passer à une culture qui promeut la diversité, l'équité et l'inclusion pour instaurer des lieux de travail exempts de HVFG. Ce changement demande du courage, de la planification et des compétences, et chaque membre du personnel a un rôle à jouer. La réussite du processus de changement

repose sur la compréhension de la situation actuelle et des objectifs ou résultats visés. Un processus venant d'en haut, marqué par un véritable engagement et l'acceptation des avantages découlant du changement, est indispensable pour garantir l'adhésion collective à tous les échelons de l'organisation.

Les cadres supérieurs doivent avoir une vision d'ensemble, s'engager véritablement dans le processus de changement, être en mesure d'expliquer pourquoi le processus est nécessaire et de motiver les autres à évoluer.

Les cadres doivent être en mesure de déterminer les étapes et les ressources nécessaires pour façonner le processus de transformation. Ils doivent continuellement modéliser et renforcer le comportement souhaité.

Le personnel doit être convaincu de l'intérêt que présente le changement, comprendre précisément les attentes de l'organisation et disposer des outils adéquats. Ils doivent également être conscients des risques associés au refus de changer de point de vue (intransigeance).

LE PROCESSUS DE CHANGEMENT

La gestion du changement organisationnel nécessite du temps, des efforts soutenus et des stratégies pour mesurer les effets des changements afin d'établir et de consolider un progrès durable et significatif.

Un plan de changement organisationnel inclut les points de vue d'une vaste représentation de parties prenantes. Des conseils, un soutien et des ressources fiables favorisent l'acceptation et l'application à grande échelle. Une gestion dévouée de la mise en œuvre fournit l'orientation et l'attention nécessaires pour atteindre les résultats convenus et pour limiter et surmonter les obstacles. Un processus de changement réussi permettra d'anticiper les embûches et de rectifier les plans.

16 Stobierski, T. (sans date). Organizational Change Management : What it is & Why It's Important. Harvard Business School.

LA MISE EN ŒUVRE DU CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

Si l'élaboration de politiques et de procédures rigoureuses est essentielle et peut permettre d'éviter les risques inhérents à la responsabilité, les approches exclusivement juridiques se sont révélées infructueuses pour venir à bout du problème de HVFG. Plusieurs autres éléments sont nécessaires pour débarrasser les cultures d'entreprise du HVFG :

- **Sensibilisation et formations appropriées pour tout le personnel**, en fonction de leurs responsabilités et de leur position au sein de l'organisation.
- **Déségrégation organisationnelle** : augmentation du nombre et de la diversité des autres identités de genre sur les lieux de travail à prédominance masculine, promotion des personnes d'autres identités de genre à des postes

de direction visibles et répartition plus équitable du pouvoir entre les hommes, les femmes et les employés d'autres identités de genre.

- **Mise en valeur et soutien des alliés.es** qui s'opposent ouvertement aux comportements inappropriés lorsqu'ils se manifestent.
- **Processus qui favorisent la confiance, la sécurité et la confidentialité.**
- **Promotion d'une approche intersectionnelle de l'équité**, en reconnaissant qu'une combinaison d'appartenances à des groupes sociaux (personnes racisées, **LGBT2SQ+**, à capacités réduites) modifie les perceptions du monde, les expériences et les résultats¹⁷ de la vie des gens, et augmente leur risque d'être victimes de HVFG.
- **Utiliser des méthodes qui permettent d'évaluer réellement les retombées et la portée de l'action.**

17 Crenshaw, K. (1993). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics.

Outil n° 1: Mesurer les efforts déployés en matière de changement

Les résultats suivants peuvent être utilisés pour mesurer la portée des politiques et des initiatives visant à éliminer le HVFG.

Le personnel se sent en sécurité et protégé

- Augmentation du sentiment de confort du personnel au travail
- Réduction des sentiments de malaise et de peur
- Confiance envers la réaction de l'organisation face au HVFG
- Confiance accrue dans la divulgation, le signalement et la recherche de soutien
- Observation de changements positifs dans l'environnement de travail

Une culture organisationnelle plus affirmée et un meilleur climat de travail

- Changements positifs observables dans la culture du travail
- Renforcement de la confiance et de l'engagement
- Valorisation et motivation accrue
- Meilleure compréhension et respect des comportements acceptables
- Divulgation de discriminations, de harcèlements et de violences jusqu'alors cachés
- Augmentation de la probabilité que les témoins agissent
- Augmentation de la productivité et de l'assiduité
- Réduction des conséquences négatives pour l'organisation (p. ex. risques juridiques, financiers, professionnels et d'atteinte à la réputation).

Pratiques exemplaires pour atténuer les risques

Les outils suivants peuvent aider votre organisation à mettre en place des pratiques optimales pour minimiser le risque de HVFG au travail. Il s'agit notamment de se doter des systèmes adéquats, de tirer les leçons des incidents lorsqu'ils se produisent, de soutenir le personnel travaillant à distance et d'élaborer des politiques et des procédures.

Outil n° 2: Mettre en place des systèmes organisationnels visant à atténuer les risques

Les vérifications relatives au HVFG au travail constituent un important outil vecteur de changement. Tout processus de vérification intégré du HVFG fait appel à de multiples formes de données pour évaluer la culture au travail. La rédaction de questions appropriées et l'analyse des réponses d'une année à l'autre permettront d'évaluer les résultats. Les données collectées doivent refléter une variété de perspectives et de positions au sein de l'organisation.

En faisant appel à des volontaires (issus de différentes équipes ou représentant différentes sensibilités) ou à des vérificateurs externes, on met les gens à l'aise et on réduit les réticences liées à la participation.

Vous trouverez ci-dessous des suggestions de thèmes à explorer, qui peuvent être adaptées aux spécificités de votre organisation :

Prévention

- Disposez-vous de politiques et de procédures écrites en matière de harcèlement, y compris celles qui traitent spécifiquement des cas de HVFG et de violence entre partenaires intimes?
- Vos politiques définissent-elles le concept de HVFG, fournissent-elles des exemples spécifiques de comportements interdits et énoncent-elles explicitement que toute mesure de représailles en cas de signalement est également interdite?
- Communiquez-vous le contenu de la politique de prévention du HVFG à votre personnel, à vos sous-traitants, à votre clientèle et à vos membres? Il peut s'agir de contrats, de séances de formation ou d'intégration, de médias sociaux, etc.
- Veillez-vous, dans la politique et dans la pratique, à ce qu'aucune mesure disciplinaire ou punitive ne soit prise à l'encontre d'une personne ayant signalé des faits de HVFG?

La collecte de données peut se faire de plusieurs manières :

- Enquêtes confidentielles
- Discussions avec le personnel
- Interviews de fin d'emploi
- Évaluations de la formation
- Absences pour maladie ou réunions de retour au travail
- Évaluations du rendement
- Programmes de mentorat
- Réseaux de membres du personnel
- Comités comme ceux de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) et de la santé et de la sécurité au travail

Éducation et formation

- Votre politique est-elle bien diffusée, distribuée au personnel et aux supérieurs hiérarchiques, et présentée lors des séances d'orientation et de formation?
- Existe-t-il un programme de formation pour le personnel et les membres afin de les sensibiliser aux questions liées au HVFG?
- Les superviseurs, les cadres et les autres personnes sont-elles formées à la reconnaissance de la violence liée au genre, à la manière d'y faire face et au respect de la politique en matière de HVFG?
- La prévention du HVFG fait-elle partie de vos processus de formation et de suivi en matière de santé et de sécurité?

Signalement

- Exigez-vous, par une politique ou une pratique, que les personnes signalent tout incident de HVFG au travail (y compris la violence entre partenaires intimes) et offrez-vous des options de signalement anonyme et confidentiel?
- Existe-t-il des procédures bien définies concernant les plaintes pour HVFG, qui tiennent compte de la manière dont la violence liée au genre peut influencer sur la capacité des victimes à porter plainte et à participer au processus de résolution du litige?
- Offrez-vous un soutien aux personnes qui souhaitent faire un signalement?

Intervention

- Existe-t-il au moins une personne à un poste de direction ou un cadre supérieur ayant reçu une formation spécialisée et étant tenue de répondre aux plaintes relatives au HVFG? Est-ce que le personnel connaît l'identité de cette personne?
- Votre politique décrit-elle les rôles et responsabilités de la direction en matière de prévention et d'intervention contre des actes de HVFG?
- Votre politique décrit-elle l'éventail des mesures disciplinaires susceptibles d'être imposées en cas de comportements inappropriés, pouvant aller jusqu'au licenciement?
- Disposez-vous de procédures d'urgence facilement accessibles pour faire face à un incident qui représente ou menace de représenter un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé?
- Disposez-vous d'une politique en matière de confidentialité et de respect de la vie privée de vos employés/membres qui les protège contre le harcèlement ou la filature (p. ex. interdiction de fournir des renseignements sur les allées et venues du personnel à ceux qui les appellent, dont les membres de leur famille et les conjoints)?
- Les personnes accusées de HVFG ont-elles la possibilité de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise?
- Lors de l'adoption d'une mesure corrective, des mesures ont-elles été mises en place pour garantir que rien ne soit fait qui peut être considéré comme des représailles ou une punition à l'encontre de la personne plaignante ou survivante, comme la modification de ses tâches professionnelles ou sa réaffectation à un poste moins convoité?

Résolution

- Disposez-vous de personnes formées et désignées pour recevoir les plaintes?
- Les enquêteurs désignés pour les enquêtes relatives au HVFG sont-ils choisis conformément à la réglementation?
- Existe-t-il d'autres voies de signalement lorsque le mandataire désigné est la personne nommée dans la plainte?
- Répondez-vous à tous les signalements de cas de harcèlement et de violence?
- Disposez-vous d'une procédure formelle pour enquêter sur les cas de HFVG qui se produisent en dehors du lieu de travail (par exemple, la cyberintimidation en dehors des heures de bureau)?
- La procédure de médiation est-elle envisageable?

Protection

- L'emplacement du lieu de travail présente-t-il un risque élevé (p. ex. isolé, éloigné, accessible au public)?
- Des mesures de sécurité sont-elles en place pour réduire les risques (p. ex. verrouillage des portes d'accès après les heures de travail, surveillance des sorties et des entrées, éclairage adéquat à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail)?
- Y a-t-il des protocoles de sécurité en place pour atténuer les risques liés aux activités liées au travail qui se déroulent à l'extérieur des locaux de l'entreprise (p. ex., activités après les heures de bureau, conférences, déplacements, etc.), et ces protocoles de sécurité sont-ils communiqués au personnel et aux membres?
- Existe-t-il des procédures permettant de détecter les lacunes en matière de sécurité et des mécanismes de suivi pour s'assurer qu'elles sont résolues?
- Des protocoles ont-ils été mis en place pour protéger les employés/membres qui travaillent seuls, dans une petite équipe ou sur des sites isolés?
- Les employés/membres sont-ils formés aux précautions de sécurité et aux procédures à suivre lorsqu'ils travaillent seuls ou dans une petite équipe pour se protéger du harcèlement et de la violence?

Sécurité psychologique

- Les gestionnaires, les mentors et les autres personnes désignées pour apporter un soutien reçoivent-ils une formation sur la détection des risques et le soutien à la santé psychologique?
- Les employés ou les membres ont-ils accès à des ressources internes (ou externes) susceptibles de leur apporter un soutien en cas de stress psychologique ou émotionnel lié au travail ou à la vie personnelle?
- Des mesures préventives précises ont-elles été mises en place pour protéger le personnel lorsqu'il travaille pendant des périodes de vulnérabilité psychologique accrue, comme dans des conditions de stress élevé (p. ex. liées à des exigences saisonnières, à des circonstances exceptionnelles, etc.)?
- Si nécessaire, les personnes qui harcèlent/abusent ont-elles accès à des services ou à un soutien pour les aider à modifier leurs comportements et leurs attitudes?

Contrôle et évaluation

- Disposez-vous d'un système de révision périodique des politiques et procédures en matière de HVFG, ainsi que de santé et de sécurité, afin de vous assurer qu'elles sont conformes à la législation en vigueur et qu'elles répondent aux besoins précis du personnel et des membres?
- Les compétences et la conduite liées au HVFG sont-elles prises en compte dans les évaluations de rendement?
- Votre organisation est-elle cohérente dans la manière dont les mesures disciplinaires sont décidées et imposées lorsque les actes de HVFG sont confirmés?

Source : gouvernement du Canada. (sans date). Modèle d'évaluation des risques. www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention/Sample_Risk_assessment_EN.pdf

Outil n° 3: Conseils pour faire le point et tirer les leçons des incidents

Le débriefage est un moyen de revoir les circonstances qui ont mené à une plainte et les processus utilisés pour la traiter. L'objectif du débriefage n'est pas la vérification des preuves, mais l'amélioration des politiques, des procédures et des interventions. Cela vous permet d'améliorer constamment la santé de votre culture organisationnelle.

Le processus de débriefage doit impliquer toute personne directement impliquée dans la gestion de la plainte et doit prendre en considération les expériences des victimes et des témoins de

l'incident. Les séances peuvent se dérouler en petits ou grands groupes et peuvent porter sur différents aspects de l'incident, selon les fonctions et responsabilités des participants. Dans l'idéal, les séances devraient être animées par une personne n'ayant aucun lien avec la situation, afin que chacun ait la possibilité de participer pleinement.

Avant le début du débriefage, un protocole permettant de documenter la réunion et de s'accorder sur les recommandations doit être mis en place et communiqué à tous les participants.

Voici quelques pistes à explorer :

- Passer en revue les détails de l'incident ou des incidents et discuter des facteurs organisationnels et sociétaux qui augmentent le risque de HVFG – notamment l'isolement du lieu de travail, l'homogénéité du personnel, les dynamiques de pouvoir, la culture organisationnelle, la consommation d'alcool ou de drogues, et le comportement des employés.
- Passer en revue l'ensemble des politiques, procédures et processus pertinents (p. ex. harcèlement, violence au travail, milieux de travail respectueux, santé et sécurité, code de déontologie) afin de déterminer si des aménagements/changements sont nécessaires.
- Analyser les programmes de formation et de sensibilisation afin de repérer les lacunes et d'y remédier.
- Évaluer les conséquences de l'incident et des actions qui en ont découlé pour les victimes et les personnes concernées. Des mesures de soutien complémentaires sont-elles nécessaires?
- Déterminer les possibilités de réduire ou d'atténuer les risques à l'avenir. Se référer aux facteurs qui ont contribué à l'incident.
- Recenser les enjeux immédiats liés aux risques futurs et à la sécurité – d'autres membres du personnel sont-ils exposés à des risques immédiats?
- Prévoir les réactions et les comportements susceptibles d'apparaître à la suite de l'incident et de la décision, notamment le risque de représailles, **ostracisme**, une escalade du harcèlement ou de la violence, etc.
- Formuler des recommandations pour éviter que des circonstances similaires ne se reproduisent à l'avenir.
- Choisir un moyen de superviser la mise en œuvre des recommandations.

Outil n° 4: Conseils pour les situations de travail à distance

Le maintien des normes de santé et de sécurité est important, indépendamment du fait que le personnel soit sur place ou qu'il travaille virtuellement.

Il arrive que les employés se sentent plus isolés lorsqu'ils travaillent à distance ou en virtuel, une situation susceptible de nuire à leur santé mentale, en particulier s'ils se trouvent dans des milieux peu sécuritaires. Les superviseurs et les gestionnaires pourront utiliser les conseils suivants pour adapter la manière dont ils effectuent le suivi et soutiennent leur personnel. Gardez à l'esprit que le domicile n'est pas forcément un lieu sûr et que les sites éloignés comportent davantage de risques de harcèlement et de violence.

- Veillez à ce que vos employés à distance ou à domicile aient accès à des sources d'information et à des mesures de soutien en matière de santé mentale et de sécurité.
- Les réunions individuelles et d'équipe en ligne permettent de faire le point discrètement avec les employés qui travaillent à distance. Ne vous contentez pas de parler uniquement des tâches à accomplir, demandez aux personnes concernées comment elles se sentent sur le plan personnel. Veillez à leur offrir un espace sécurisant et respectez leurs préférences en matière de confidentialité.
- Recourez à la technologie pour que votre personnel reste en contact avec le bureau et les activités sociales, y compris les possibilités de perfectionnement professionnel.
- Prévoyez des entretiens à intervalles réguliers.
- Considérez la possibilité de prendre des nouvelles plus fréquemment et de mettre en place des protocoles de sécurité en cas de soupçon de violence entre partenaires intimes ou de violence conjugale. Les protocoles de sécurité pourraient inclure : déterminer le meilleur moment pour se brancher, utiliser des mots de code si le moment est mal choisi pour parler ou si la personne est en danger immédiat, planifier à l'avance ce qu'il faut faire en cas de crise, etc.
- Créez des messages en bas de page des courriels qui renvoient directement à des sites d'information en ligne sur la santé et la sécurité dans le contexte du HVFG.
- Assurez-vous que les processus d'intégration et d'accueil sont les mêmes, quel que soit le lieu de travail du personnel.
- Veillez à ce que les séances de formation et de perfectionnement professionnel incluent des exemples montrant comment se manifeste le HVFG dans l'environnement virtuel.
- Recensez les sites virtuels que les employés consultent déjà fréquemment et ajoutez-y des messages, des mises à jour et des éléments d'information (p. ex. santé et sécurité, RH, programme d'aide aux employés [PAE], sites de formation, actualités de l'entreprise, etc.)
- Assurez-vous que tous les membres du personnel connaissent le « signal de détresse » qui indique qu'une situation est dangereuse et que quelqu'un a besoin d'aide (voir la figure 3). Ce simple geste d'une main peut être présenté visuellement et silencieusement pendant les appels vidéo pour alerter les autres participants que la personne a besoin d'aide et qu'elle aimerait que quelqu'un fasse le point avec elle en toute sécurité. Ce signal a été créé par la Fondation canadienne des femmes dans le cadre d'une initiative en ligne visant à aider les personnes victimes de violence en raison de l'isolement de leur domicile pendant la pandémie; la pertinence de ce signal ne se démentant pas avec la multiplication des télétravailleurs.



Figure 3 : Le signal de détresse

Outil n° 5 : Caractéristiques des politiques et procédures efficaces

Les politiques sont essentielles pour changer la culture dans les entreprises et prévenir le HVFG au travail. Elles communiquent au personnel l'engagement de l'organisation en faveur d'un cadre de travail exempt de HVFG, décrivent avec précision les attentes en matière de comportement acceptable à adopter sur les lieux de travail et promeuvent une culture du respect et de l'inclusion.

Les politiques relatives au HVFG peuvent être autonomes ou intégrées à d'autres politiques. Dans tous les cas, la présente liste de contrôle vous guidera lors de l'élaboration de politiques et de procédures relatives au HVFG.

Élaborer des politiques et des procédures fondées sur la loi et des pratiques prometteuses

- Afin de s'assurer que les politiques sont conformes à la législation applicable, il convient de prendre en compte les éléments suivants :
 - Ressources humaines
 - Professionnels du droit
 - Comités de santé et sécurité
 - Syndicats
 - Représentants des groupes les plus concernés par le problème de HVFG au travail.
- Adopter une approche globale de l'élaboration des politiques, en établissant des liens avec les politiques qui traitent d'autres formes de harcèlement et de violence sur le lieu de travail, et veiller à ce que la priorité soit accordée aux personnes les plus touchées par le HVFG.
- Décrire avec précision les comportements jugés constitutifs de HVFG au travail.
- Reconnaître la diversité des identités des employés, ainsi que des contextes et des circonstances de travail, en particulier ceux qui peuvent accroître le risque de HVFG.
- Indiquer les mesures que le personnel est censé prendre s'il a vent d'un cas de HVFG.
- Prévoir des mesures de protection spéciales contre les représailles.
- Reconnaître et traiter les cas de HVFG comme un risque professionnel et prendre en compte les besoins des différents groupes de salariés.
- Incorporer les politiques et les procédures dans le manuel de l'employé ou dans le manuel de politique générale, puis les afficher en ligne là où le personnel a accès à d'autres éléments d'information relatifs à l'entreprise.
- Mettre en corrélation et (ou) intégrer les politiques en matière de HVFG dans d'autres politiques, processus et initiatives de travail, par exemple la santé et la sécurité, le respect au travail, la DEI ainsi que la violence familiale et la violence entre partenaires intimes.

Faire évoluer la culture en milieu de travail

Les politiques sont des éléments importants dans la définition et la communication de la culture organisationnelle. En vue de promouvoir des stratégies et des actions concrètes qui favorisent le changement organisationnel, les politiques devraient :

- **Affirmer clairement une politique de tolérance « zéro » à l'égard du HVFG**
- **Déterminer et définir les rôles et les responsabilités des différents services, organismes et employés.**
- **Fournir le soutien nécessaire aux fournisseurs, au personnel, ou autres, dans l'exercice de leurs responsabilités, et les tenir redevables.**
- **Fixer un délai de signalement des cas présumés de HVFG.**

Pour assurer le succès d'une politique, il est essentiel que les dirigeants l'approuvent, s'en approprient la mise en œuvre et adoptent un comportement exemplaire. La direction doit être activement impliquée dans la communication de l'engagement et du soutien à la politique, ainsi que dans l'explication de la manière dont elle correspond à la vision, à la mission, aux valeurs et à l'avantage concurrentiel de l'organisation.

Considérer le HVFG comme une question de santé et de sécurité

Pour que les politiques en matière de HVFG soient durables et ancrées dans la conscience collective de l'organisation, il convient de les considérer comme une question de santé et de sécurité. Les politiques concernées doivent :

- **Se conformer aux éléments pertinents des politiques en matière de HVFG et les intégrer, et vice-versa**
- **Préciser comment la prévention et la prise en charge du HVFG se reflètent dans les structures de santé et de sécurité au travail (p. ex. comités de santé et de sécurité, documents, réunions, entretiens et réunions d'urgence)**
- **Encourager et soutenir la dénonciation par les témoins et les tiers**

Favoriser la communication de renseignements clairs, sûrs et confidentiels

Révéler une expérience de HVFG est un geste d'une grande vulnérabilité. Il peut s'avérer plus difficile pour certaines personnes en raison de leur identité et de leur place dans la société, du niveau de harcèlement ou de violence qu'elles ont subi et de leurs expériences passées.

Les procédures de signalement des plaintes pour HVFG doivent :

- **Être clairement définies**
- **Être faciles d'accès**
- **Inclure les rôles et les responsabilités de toutes les parties concernées**
- **Indiquer ce à quoi il faut s'attendre**
- **Décrire où et comment porter plainte**
- **Expliquer les possibilités de résolution du problème**
- **Préciser les délais et toute limite à la protection de la vie privée et à la confidentialité**

Les options de signalement tiennent compte des éléments suivants :

- **Obstacles et risques éventuels auxquels les victimes peuvent être confrontées lorsqu'elles divulguent des informations.**
- **Nécessité de disposer de diverses options et mesures de soutien internes et externes, y compris le signalement par un tiers ou sous couvert d'anonymat.**
- **Possibilité que les actes de HVFG soient également motivés par l'hostilité ou fassent preuve d'hostilité à l'égard des autres identités du survivant (p. ex. le handicap, la race, la religion, etc.).**
- **Fait que les victimes peuvent avoir du mal à distinguer leurs différentes identités (p. ex. race et identité sexuelle) lorsqu'elles analysent leurs expériences de harcèlement; elles risquent d'être confrontées à des difficultés supplémentaires pour les dénoncer.**
- **Risques liés aux différentes relations de travail, aux dynamiques de pouvoir, à la culture de la misogynie et aux contextes de travail, notamment à distance et virtuels.**
- **Nécessité de disposer d'autres canaux de signalement au cas où la personne qui harcèle est le supérieur hiérarchique de la personne plaignante ou qu'un supérieur hiérarchique ne prend pas la plainte au sérieux.**
- **Besoin d'une définition élargie et inclusive du terme « milieu de travail ».**
- **Importance de l'implication des plaignants dans les décisions relatives à la procédure, lorsque cela est possible et approprié**
- **Obligation pour les gestionnaires de prendre les plaintes au sérieux, de les documenter et de les soumettre à l'échelon approprié.**
- **Nécessité d'informer les victimes de la disponibilité d'autres ressources (p. ex. soutiens externes, plaintes en matière de droits de la personne, poursuites pénales, etc.).**

Résoudre les plaintes

Pour garantir une résolution adéquate des plaintes, les politiques doivent :

- **Définir clairement les procédures d'enquête et de résolution, y compris les conséquences possibles, en laissant le moins possible à la discrétion de l'enquêteur.**
- **Prévoir explicitement des mesures disciplinaires pour toutes les plaintes jugées valables et préciser les mesures à prendre en fonction de la gravité de la plainte (p. ex. formation obligatoire en cas de première infraction mineure ou licenciement en cas de comportements graves ou répétés).**

Adopter une approche tenant compte des traumatismes et centrée sur les victimes pour résoudre les plaintes de HVFG

Les processus génériques de signalement des écarts de conduite et d'enquête ne sont généralement pas appropriés pour les plaintes relevant du HVFG. Les politiques et processus liés au HVFG

doivent admettre la dégradation de la confiance, les obstacles à la dénonciation, ainsi que les obstacles et les effets psychosociaux uniques auxquels sont confrontés les victimes de ce type de violence.

Les politiques et les procédures doivent :

- Inspirer confiance dans le fait que les plaintes relatives au HVFG seront traitées de manière professionnelle, objective et en temps opportun.
- Être conçues pour établir ou restaurer la confiance entre la personne plaignante/survivante et l'organisation.
- Inclure des précautions pour protéger la vie privée des personnes concernées.
- Prévoir des mesures pour réduire le risque que la plainte donne lieu à d'autres actes de harcèlement.
- Prévoir plusieurs canaux de dénonciation des actes de HVFG, de sorte que les employés peuvent outrepasser leur supérieur hiérarchique s'il celui-ci fait preuve d'indifférence ou de méfiance, ou encore s'il est l'auteur présumé du harcèlement.
- Soutenir les personnes concernées et faire passer le message qu'il n'y a pas de danger à se manifester.
- Mettre en place des intermédiaires (internes ou externes à l'organisation) pour aider les victimes lors du dépôt de la plainte et tout au long des procédures de règlement.
- Tenir compte des effets éventuels sur les victimes relativement au langage et aux messages utilisés dans les politiques (*p. ex. le fait de mentionner les plaintes de « mauvaise foi » dans la politique pourrait avoir un effet non voulu sur les victimes ou les tiers, qui hésiteront à se faire entendre*).

Vérifier les incidences de la politique

Le travail de contrôle et d'évaluation permet d'assurer le suivi et de favoriser l'amélioration continue. Vos processus doivent inclure :

- Un débriefage avec les victimes et les personnes chargées de résoudre les plaintes concernant leur incident une fois que la plainte est réglée.
- La planification d'un examen et d'une évaluation périodiques obligatoires des politiques, initiatives et programmes en matière de HVFG, notamment de la procédure de dépôt de plainte.

Outil n° 6 : Modèle de politique

Les politiques sont essentielles pour changer la culture dans les entreprises et prévenir le HVFG au travail. Elles communiquent au personnel l'engagement de l'organisation en faveur d'un cadre de travail exempt de HVFG, décrivent avec précision les attentes en matière de comportement acceptable à adopter sur les lieux de travail et promeuvent une culture du respect et de l'inclusion.

Le modèle de politique suivant peut être utilisé seul ou intégré dans des politiques de portée plus vaste (p. ex. milieu de travail respectueux, discrimination et harcèlement, santé et sécurité au travail).

Modèle de politique de prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre

[Nom de l'organisation] souhaite que son personnel se sente respecté et valorisé sur son lieu de travail. Afin de garantir un environnement positif pour tous les employés, conformément à **[Nom/article de la/des législation(s) pertinente(s)]**, **[Nom de l'organisation]** interdit le harcèlement et la violence fondés sur le genre, ainsi que les représailles qui y sont liées, sous toutes leurs formes. Tous les incidents de harcèlement et de violence fondés sur le genre commis par un employé de notre entreprise seront pris au sérieux, feront l'objet d'une enquête approfondie et juste, et donneront lieu à des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement.

HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FONDÉS SUR LE GENRE

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**, transgenres et les personnes non conformes au genre ou **non-binaires**.

Le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement sexuel qui fait qu'une personne se sent intimidée, contrainte, humiliée ou non respectée. Tous les exemples suivants constituent des formes de harcèlement sexuel interdites :

- **Avances sexuelles** : Les avances sexuelles comprennent les attouchements non désirés, les agressions, les offres ou demandes de faveurs sexuelles, les commentaires sexuels, le fait de traiter une personne différemment en raison de son attirance sexuelle, et le fait de se tenir trop près d'une personne ou de la frôler à des fins sexuelles. Il s'agit également de comportements tels que le fait de reluquer, de siffler ou de faire des bruits ou des gestes obscènes.
- **Harcèlement verbal** : Les blagues, commentaires et insultes à caractère sexuel constituent une forme de harcèlement et n'ont pas leur place dans notre environnement de travail. Il peut s'agir de commentaires ou de questions sur l'apparence, la beauté, les relations ou d'autres sujets intimes d'une personne.
- **Commentaires sur le sexe ou l'orientation** : Le harcèlement sexuel peut également inclure des remarques ou des plaisanteries dégradantes fondées sur le genre ou les stéréotypes de genre, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle. Qu'il soit dirigé contre un collègue ou simplement entendu, le harcèlement verbal est strictement interdit à **[Nom de l'organisation]**.
- **Contenu offensant** : Il est strictement interdit de conserver, de distribuer, d'afficher ou de discuter d'images ou de contenus sexuellement explicites ou suggestifs sur le lieu de travail ou en ayant recours aux biens appartenant à l'entreprise. Cela inclut les documents imprimés

ou électroniques qui manquent de respect ou ridiculisent d'autres personnes en raison de leur genre, de leur orientation sexuelle ou de leur identité sexuelle.

- **Agression sexuelle** : L'agression sexuelle constitue une infraction pénale qui concerne toute forme de contact sexuel non désiré et non consensuel. Cela inclut la pénétration non désirée (viol), ainsi que toute forme d'attouchement sexuel non désiré, de baiser, ou encore d'empoignades, etc.
- **Violence** : La violence se définit comme la menace, la tentative ou le comportement réel d'une personne qui cause – ou est susceptible de causer – des blessures ou des préjudices physiques ou psychologiques. Elle comprend :
 - Le recours à la force physique par une personne à l'encontre d'une autre personne, qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice physique.
 - La tentative d'exercer une force physique contre une personne qui pourrait lui causer un préjudice physique.
 - Toute affirmation ou tout comportement qu'une personne peut raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer contre elle une force physique susceptible de lui causer des préjudices corporels.
 - Violence entre partenaires intimes, violence familiale ou violence sexuelle.

[Nom de l'organisation] reconnaît que n'importe qui peut être victime de harcèlement sexuel, quel que soit son genre, et que toute personne qui interagit avec notre personnel peut être l'agresseur, même les sous-traitants, les fournisseurs et les clients. Le harcèlement et la violence fondés sur le genre peuvent se produire partout où opèrent nos employés (lors d'événements liés au travail, dans les locaux de **[Nom de l'organisation]** et ailleurs, y compris lors de congrès et d'autres activités extérieures commanditées par l'entreprise, lors d'événements sociaux, ainsi que sur les médias sociaux). Tout comportement sexuel importun qui met le personnel mal à l'aise, où qu'il se produise, est totalement interdit.

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les termes suivants ont la signification qui leur est attribuée.

Agents : Consultants, entrepreneurs indépendants et représentants engagés par **[Nom de l'organisation]**.

Employés : Tous les employés de **[Nom de l'organisation]**, y compris le personnel à temps plein, à temps partiel, occasionnel et contractuel, de même que la haute direction et le conseil d'administration.

Motifs illicites de discrimination : La race, les croyances religieuses, la couleur de peau, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, le handicap physique, le handicap mental, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état civil, la source de revenus, la situation familiale, le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement), les antécédents judiciaires, les convictions politiques et l'orientation sexuelle.

Lieux de travail : Tout lieu où se déroulent des activités professionnelles ou connexes au travail. Cela inclut les locaux de travail physiques (bureaux ou usines), les fonctions sociales liées au travail, les affectations en dehors des bureaux ou usines de **[Nom de l'organisation]**, les déplacements liés au travail, les conférences ou formations professionnelles, les espaces de travail virtuels et les médias sociaux.

REPRÉSAILLES

Au sein de **[Nom de l'organisation]**, le personnel est en droit de signaler les cas de harcèlement et de violence fondés sur le genre sans craindre d'être sanctionné. Les représailles à l'encontre d'un employé qui porte plainte ou s'informe sur le harcèlement sexuel sont illégales et ne seront en aucun cas tolérées. Il s'agit notamment de tout traitement défavorable consécutif à une plainte, tel que le fait d'ignorer ou de mépriser la personne, de lui offrir des horaires ou d'autres conditions de travail moins favorables, de lui refuser des **privilèges** ou de dissimuler des informations, de lui refuser des promotions ou des possibilités de perfectionnement, de la rétrograder ou de la licencier.

Les gestionnaires ou les superviseurs qui infligent des représailles à un employé en raison de sa dénonciation d'actes de harcèlement et de violence fondés sur le genre s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

SIGNALEMENT

Si vous croyez avoir été victime de harcèlement ou de violence fondés sur le genre, ou si vous êtes témoin de cas de harcèlement ou de violence fondés sur le genre sur les lieux de travail de **[Nom de l'organisation]** vous devez signaler l'incident sans délai à votre supérieur hiérarchique, à notre directeur des RH ou à une autre personne désignée **[insérer les noms/postes concernés par les signalements]**. Si vous ne vous sentez pas à l'aise à l'idée de signaler le harcèlement à l'une de ces personnes, vous devez le faire auprès d'un membre de l'équipe de direction avec lequel vous vous sentez à l'aise. Vous pouvez également soumettre un rapport anonyme en **[insérer les détails concernant l'endroit et la manière dont le rapport peut être effectué anonymement]**.

Si vous n'êtes pas certain qu'un comportement relève du harcèlement, vous devez le signaler.

Les RH enquêteront en toute confidentialité sur l'incident avec les parties concernées et avec **[Nom de l'organisation]** en vue d'y répondre de manière appropriée. Une enquête sera menée conformément à **[Ajouter une référence aux procédures/processus à suivre]**. Toutes les enquêtes seront documentées et examinées par la direction afin de garantir une application correcte et impartiale de la présente politique.

SOUTIEN ET AUTRES DISPOSITIONS

[Nom de l'organisation] reconnaît l'impact et les difficultés que peut éprouver le personnel touché par le harcèlement et la violence fondés sur le genre. Tout employé impliqué dans une plainte ou un incident de harcèlement ou de violence fondés sur le genre a le droit de solliciter un soutien auprès de ressources internes ou externes. Ce soutien peut être sollicité lors du signalement de l'incident, tout

au long de la procédure d'enquête ainsi que dans la foulée de la plainte. **[REMARQUE : Si l'organisation prévoit des congés pour les personnes impliquées dans une plainte, il convient de l'indiquer ici.]**

CONFIDENTIALITÉ

[Nom de l'organisation] mettra tout en œuvre pour protéger l'identité de tout employé ou représentant effectuant un signalement, ainsi que celle de la personne présumée avoir commis l'infraction et de tout témoin de l'incident. L'identité du personnel qui signale des cas de harcèlement et de violence fondés sur le genre demeurera confidentielle, sauf s'il y a lieu d'enquêter sur la plainte et d'y donner suite. Les RH discuteront de toute divulgation nécessaire avec l'employé avant de partager l'information avec d'autres personnes.

[Nom de l'organisation] ne divulguera pas les circonstances liées à un incident, ni les noms des parties impliquées (y compris la personne plaignante, la personne présumée avoir commis l'infraction et tout témoin), sauf si cela s'avère nécessaire dans les circonstances suivantes :

- Enquêter sur l'incident ou mettre en place des mesures correctives
- Informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises
- Informer le personnel d'une menace concrète ou générale de violence ou d'un risque de violence
- Conformément à la loi

En ce qui concerne chaque enquête entreprise, **[Nom de l'organisation]** exige que les employés ou agents interrogés dans le cadre de la procédure d'enquête ne discutent pas de l'affaire avec d'autres personnes et qu'ils respectent le principe de confidentialité. Le non-respect de la confidentialité peut constituer un motif de sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

MESURES DISCIPLINAIRES

Le harcèlement et la violence fondés sur le genre entraînent des mesures disciplinaires – à savoir le counseling, la formation, un avertissement verbal,

un avertissement écrit, la réaffectation, la rétrogradation, la suspension, une période de probation et le licenciement. La gravité des actes déterminera les mesures disciplinaires appropriées.

[Insérer le nom des personnes impliquées] examineront toutes les plaintes, prendront les mesures disciplinaires qui s'imposent et documenteront les résultats. Ces documents seront conservés dans des dossiers sécurisés.

DROIT DE PORTER PLAINTÉ

Aucune disposition de la présente politique ne remplace ni n'entrave le droit d'un membre du personnel de déposer une plainte auprès de **[nom des commissions et tribunaux compétents]** ou d'autres organismes de réglementation, ou de déposer une plainte pénale.

RECONNAISSANCE ET FORMATION

Il est demandé au personnel, y compris aux cadres supérieurs et aux membres du conseil d'administration, de certifier lors de l'embauche et tous les **[calendrier précis]** par la suite, comme condition d'emploi ou de nomination au conseil d'administration, qu'ils ont reçu, lu et compris la présente politique et qu'ils s'engagent à s'y conformer.

Chaque membre du personnel, y compris les cadres supérieurs et les membres du conseil d'administration, est tenu de participer à la formation obligatoire **[insérer les exigences en matière de formation]**.

AGENTS

Les agents de **[Nom de l'organisation]** sont tenus de respecter des valeurs éthiques et des normes de comportement rigoureuses. En conséquence, tous les agents de **[Nom de l'organisation]** ainsi que leur personnel fournissant des services à **[Nom de l'organisation]** ou en son nom doivent adhérer à des politiques et (ou) à des pratiques conformes à la présente politique. Chaque agent, en tant que condition de son engagement auprès de **[Nom de l'organisation]**, doit soit :

- **Accepter de se conformer à la présente politique**

ou

- **Attester par écrit auprès de **[Nom de l'organisation]** qu'eux-mêmes ou leur organisation respective disposent d'une politique qui les engage et qui contient tous les éléments de la présente politique.**

Par conséquent, **[Nom de l'organisation]** s'efforce de veiller à ce que ses agents soient informés des politiques de **[Nom de l'organisation]** (y compris de la présente politique) qui s'appliquent au travail pour lequel ils sont mandatés. Le respect permanent des principes énoncés dans la présente politique constitue une condition essentielle du maintien de la relation de chaque agent avec **[Nom de l'organisation]**.

RÉVISION DE LA POLITIQUE

La présente politique sera réexaminée chaque fois qu'un incident se produira et, au minimum, une fois par an ou lorsque des amendements aux lois ou réglementations applicables l'exigeront. Toute modification apportée à la politique sera communiquée à l'ensemble du personnel et des agents, et tout le matériel pédagogique et de formation sera adapté en conséquence.

Sensibilisation accrue au HVFG au travail

La sensibilisation aux problèmes de HVFG au travail permet d'informer les dirigeants et le personnel d'une organisation sur la prévalence du phénomène, de mettre la question au premier plan de la conscience organisationnelle, d'encourager les discussions, de promouvoir le changement social, de motiver les gens à changer ou à agir, et de faire savoir aux victimes quelles sont les options et les ressources à leur disposition. Pour être couronnées de succès, les campagnes d'éducation et de sensibilisation doivent être dotées de ressources adéquates et faire appel à des messages simples qui trouvent un écho auprès du public visé. Des mesures de soutien doivent être fournies pour permettre aux destinataires de procéder à des changements ou de prendre les mesures nécessaires.

Voici quelques éléments permettant de concevoir une campagne qui entraîne de réels changements :

- Connaître son public cible.
- Effectuer des recherches et collaborer avec des experts et diverses parties prenantes (personnel, syndicats, etc.) pour s'assurer de disposer de données exactes sur un éventail de questions.
- Communiquer clairement les connaissances ou actions attendues des gens. Quel est l'objectif de la campagne?
- Utiliser de multiples canaux bien connus – les mêmes que pour atteindre la plus grande diversité de votre groupe cible (p. ex. médias sociaux, courriels, affiches, bulletins d'information réguliers).
- Relier la campagne à d'autres initiatives, dates commémoratives ou événements susceptibles de la mettre en valeur.
- Déterminer les moyens de contrôler et d'évaluer la participation à la campagne. Cela doit faire partie de l'évaluation globale de ses effets sur le HVFG.
- Être prêt à faire face à des réactions négatives. Les réticences peuvent être plus vives à mesure que la culture organisationnelle évolue, qu'un plus grand nombre de victimes se manifestent

et que des individus sont tenus responsables de leur comportement. La réaction peut se manifester de diverses manières, allant de simples inquiétudes quant aux risques liés à la présence de femmes sur des lieux de travail traditionnellement dominés par les hommes, jusqu'à des campagnes de désinformation menées à travers les médias. Il faut être prêt à contrecarrer ces attaques en s'appuyant sur des faits.

La [ressource 6](#) contient un glossaire de termes et de définitions relatifs au HVFG en milieu de travail. Il est possible de placer ce glossaire à même votre site Web.

MISE SUR PIED D'UNE CAMPAGNE

Les ressources et outils présentés dans cette section sont destinés à renforcer les politiques et procédures de l'organisation en matière de HVFG et à consolider les éléments abordés dans le cadre de la formation sur ce thème. Une campagne bien menée et efficace repose sur la répétition d'un message cohérent et ciblé, diffusé via plusieurs canaux.

Les campagnes visant à obtenir un milieu de travail exempt de HVFG ont pour but de :

- **Sensibiliser les gens au sujet du HVFG sur le lieu de travail, de ses manifestations et de son incidence.**
- **Aider les victimes à reconnaître et à dénoncer les cas de HVFG, ainsi qu'à prendre des mesures pour remédier à leur portée.**
- **Présenter le phénomène de HVFG comme étant à la fois un enjeu d'équité et d'inclusion au travail et un enjeu de santé et de sécurité.**

Nous vous présentons ici plusieurs « amorces » ou messages clés envisageables à incorporer dans votre propre campagne, ainsi que d'autres outils pour une campagne intitulée « Ceci est du harcèlement fondé sur le genre. » N'hésitez pas à les utiliser tels quels ou à les adapter aux besoins de votre organisation.

Outil n° 7 : Messages clés de la campagne

Titre : *Voici ce qu'est le harcèlement fondé sur le genre*

Objectif : Sensibiliser à l'ampleur, aux subtilités et à toute la portée des différentes formes et tactiques de HVFG. La campagne présentera des exemples courants de gestes qui intimident, humilient, excluent et discriminent les personnes en fonction de leur genre.

La campagne devrait :

- Faire prendre conscience de la nature multidimensionnelle du HVFG au travail dans le secteur de l'électricité.
- Valider et nommer les expériences d'un groupe diversifié de victimes en faisant entendre leur voix.
- Mettre en évidence les répercussions du HVFG sur l'organisation.
- Offrir aux personnes touchées par le HVFG des moyens d'obtenir réparation et de l'aide.

Suggestions de contenu :

- Exemples de HVFG à travers un continuum de comportements et d'actions
- Statistiques relatives à la prévalence dans les milieux de travail canadiens
- Incidence sur les personnes concernées
- Conséquences pour l'organisation
- Modalités et endroits pour porter plainte
- Ressources complémentaires d'information et de soutien

Messages clés :

- La reconnaissance des cas de HVFG en milieu professionnel est essentielle si l'on veut prendre des mesures significatives et intentionnelles pour les combattre et les prévenir.
- Le HVFG affecte non seulement la victime, mais aussi ses collègues, le fonctionnement et la productivité de l'équipe, le recrutement et la rétention des talents, de même que la capacité de l'organisation à croître et à être compétitive.

Outil n° 8 : Quatre moyens de communication

À l'aide de divers outils et ressources pédagogiques et de sensibilisation, le message principal pourra être diffusé par le biais de tous les canaux médias. Le contenu peut être affiché sur les lieux de travail, communiqué sur les sites de médias sociaux ou consulté sous forme numérique. Cet outil comprend les modèles suivants :

- **Affiche/carte postale**
- **« Tag » pour les médias sociaux**
- **Infographie**
- **Concept vidéo**

Chaque modèle comprend un code QR, un moyen rapide et facile pour le personnel d'utiliser ses appareils intelligents pour se connecter de manière conviviale à des sources d'information telles que :

- **Lignes d'assistance téléphonique et autres formes de soutien**
- **Renseignements sur la manière de porter plainte ou de faire un rapport**
- **Renseignements sur le HVFG**
- **Renseignements sur la VPI**

Les codes QR sont facilement personnalisables en fonction des emplacements géographiques et (ou) des lieux de travail et peuvent être intégrés à des cartes postales ou à des affiches placées dans les espaces communs, les salles de bain, etc. Une personne intéressée pourra alors scanner les codes à l'aide de son appareil et immédiatement télécharger la ressource numérique. Les codes doivent toujours être accompagnés d'une brève explication de ce à quoi ils renvoient.

La technologie requise pour mettre en œuvre ce système est relativement simple à maîtriser et facilement disponible, le plus souvent sans frais. Vous pouvez générer un code QR à l'aide de divers outils bureautiques, notamment Microsoft Word, ou de l'un des nombreux sites Web consacrés à la génération de codes QR. Il suffit de saisir l'adresse

Web vers laquelle vous souhaitez établir un lien, de générer le code, puis de télécharger l'image du code afin de pouvoir la réutiliser partout où vous le souhaitez.

Par exemple, il suffit de scanner le code QR suivant. Il renvoie à la page « [Centre du savoir sur la violence fondée sur le sexe : Lignes de crise pour les personnes touchées par la violence fondée sur le sexe.](#) »



TRUC : Ce site comprend une fonction « quitter rapidement » qui permet à l'utilisateur de cliquer sur un bouton pour passer rapidement à un site Web neutre non lié (dans le cas présent, la page d'information météorologique du gouvernement du Canada). Cette fonction peut être utilisée par toute personne qui ne souhaite pas que les gens qui l'approchent voient ce qu'elle consultait et qui préfère éviter de soulever des questions en fermant rapidement la fenêtre de navigation. Si vous créez des ressources basées sur le Web, envisagez d'inclure cette fonction comme protection ajoutée pour les utilisateurs.

Affiche/carte postale

La figure 4 est un modèle qui peut être utilisé comme affiche ou carte postale. Elle vise à faire connaître les différents comportements et les diverses activités qui sont considérés comme du harcèlement fondé sur le genre. Vous pouvez la repenser et la personnaliser pour mettre en évidence les éléments d'information les plus adaptés à votre organisation.

**Figure 4 : Affiche ou carte postale de la campagne
« Ceci est du harcèlement fondé sur le genre »**



« Tag » pour les médias sociaux

Une image semblable à celle de la figure 5 peut être placée en permanence sur les pages des médias sociaux et au bas des courriels (comparable à l'emplacement des liens vers les médias sociaux).

**Figure 5 : Tag pour les médias sociaux de la campagne
« Ceci est du harcèlement fondé sur le genre »**



Infographie

La Figure 6 présente un exemple d'infographie qui pourrait être utilisée dans le cadre de la campagne « Ceci est du harcèlement fondé sur le genre ». Créée à l'aide d'un modèle gratuit en ligne, l'infographie définit le harcèlement fondé sur le genre et couvre les différents types de harcèlement et leur prévalence, les manifestations courantes, les contextes dans lesquels le harcèlement fondé sur le genre est plus susceptible de se produire, et ses conséquences.

Figure 6 : Infographie de la campagne « Ceci est du harcèlement fondé sur le genre »



Concept vidéo

Il est possible de créer des vidéos à un coût relativement peu élevé. Par exemple, Microsoft PowerPoint permet désormais de mettre en scène des diapositives, d'enregistrer une narration et de concevoir une vidéo. Les vidéos peuvent ensuite être téléchargées sur une plateforme telle que YouTube ou Vimeo, ou intégrées à un site Web destiné au personnel.

Les tutoriels suivants expliquent comment créer des vidéos à partir d'une présentation PowerPoint :

- <https://youtu.be/ttxs9QpfeCA>
- <https://youtu.be/DoyE48W3RUY>
- <https://youtu.be/ttxs9QpfeCA>

Vous trouverez ci-dessous les grandes lignes d'une vidéo de trois minutes présentant des exemples de HVFG et la manière dont cette violence se manifeste sur les lieux de travail dans le secteur de l'électricité. Vous pouvez utiliser des graphiques représentant divers lieux de travail ainsi qu'une grande diversité de victimes et d'agresseurs. La vidéo peut être utilisée dans le cadre d'une formation et être consultée de manière autonome.

Les thèmes abordés :

1. De quoi s'agit-il : définition du HVFG
2. Les types de HVFG :
 - Le harcèlement sexuel
 - L'agression sexuelle
 - Les propos et comportements dégradants et insultants
 - La violence entre partenaires intimes
3. Les conséquences sur le lieu de travail (divers intervenants du secteur de l'électricité évoqueront les différentes conséquences; recours à des situations réelles issues du secteur électrique)
4. La dénonciation et l'accès à l'aide

Figure 7 : Vidéo de la campagne « Ceci est du harcèlement fondé sur le genre »



Constituer votre propre bibliothèque pour la campagne

En rassemblant des messages clés et d'autres éléments de campagne, vous pouvez mettre sur pied une « bibliothèque » que vous ou d'autres personnes pourrez utiliser pour élaborer des campagnes sur mesure destinées à des sujets ou des publics spécifiques. La ressource no 1 comprend une sélection d'idées de messages alternatifs ou complémentaires à adapter aux parties prenantes de l'industrie électrique (employeurs, employés, syndicats, établissements d'enseignement, etc.) et à intégrer aux campagnes. Vous pouvez également les utiliser de manière autonome ou combiner des aspects de différentes idées pour répondre à vos besoins.

Veillez à utiliser dans votre matériel de campagne des graphiques et des exemples qui reflètent la diversité des contextes, des lieux de travail, des professions et des identités du personnel.

Ressource n° 1 : Bibliothèque des messages

Campagne n° 1 : E/S — Ça n'est **PAS** ok

Cette campagne s'appuie sur un slogan qui joue sur l'abréviation d'entrée/sortie (E/S) pour présenter différents niveaux de comportements et de gestes inappropriés.

OBJECTIFS

- Faire prendre conscience du continuum de comportements et de gestes inappropriés.
- Reconnaître que le HVFG est un problème de santé et de sécurité.
- Illustrer la diversité des milieux de travail et des victimes.

SUGGESTIONS DE CONTENU

- Illustration du continuum de comportements et de gestes considérés comme étant HVFG.
- Répercussions sur la santé et la sécurité au travail et sur la sécurité psychologique de la personne.
- Risque accru dans certains milieux (p. ex. à prédominance masculine, isolé).
- Liens entre le HVFG et les normes de santé et de sécurité.

Campagne n° 2 : Sensibilisation + Action = Changement

Cette campagne met l'accent sur la prévention, en insistant sur le fait que des actions concrètes doivent être entreprises si l'on entend réaliser une véritable transformation du milieu de travail.

OBJECTIFS

- Inviter le personnel, les entreprises, les syndicats, les établissements d'enseignement ainsi que les victimes à prendre une part active à la lutte contre le HVFG dans l'industrie électrique.
- Mettre en évidence les répercussions de la HVFG sur les victimes et les environnements de travail.
- Promouvoir des environnements sécuritaires, sains et inclusifs pour tous.

SUGGESTIONS DE CONTENU

- Bienfaits liés à la mise en place de lieux de travail respectueux et inclusifs.
- Responsabilités des employeurs et du personnel en matière de signalement et de prise en charge des cas de HVFG.
- Encouragement et soutien en matière de dénonciation – comment et où les dénonciations peuvent être déposées, notamment les options de dénonciation par des tiers.

Campagne n° 3 : HVFG — Un risque pour la santé et la sécurité au travail

Cette campagne vise à établir un lien entre le phénomène de HVFG et les risques pour la santé et la sécurité au travail.

OBJECTIFS

- Comprendre les manifestations et les conséquences physiques et psychologiques des actes de HVFG.
- Sensibiliser aux conséquences sur la santé et la sécurité lorsque des cas de HVFG ne sont pas abordés ou combattus en milieu de travail.
- Promouvoir des environnements sécuritaires, sains et inclusifs pour tous.

SUGGESTIONS DE CONTENU

- Comparaison entre l'impact et l'intention.
- Accent mis sur les politiques et procédures en vigueur et sur la manière dont elles favorisent des conditions de travail sûres et respectueuses.
- Exemples d'intégration dans les procédures et pratiques existantes en matière de santé et de sécurité.
- Soutiens disponibles pour les personnes concernées.

Idées de messages et de renseignements

Il existe une multitude de sources d'information que vous pouvez utiliser pour soutenir vos campagnes. Lors de la conception de votre campagne, commencez par réfléchir à ce que vous voulez que les gens sachent ou fassent différemment, de manière à décider quelles sont les informations à inclure. Vous pouvez choisir de vous concentrer sur un seul domaine, par exemple « **Qu'est-ce que le HVFG?** », ou bien combiner des renseignements portant sur divers aspects.

Voici quelques points clés sur le HVFG pour vous aider à démarrer.

Qu'est-ce que le HVFG?

- Blagues, gestes, commentaires et badinages de nature obscène ou sexuelle.
- Discussions inadéquates.
- Contact physique/corporel – incluant des caresses, empoignades, attouchements.
- Accorder une attention sexuelle – incluant des avances, du flirt et des demandes constantes et répétées.
- Diffusion, affichage ou envoi de matériel à caractère sexuel ou dégradant.
- Traque furtive, cyberharcèlement, surveillance, trolage.
- Rapports sexuels non consentis ou forcés.
- Exposition indécente ou dévoilement inapproprié de parties du corps.
- Offres de privilèges au travail en échange d'une activité sexuelle.
- Mauvais traitements découlant d'un refus de se livrer à une activité sexuelle.
- Insinuations selon lesquelles une personne n'agit pas conformément au comportement « attendu » d'une personne de son genre.
- Comportements d'intimidation, comme les insultes, les mauvais traitements, le fait d'ignorer ou d'exclure une personne en raison de son genre, de son orientation sexuelle et (ou) de son orientation sexuelle présumée.
- Commentaires selon lesquels une personne n'est pas douée pour un travail particulier ou ne devrait pas avoir accès à un emploi particulier en raison de son genre.

Source : Ville de Toronto. (sans date). Resources and tools for supervisors. www.toronto.ca/city-government/accessibility-human-rights/domestic-and-intimate-partner-violence/resources-and-tools-for-supervisors

La Figure 8 résume les conclusions d'une étude portant sur les cas de HVFG en milieu professionnel. Ces données peuvent être utilisées à des fins éducatives et servir à déterminer les types de comportements sur lesquels il convient de mettre l'accent au cours des séances de formation.

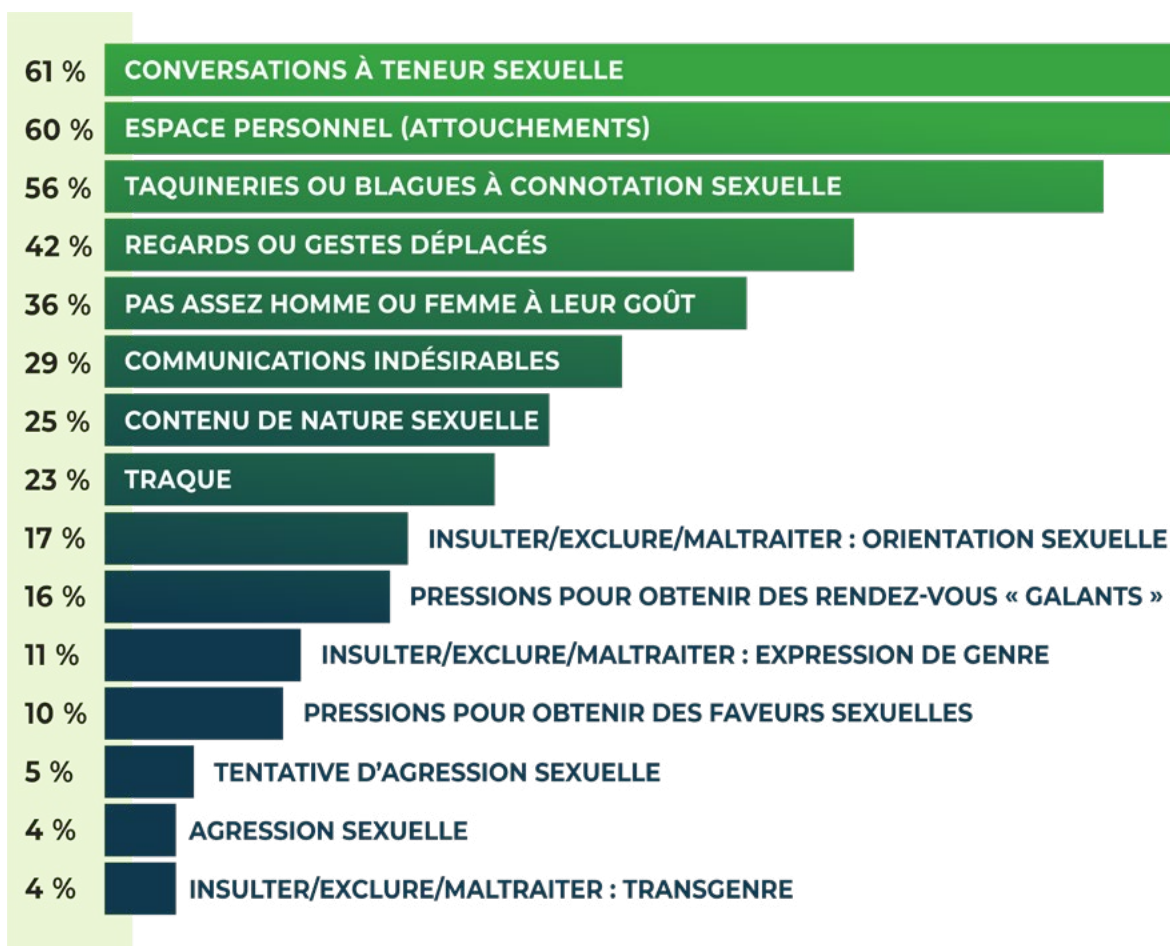


Figure 8 : Répartition des comportements/pratiques de harcèlement sexuel et de violence subis

Source : Western Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (2022). *Le harcèlement et la violence dans les milieux de travail au Canada : Cela [ne] fait [pas] partie de la description de tâche.* <https://documents.clctc.ca/human-rights/Respect-at-Work-Report-2022-03-28-FR.pdf>

Où se produit le HVFG?

Près de la moitié (47 %) des travailleurs canadiens ont été témoins ou victimes d'un comportement sexuel inapproprié ou d'une discrimination fondée sur le genre dans le cadre de leur travail, selon une étude réalisée par Statistique Canada en 2022. Un cinquième des travailleurs ont déclaré que les comportements sexuels inappropriés s'étaient produits en dehors des lieux de travail.

Le HVFG peut avoir lieu dans l'un des contextes suivants :

- **Lieu de travail ou immeuble de bureaux**
- **Stationnement ou espace extérieur**
- **Hébergement fourni par l'employeur**
- **Déplacements liés au travail**
- **Activité ou événement social** avec des collègues, des superviseurs ou d'autres personnes associées au travail (p. ex. entrepreneurs, consultants, clients, patients)
- **Séance de formation ou autre activité organisée par l'employeur**
- **En ligne ou au téléphone**

Source : Statistique Canada. (2021). *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm>

Conséquences du HVFG

Dans le cadre d'une enquête, 43,3 % des personnes victimes de harcèlement sexuel et de violence ont fait état de conséquences négatives sur leur santé, leur bien-être et leur travail :

- **70 %** des victimes ont été absentes du travail, sont parties plus tôt ou sont arrivées tardivement
- **55 %** ont constaté une baisse de productivité

- **46 %** ont perdu confiance en leur équipe
- **41 %** ont perdu confiance en leurs supérieurs
- **89 %** ont été réaffectés/transférés contre leur gré
- **88 %** ont été transférés, suspendus, licenciés ou ont perdu un quart de travail
- **84 %** ont changé d'emploi au sein de l'organisation ou ont démissionné
- **77 %** se sont vu refuser une promotion, une augmentation de salaire, une évaluation de leur bon rendement ou de bonnes références.

Le harcèlement sexuel affecte également les témoins des faits, dans la mesure où il installe un climat de peur et **d'intimidation**.

Le harcèlement sexuel et la violence ont entraîné des coûts en termes de réputation de l'entreprise, d'enquêtes et de règlements ou de compensations.

Une étude de la jurisprudence ontarienne a révélé que les dommages-intérêts accordés aux victimes de harcèlement sexuel au travail se situaient généralement entre 12 000 \$ et 50 000 \$. En outre, les dommages-intérêts versés en cas de harcèlement sexuel sont en augmentation.

Dans une décision rendue en 2016, la Cour suprême du Canada a accordé près de 300 000 \$ de dommages et intérêts à une salariée qui avait été victime de harcèlement sexuel répété, d'agression sexuelle et de harcèlement racial, et qui avait ensuite été licenciée sans motif ni préavis. La fille de l'employée s'est également vu accorder 25 000 \$ dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de la Loi sur le droit de la famille.

Sources :

Western Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children and Canadian Labour Congress. (2022). *Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's [Not] Part of the Job*. <https://nursing.ucalgary.ca/sites/default/files/teams/13/Respect-at-Work-Report-ENGLISH.pdf>

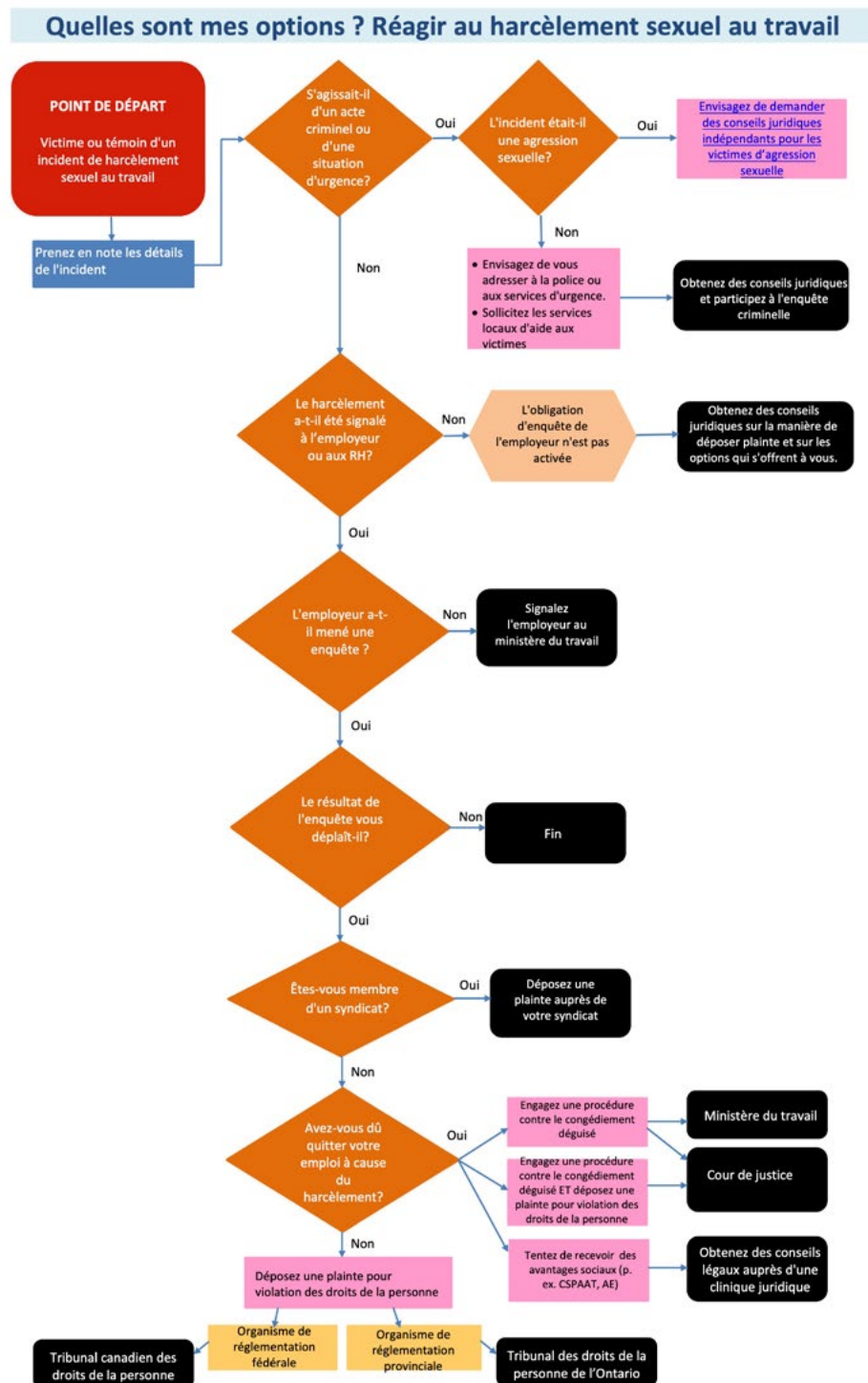
Pina, A. et Gannon, T. A. (2010). *An overview of the literature on antecedents, perceptions and behavioural consequences of sexual harassment*. *Journal of Sexual Aggression*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13552600.2010.501909>

MacDonald, N. C. (2016). *Damages for workplace sexual harassment on the rise*. <https://macdonaldassociates.ca/2016/01/26/damages-for-workplace-sexual-harassment-on-the-rise/>

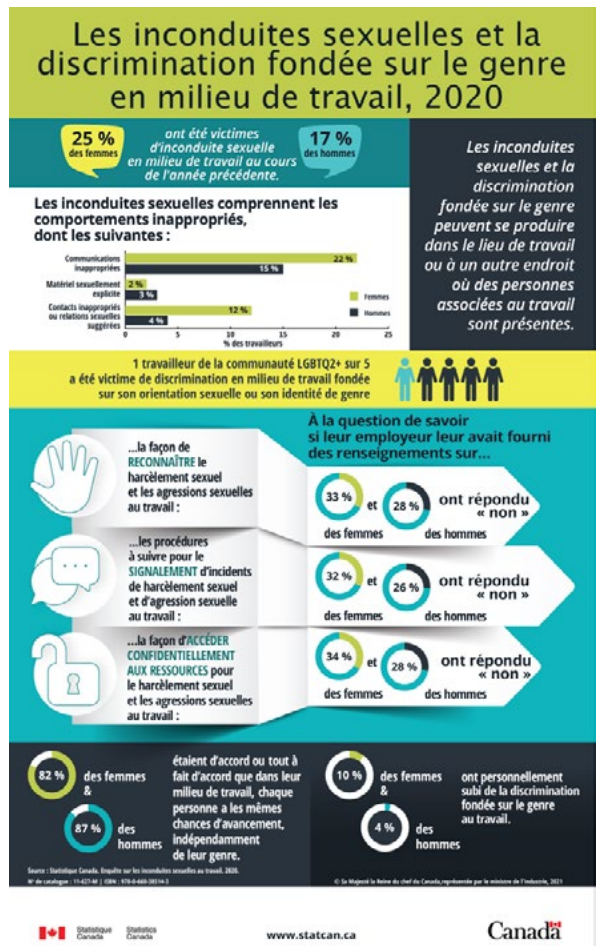
Exemples d'infographies

Les infographies suivantes peuvent être utilisées telles quelles (avec mention du nom de leurs concepteurs) ou comme source d'inspiration pour créer les vôtres.

Comment faire face au HVFG, du Community Advocacy and Legal Centre (ou le Centre juridique et de défense des communautés) : <https://communitylegalcentre.ca/legal-info/sexual-harassment-at-work-more-legal-information-workers>



Les inconduites sexuelles et la discrimination fondée sur le genre en milieu de travail, de Statistique Canada (offert en anglais et en français) :
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-627-m/11-627-m2021061-fra.pdf?st=2uZa4fJp>



Espaces où le harcèlement sexuel se produit et ses conséquences éventuelles, du Western University Centre for Research on Violence Against Women and Children (Centre de recherche sur la violence envers les femmes et les enfants de l'Université Western) :
<https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/infographics/places-where-Places-Where-Sexual-Harassment-Occurs-and-Its-Potential-Impacts.jpg>

Espaces où le harcèlement sexuel se produit et ses conséquences éventuelles



Le harcèlement sexuel peut avoir un effet négatif sur tous les aspects de la vie d'une victime.

Harcèlement sexuel – Qu'est-ce qu'un mythe et qu'est-ce que la réalité?, du Western University Centre for Research on Violence Against Women and Children (Centre de recherche sur la violence envers les femmes et les enfants de l'Université Western) : <https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/infographics/shwhatisamyth/Sexual-Harassment---What-is-a-Myth-and-What-is-Reality.jpg>

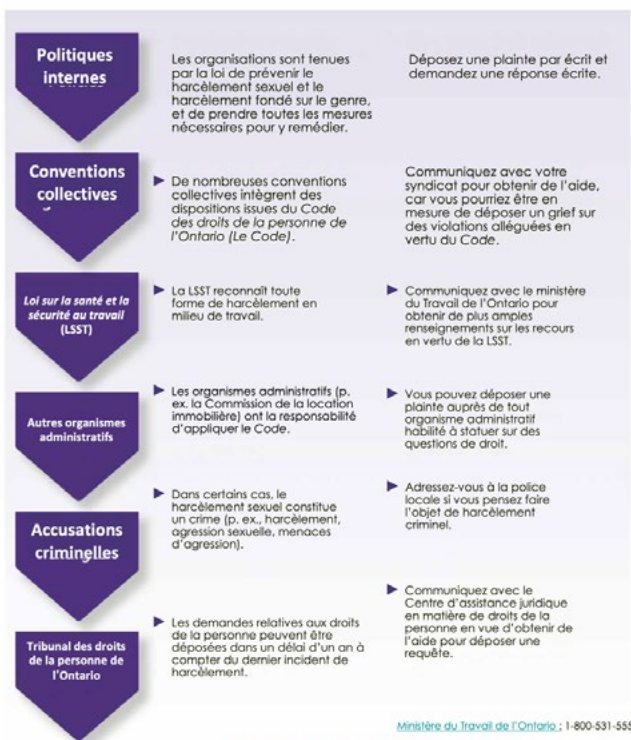
Western University Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children
LE CENTRE DE RECHERCHE
vawlearningnetwork.ca

Harcèlement sexuel — Qu'est-ce qu'un mythe et qu'est-ce que la réalité?

| Les mythes ¹ | La réalité |
|--|--|
| Le harcèlement sexuel est banal ou anodin. <ul style="list-style-type: none"> C'est une invention des féministes Les femmes exagèrent la gravité des gestes posés Ce n'est pas comme si elle avait été violée | Il s'agit d'une violation des droits de la personne. Il s'agit d'une violation de diverses législations fédérales, provinciales/territoriales et (ou) municipales. |
| C'est un incident « anormal » ou rare. <ul style="list-style-type: none"> Les hommes qui harcèlent doivent être pervers, laids, frustrés sexuellement – mais des hommes normaux n'agiraient pas ainsi. Cela n'arrive qu'aux femmes qui travaillent dans des domaines où les hommes sont majoritaires | Le harcèlement sexuel est un problème très répandu. Tout le monde peut être victime de harcèlement sexuel; toutefois, les groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes LGBTQ, les personnes handicapées) sont ciblés nettement plus souvent. Le harcèlement de rue peut être sexiste, raciste, transphobe, homophobe, capacitiste et (ou) classiste. |
| Il s'agit de comportements « normaux » entre les sexes. <ul style="list-style-type: none"> Il s'agit d'un flirt innocent ou d'une simple attirance sexuelle Les femmes sont trop sensibles | Il ne s'agit pas d'un geste de séduction, ni d'un amour non réciproque ni d'une attirance romantique. Le harcèlement est souvent utilisé pour affirmer son pouvoir sur une autre personne. Il s'agit plutôt d'une discrimination. |
| Il ne l'a pas fait exprès. <ul style="list-style-type: none"> Il avait l'air de bien s'amuser, de prendre quelques verres et il a perdu le contrôle un peu C'est un bon gars/un ami/un collègue de travail | Le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel. Souvent, il reflète et réaffirme les hiérarchies de genre, de race, d'âge ou de classe au sein d'un environnement (école, travail, rue) de manière préjudiciable. |
| Il est facile de mettre fin au harcèlement sexuel ou de le signaler. <ul style="list-style-type: none"> Les femmes portent plainte sans trop réfléchir Les femmes obtiennent facilement gain de cause en dénonçant le harcèlement Elle a la possibilité de protester verbalement Elle pourrait éviter le danger si elle le voulait vraiment | Il existe de nombreux obstacles à la dénonciation qui réduisent les femmes au silence ou les amènent à minimiser, ignorer ou « tolérer » le harcèlement. Parfois, la dénonciation crée des problèmes supplémentaires pour les victimes : à savoir, elles sont mises à l'écart par leurs collègues, ne sont pas crues ou sont punies pour avoir été un « lanceur d'alerte ». |
| Les « réactions » au harcèlement sexuel constituent le véritable problème, car elles : <ul style="list-style-type: none"> entraînent la rectitude politique détruisent les « relations normales » empêchent les gens de s'amuser | Le harcèlement sexuel a des conséquences négatives (p. ex. dégradation de la santé, perte de revenus). Ses répercussions ne doivent jamais être imputées à la personne harcelée. |
| Elle l'a cherché <ul style="list-style-type: none"> Elle a choisi de travailler dans un secteur réservé aux hommes Elle porte des vêtements sexy | Toute personne a le droit d'apprendre, de travailler et de se trouver dans un milieu exempt de discrimination. |

Actions à entreprendre en cas de harcèlement sexuel, du Western University Centre for Research on Violence Against Women and Children (Centre de recherche sur la violence envers les femmes et les enfants de l'Université Western) : <https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/infographics/actionsyoucantake/Actions-You-Can-Take-if-You-Are-Being-Sexually-Harassed.jpg>

ACTIONS À PRENDRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE HARCÈLEMENT SEXUEL



Ressource n° 2 : Liste des campagnes de sensibilisation au HVFG

Les intervenants du secteur de l'électricité peuvent faire preuve de responsabilité sociale et de civisme d'entreprise en établissant des liens et des relations mutuellement bénéfiques dans le cadre de campagnes de lutte contre le HVFG. Qu'elles soient organisées à l'échelle locale, provinciale ou nationale, les campagnes proposent une expertise et des ressources précieuses pouvant être utilisées pour optimiser vos propres initiatives au travail en vue de prévenir et de combattre le HVFG.

Si vous le pouvez, considérez la possibilité de commanditer une campagne. La plupart des organisations qui organisent ces campagnes fonctionnent avec des budgets très réduits et apprécieraient d'être commanditées par des entreprises éthiques.

Femmes et Égalité des genres Canada

Femmes et Égalité des genres Canada s'efforce de faire progresser la question de l'égalité relative au sexe, à l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre, et ce, par l'inclusion des personnes de tous les genres, dont les femmes, dans la vie économique, sociale et politique du Canada. Le service promeut également diverses célébrations qui mettent en lumière les réalisations des femmes ainsi que les progrès accomplis par le pays en matière d'égalité des genres, de même que des dates commémoratives à la mémoire des victimes et des survivantes de la violence fondée sur le genre.

<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr.html>

Fondation canadienne des femmes Campagne #ActTogether

Ce partenariat entre la Fondation canadienne des femmes et The Body Shop s'est penché sur les problèmes de HVFG lors de la deuxième vague de la pandémie en inspirant l'activisme numérique à un moment où les risques étaient accrus pour les femmes, les filles et les personnes bispirituelles, trans et non binaires.

<https://canadianwomen.org/fr/>

Campagne Moose Hide

Cette campagne consiste en un mouvement populaire autochtone d'hommes, de garçons et de tous

les Canadiens qui se mobilisent pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des enfants.

<https://moosehidecampaign.ca/fr/>

Campagne Shine the Light on Woman Abuse

La campagne de sensibilisation du London Abused Women's Centre (en Ontario) sensibilise à la violence masculine à l'égard des femmes en colorant les communautés en violet pendant le mois de novembre. Le violet est un symbole de courage, de survie et d'honneur, et il est devenu l'emblème de la lutte contre la violence faite aux femmes.

L'objectif de la campagne est d'être solidaire des femmes victimes d'abus et de les aider à comprendre que la honte et (ou) le sentiment de culpabilité qu'elles peuvent ressentir ne leur appartiennent pas, car ces sentiments sont le fait des agresseurs. La campagne permet également de mieux faire connaître les organismes communautaires qui sont en mesure d'aider les femmes victimes de mauvais traitements à vivre une vie exempte de violence et d'abus.

<https://www.lawc.on.ca/shine-light-woman-abuse-campaign/>

12 jours d'action contre les violences faites aux femmes

La campagne annuelle des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes offre la possibilité

de réfléchir collectivement aux différentes formes de violence qui touchent les femmes et de mettre de l'avant des solutions concrètes pour enrayer ce fléau. Au Québec, la campagne se déroule du 25 novembre au 6 décembre.

<https://www.12joursdaction.com/>

YWCA Canada La campagne des roses

Cette campagne de sensibilisation nationale appelle à l'action pour mettre un terme à la violence faite aux femmes et aux filles et promeut des stratégies pour faire cesser la violence au sein de nos communautés. La campagne tire son nom du macaron rose original, créé il y a 27 ans pour commémorer les femmes assassinées à l'École polytechnique.

<https://ywcacanada.ca/fr/la-campagne-des-roses/>

Campagne du Ruban blanc/White Ribbon

White Ribbon a mobilisé des millions de personnes, de marques, d'organisations et d'éducateurs grâce à l'utilisation créative d'outils sociaux et mobiles qui inspirent les hommes à se prononcer contre la violence fondée sur le genre.

<https://www.whiteribbon.ca>

Hébergement femmes Canada (HFC) Campagne nationale de sensibilisation « Plus qu'un abri »

La campagne s'adresse à la fois aux femmes qui subissent la violence et à toute personne qui connaît une victime de violence. « Plus qu'un abri » explique comment les maisons d'hébergement offrent beaucoup plus qu'un lit sécuritaire, notamment des services de conseils, de la planification de sécurité et des programmes pour enfants. La campagne oriente les femmes vers le site hebergementfemmes.ca, le répertoire national interactif créé et géré par HFC qui leur permet d'entrer en contact rapidement avec une maison d'hébergement près de chez-elles.

<https://endvaw.ca/fr/archives/news/hfc-lance-la-campagne-nationale-de-sensibilisation-plus-quun-abri/>

La Fédération canadienne des étudiantes et étudiants/Canadian Federation of Students Non c'est non/No Means No

Il y a près de 20 ans, la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants a mis sur pied la campagne bilingue « Non, c'est non » afin de sensibiliser le public et de réduire le nombre d'agressions sexuelles, de viols commis par une connaissance et de violences dans les relations amoureuses. La campagne « Non » se décline en plusieurs supports, notamment des macarons, des autocollants, des affiches et des cartes postales qui mettent en lumière les recherches sur la violence sexuelle au Canada.

<https://cfsontario.ca/campaigns>

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce Canada (TUAC)

Campagne #NoMore pour mettre fin à la violence fondée sur le genre

Les TUAC Canada ont lancé la campagne #NoMore pour contribuer à la lutte contre le HVFG. La campagne sensibilise les gens au sujet du HVFG au travail en dénonçant ses différentes manifestations, telles que le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'agression.

https://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=31818&Itemid=2450&lang=en

Outil n° 9 : Éléments à aborder lors des discussions sur la sécurité, des réunions sur la santé et la sécurité, et des séances plénières sur la sécurité

Les processus de sécurité courants, tels que les discussions sur la sécurité, les réunions sur la santé et la sécurité et les séances plénières consacrées à la sécurité, doivent régulièrement faire référence aux politiques relatives au HVFG et à l'examen des incidents liés à la violence fondée sur le genre. Cela permet de valider le fait que le problème de HVFG concerne la santé et la sécurité et de renforcer vos actions visant à créer une culture d'entreprise exempte de HVFG. Parmi les sujets à aborder, citons :

- **Revoir ce qui constitue le HVFG**, et insister sur le fait que tout le monde peut être victime de cette violence et que les comportements inappropriés seront pris au sérieux et corrigés.
- **Communiquer un engagement fort de l'organisation en faveur d'un milieu de travail exempt de HVFG.**
- **Passer en revue les politiques pertinentes et en débattre.**
- **Fournir des exemples spécifiques de comportements ou d'actions qui constituent des actes de HVFG** (choisir des exemples qui correspondent au contexte du travail).
- **Examiner les répercussions négatives des actes de HVFG au travail**, notamment la manière dont les incidents peuvent mettre en péril la santé et la sécurité des personnes concernées, de leurs collègues et de l'organisation dans son ensemble. (Consultez [Reconnaître les répercussions du HVFG au travail](#))
- **Conseiller les travailleurs quant à leur responsabilité en matière de prévention et de dénonciation des actes de HVFG.**
- **Expliquer comment déposer une plainte et auprès de qui**, y compris les options permettant un dépôt de plainte anonyme (p. ex. lignes téléphoniques de dénonciation, formulaires pouvant être remplis et soumis de manière anonyme).
- **Discuter des mécanismes de soutien et de protection disponibles pour les personnes victimes de HVFG ou qui portent plainte.**
- **Rappeler aux travailleurs que toutes les plaintes feront l'objet d'une enquête et expliquer la procédure à suivre.**
- **Rappeler aux travailleurs les conséquences d'un comportement inapproprié.**
- **Passer en revue les indices de VPI et présenter les soutiens offerts aux personnes vivant avec ce problème** (p. ex. les agresseurs, les victimes et les autres membres de la famille) (voir le document [C'est votre affaire : La violence entre partenaires intimes \(VPI\), un problème de santé et de sécurité au travail](#))
- **Examiner les politiques relatives à la VPI au travail et les mesures à prendre si l'on estime qu'un membre du personnel est exposé à un risque** (voir la politique et les procédures correspondantes).
- **Indiquer les endroits où le personnel trouvera de plus amples renseignements.**

Pleins feux sur la violence entre partenaires intimes (VPI)

La violence entre partenaires intimes (VPI) constitue un délit grave qui touche des Canadiens de toutes les couches de la société, d'un océan à l'autre, en milieu urbain comme en milieu rural. Bien que le Code criminel canadien ne fasse pas explicitement référence à la « violence familiale » ou à la « violence entre partenaires intimes », plusieurs infractions sont susceptibles de s'appliquer dans des situations de VPI. Voir [Ressource 7](#) : La VPI et le droit criminel pour obtenir une liste et une description de ces comportements condamnables.

Ressource n° 3 : Responsabilités de l'employeur en vertu de la loi provinciale

Bien que tout le monde puisse être victime de VPI, au Canada, les victimes sont en grande majorité des femmes.

Bien que tout le monde puisse être victime de VPI, au Canada, les victimes sont en grande majorité des femmes. Les provinces ont des lois qui s'appliquent à tous les employés confrontés à la VPI, et les exigences imposées aux employeurs varient d'une compétence à l'autre. Toutefois, les employeurs sont généralement tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger les membres de leur personnel contre les maladies et les blessures, y compris la violence. Dans certaines provinces et certains territoires, les employeurs sont tenus de mettre en place des politiques et des programmes de lutte contre la violence et le harcèlement au travail, et ces derniers couvrent parfois la VPI en milieu professionnel.

Par exemple, la législation de l'Ontario tient compte de la possibilité que la VPI se répercute sur le lieu de travail. Cela signifie que, dans le cadre de la sécurité de leur personnel, les organisations doivent également déterminer si les employés sont à l'abri de la VPI, même lorsqu'ils travaillent à domicile.

Protection contre la violence

Votre organisation doit disposer d'une politique et d'un programme de prévention de la violence au travail qui tiennent compte de la VPI en milieu professionnel. Dans certaines provinces, il s'agit d'une obligation juridique.

La politique et le programme doivent comprendre :

- **Des instructions pour signaler en toute confidentialité la VPI au travail.**
- **Des précisions sur la manière dont l'employeur réagira en cas d'incident**
- **Des ressources en matière de VPI**
- **Un plan de sécurité pour le lieu de travail**

Protection du personnel

Toutes les provinces autorisent les employés admissibles à prendre un congé avec protection de l'emploi pour des raisons liées à la VPI ou à la violence sexuelle. Les modalités de ce type de congé, telles que la durée et les critères d'admissibilité, varient d'une province à l'autre. Dans certaines provinces, les employeurs sont tenus de rémunérer une partie ou la totalité du congé afin de s'assurer que les employés peuvent prendre ce congé. Il est possible pour vous d'aller au-delà des normes minimales en vigueur dans votre province. Vous pouvez également prolonger le congé d'un employé et (ou) offrir des options de relocalisation de son lieu de travail lorsque c'est possible.

Votre organisation doit être prête à répondre aux préoccupations du personnel au cas par cas, car chaque situation exige une approche adaptée. Il convient de favoriser l'expression des préoccupations des travailleurs à distance auprès de la direction et de mettre en place des systèmes permettant de signaler les incidents et d'obtenir de l'aide.

Voici les mesures à prendre pour protéger votre personnel :

- **Mettre en place une politique qui sensibilise le personnel à la VPI et à ce qu'il faut faire s'il en détecte les manifestations.**
- **Veiller à ce que le personnel soit formé et informé des protocoles mis en place par votre organisation en vue d'aider les personnes confrontées à la VPI.** Il pourra s'agir de refuges, d'options juridiques, d'un soutien psychologique ou d'autres formes d'aide que l'organisation fournira.
- **Prévoir une formation annuelle sur la VPI afin de ne pas se limiter à une simple mention ponctuelle.** Le fait de se familiariser avec le problème et d'être conscient du souci manifesté par votre

organisation pourrait inciter certains membres du personnel à se confier. En répétant et en renforçant l'action, vous prouvez l'engagement de l'organisation.

- **Garantir que chaque signalement de VPI soit traité rapidement et de manière confidentielle.** Collaborer avec les employés pour faire en sorte qu'ils comprennent bien leurs droits. Par le biais de dispositifs d'aide aux employés et aux familles, les inciter à consulter un avocat pour obtenir des conseils juridiques, et les soutenir ou les inciter à faire intervenir la police le cas échéant.

Faire face aux conséquences

Ressource n° 4 : C'est votre affaire – la VPI est un problème de santé et de sécurité au travail

Les renseignements suivants peuvent être utilisés pour créer des affiches ou des infographies, ou être inclus aux bulletins d'information sur la santé et la sécurité.

Également connue sous le nom de violence conjugale ou familiale, la VPI est une forme courante de violence fondée sur le genre, perpétrée par des partenaires intimes ou des conjoints, actuels ou anciens.

La VPI peut toucher n'importe qui, indépendamment du milieu, du statut socio-économique, de la race, de l'appartenance ethnique, voire d'autres facteurs, et ce, dans tous les types de relations.

La VPI peut se manifester sous de nombreuses formes :

- Violence physique
- Abus sexuels
- Harcèlement criminel (traque furtive)
- Abus financier
- Abus émotifs et psychologiques
- Violence rendue possible par la technologie

La VPI est plus susceptible d'être subie par...

- les femmes
- les travailleurs autochtones
- les personnes LGBT2SQ
- les personnes en situation de handicap

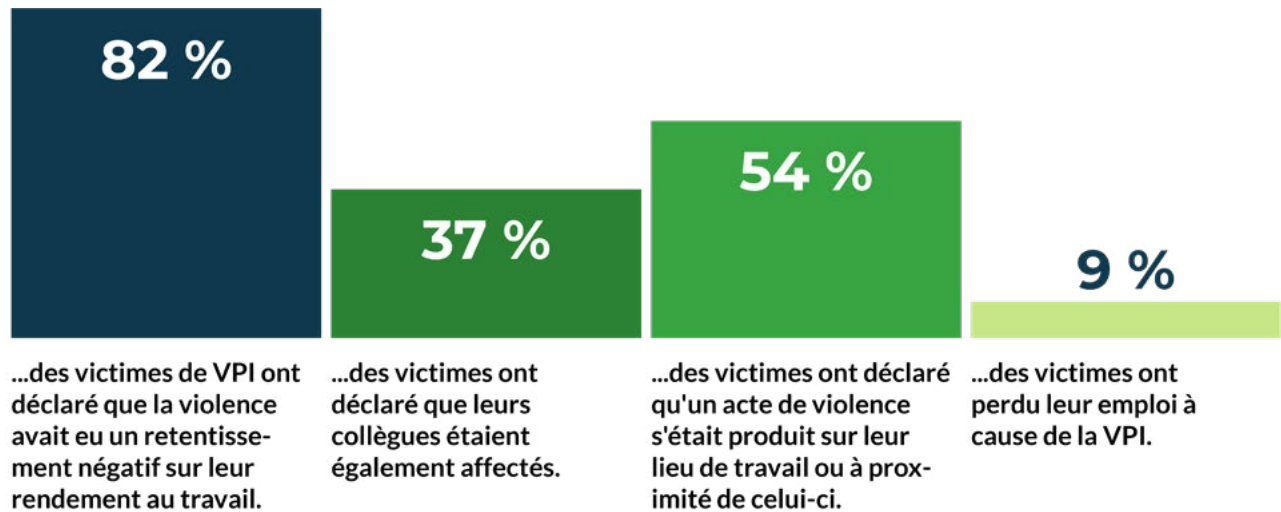
Répercussions au travail

La VPI peut...

- Affecter la productivité du personnel (p. ex. baisse de capacité à se concentrer sur les tâches)
- Constituer un risque pour la sécurité au travail en raison d'une perte de concentration
- Entraîner du présentéisme et de l'absentéisme
- Affecter le moral des victimes de VPI et de leurs collègues (p. ex. frustration, peur, etc.)
- Créer un climat de méfiance, de peur et de doutes
- Mettre en péril les autres employés
- Entraîner des coûts importants pour les employeurs et le milieu de travail

Les employeurs canadiens perdent 77,9 millions de dollars par an en raison des effets directs et indirects de la VPI.

34 % des travailleurs ont subi des violences entre partenaires intimes



Source : 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 pan-canadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail.* <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf>

Comment la VPI se déverse-t-elle au travail?

- L'agresseur envoie des courriels, des messages vocaux et (ou) des fax contenant des menaces.
- L'agresseur humilie la victime en la critiquant ou en la dégradant devant d'autres membres du personnel.
- L'agresseur communique constamment avec le lieu de travail et d'autres membres du personnel pour surveiller la victime.
- L'agresseur se présente sur le lieu de travail pour prendre des nouvelles de la victime.
- L'agresseur se présente sur le lieu de travail à la fin de la journée pour raccompagner la victime afin de la contrôler.
- L'agresseur se présente sur le lieu de travail pour consulter des collègues afin de recueillir des éléments d'information sur les allées et venues de la victime.
- L'agresseur se montre physiquement violent à l'égard de la victime sur son lieu de travail.

Autres outils et ressources

Ressource n° 5 : Reconnaître la VPI en milieu de travail

Il est possible qu'un collègue impliqué dans une relation abusive ne présente pas les marques noires et bleues révélatrices que nous associons si souvent à la VPI. Voici quelques signaux d'alarme qui pourraient indiquer qu'un collègue est mêlé à une relation abusive.

- **Changement dans le rendement au travail** (p. ex. manque de concentration, erreurs, lenteur, qualité de travail irrégulière)
- **Un nombre inhabituel d'appels téléphoniques ou de SMS**, de vives réactions à ces appels ou messages, et (ou) une réticence à répondre au téléphone ou aux messages
- **Réception de messages indéliques ou insultants** destinés au collègue victime d'abus
- **Visites dérangeantes du partenaire** ou du conjoint, actuel ou ancien, sur le lieu de travail
- **Questions d'un partenaire ou d'un conjoint actuel ou ancien sur ses allées et venues, ses fréquentations et ses activités**
- **Absentéisme ou retard**
- **Demandes d'aménagements spéciaux** tels que partir plus tôt ou changer d'horaire
- **Réticence à quitter le travail**
- **Blessures évidentes** (ecchymoses, yeux au beurre noir, fractures, perte d'audition) pouvant être attribuées à des chutes, à une maladresse ou à des accidents
- **Vêtements inadaptés à la saison** (comme des manches longues et des cols roulés en été), lunettes de soleil à l'intérieur ou maquillage anormalement prononcé
- **Minimisation ou déni du harcèlement ou des blessures**
- **Isolement**, y compris silence inhabituel et évitement des autres

- **Détresse émotionnelle ou apathie, crises de larmes, dépression ou pensées suicidaires**
- **Signes d'anxiété et de peur**
- **Sensibilité à l'égard de la vie familiale ou indices de problèmes à la maison** (p. ex. allusions à la mauvaise humeur, à la colère, à l'emportement et à l'abus d'alcool ou de drogues)
- **Peur de perdre son emploi**
- **Manque d'accès à des ressources financières**

L'agresseur

Une personne qui se comporte de manière abusive à la maison peut passer inaperçue en tant qu'« agresseur » au travail. Il peut s'agir d'un excellent travailleur, d'un cadre ou d'un professionnel qui n'a pas de comportement ouvertement violent dans le cadre de son travail. Cependant, certaines personnes révèlent parfois des signes d'un tempérament abusif. En voici quelques exemples :

- **S'absenter ou être en retard à cause d'un conflit à la maison**
- **Communiquer avec leur partenaire de manière répétée pendant le travail**
- **Intimider les autres au travail**
- **Accuser les autres, en particulier son partenaire, d'être à l'origine des problèmes**
- **Nier les problèmes**
- **Être incapable d'accepter les critiques et être sur la défensive lorsqu'elles sont formulées**
- **Agir comme s'ils étaient supérieurs et avaient plus de valeur que les autres au sein de leur foyer**
- **Contrôler les activités de son partenaire ou ex-partenaire**

Source : Université Western. (sans date). Make It Our Business. Warning signs for domestic violence in the workplace. www.makeitourbusiness.ca/warning-signs/warning-signs-for-domestic-violence-in-the-workplace.html

Outil n° 10 : Conseils sur la façon de réagir à une dénonciation de VPI

La dénonciation n'est pas facile pour les personnes victimes de harcèlement ou de violence au sein de leur famille, dans leurs relations intimes ou sur leur lieu de travail. La confiance, le respect de la vie privée, le fait d'être crue et de ne pas être jugée sont autant de facteurs qui influencent la décision de partager son expérience ou de demander de l'aide. De nombreuses personnes affirment ne pas savoir comment s'y prendre avec une personne qu'elles soupçonnent d'être victime de harcèlement ou de violence ou qui révèle de telles expériences par crainte de dire quelque chose de mal. Ces conseils peuvent aider les gens à se sentir plus à l'aise dans l'accompagnement des victimes ou des agresseurs.

Gardez à l'esprit que les personnes victimes de VPI réagissent souvent de manière inattendue. En

outre, certaines dénonciations nécessitent un suivi de la part de votre supérieur hiérarchique. Il est important de comprendre les limites de la confidentialité et les situations qui doivent être signalées.

Avant d'interroger quelqu'un sur son expérience de VPI, déterminez si vous avez réellement besoin de savoir ou si vous êtes simplement curieux. Si vous n'avez pas besoin de l'information, ne cherchez pas à la connaître. Dans la plupart des cas, vous n'avez pas besoin de beaucoup de détails spécifiques pour mettre quelqu'un en contact avec d'autres ressources. Dans la mesure du possible, mettez la famille en contact avec des services communautaires spécialisés dans le domaine des VPI ou de la violence familiale.

Conseils pour soutenir une victime :

- Écouter attentivement sans juger, sans dire à la personne ce qu'elle doit faire et sans poser de questions inutiles.
- Remercier la personne d'avoir accepté de raconter son récit et lui signifier que vous comprenez à quel point cela a dû être difficile.
- Faire savoir à la personne que ce qui s'est passé n'est pas acceptable, qu'elle n'est pas responsable et qu'elle ne mérite pas ça.
- Dire à la personne que vous êtes inquiet pour sa sécurité et celle de sa famille.
- Demander ce que l'on peut faire pour l'aider.
- Lui proposer de l'aider à trouver des services ou des ressources.
- Demander s'il y a quelqu'un d'autre à appeler pour obtenir du soutien, par exemple un ami ou un membre de la famille.

En cas de danger imminent, DEMANDEZ DE L'AIDE!

N'essayez pas de résoudre le problème tout seul.

[INSCRIRE LE NUMÉRO DE LA LIGNE D'AIDE 24 HEURES ICI]

Outil n° 11 : Exemple de politiques et de procédures relatives à la VPI au travail

Le modèle de politique suivant peut être utilisé comme un modèle autonome, ou vous pouvez intégrer des parties pertinentes dans d'autres politiques existantes (y compris votre politique en matière de HVFG).

Objectif

La violence entre partenaires intimes (VPI), également appelée violence familiale, est un problème public qui affecte les employés dans leur foyer, dans la communauté et au travail. Outre ses multiples conséquences négatives pour les victimes et les personnes survivantes, la VPI peut se répercuter au travail et compromettre la sécurité des personnes qui en sont victimes ou qui y ont survécu, ainsi que celle de leurs collègues.

[Nom de l'organisation] reconnaît que la VPI peut toucher n'importe qui, indépendamment du statut socio-économique, de l'éducation, de la culture, de l'âge, du sexe, de la race, de la religion ou de **l'orientation sexuelle**, et qu'elle peut se produire dans une grande variété de contextes. Les femmes et les enfants sont les victimes et les survivants les plus fréquents de la VPI.

La **[p. ex. la Loi sur la santé et la sécurité au travail]** exige que tous les employeurs prennent toutes les dispositions jugées raisonnables dans les circonstances pour protéger les travailleurs s'ils apprennent, ou devraient raisonnablement apprendre, qu'un employé se trouve dans une situation de VPI susceptible de l'exposer à des préjudices sur les lieux de son travail. **[Nom de l'organisation]** s'engage à assumer cette responsabilité juridique en définissant et en prescrivant des pratiques qui favoriseront la sécurité au travail et répondront efficacement aux besoins du personnel concerné par la VPI.

Définitions

La violence entre partenaires intimes (VPI) consiste en l'utilisation intentionnelle et systématique de tactiques visant à susciter la peur, ainsi qu'à instaurer et conserver un pouvoir et un contrôle sur les pensées, les croyances et le comportement d'une autre personne dans le cadre d'une relation intime ou familiale. Le modèle de comportement peut inclure la violence physique, sexuelle, émotionnelle/psychologique et la traque, qui peut également être facilitée par l'électronique et la technologie. Il a été établi que la VPI est un problème majeur de santé publique à l'échelle mondiale, puisqu'elle est liée à la violence intergénérationnelle et qu'elle a des répercussions physiques, émotionnelles et économiques néfastes sur les personnes qui en sont victimes/survivantes, sur les témoins et sur la société dans son ensemble. D'autres termes courants pour désigner la VPI incluent la violence dans les relations personnelles ou la violence familiale.

Agresseur : Une personne qui utilise un ensemble de tactiques coercitives à l'encontre d'un partenaire intime, dans le but d'établir et de conserver un pouvoir ou un contrôle sur ce dernier. L'agresseur peut être le conjoint ou le partenaire, actuel ou ancien, un parent ou un ami.

Victime ou survivante : La personne à qui un préjudice a été infligé. Ces termes sont utilisés ensemble tout au long de la politique par respect pour les personnes qui peuvent s'identifier comme l'une ou l'autre ou les deux.

Responsabilités

[Nom de l'organisation] s'efforcera de créer un lieu de travail exempt de toute forme de violence, y compris de VPI, et de soutenir le personnel reconnu comme victime/survivante ou agresseur de VPI, ou qui déclare l'être.

[Nom de l'organisation] prendra des mesures préventives raisonnables pour protéger la sécurité du personnel qui demande de l'aide sur son lieu de travail parce qu'il est affecté par la VPI, y compris :

- Mettre la personne en contact avec des ressources et des services de soutien, dont ceux pouvant l'aider à élaborer un plan de sécurité.
- Veiller à ce que la vie privée et la confidentialité de la personne soient respectées sur le lieu de travail (les autres employés ne seront informés que s'ils ont besoin de savoir, et uniquement dans la mesure nécessaire pour protéger la sécurité et se conformer aux exigences législatives).
- Garantir que les renseignements ne sont pas fournis à des personnes qui appellent ou à des visiteurs qui pourraient avoir l'intention de traquer, de surveiller ou de suivre un employé.

Les gestionnaires et les superviseurs doivent :

- Comprendre et respecter les principes de la présente politique
- Veiller à ce que la présente politique soit expliquée à l'ensemble du personnel
- Être conscients des signes observables ou des comportements qui peuvent évoquer la VPI
- Prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour la protection du personnel
- Apporter des réponses avisées et encourageantes à tout employé qui subit la VPI ou en est témoin
- Faire connaître au personnel les ressources (internes et externes) disponibles pour aider les victimes et les survivantes de la VPI

- Collaborer avec les employés qui déclarent être victimes ou survivantes de VPI afin d'élaborer un plan de sécurité au travail visant à les protéger et à protéger les autres personnes présentes au travail. Ce plan sera individualisé en fonction des circonstances signalées, mais il peut comprendre des éléments tels que :
 - Informations sur les ressources et aiguillages
 - Filtrage des appels, nouveau numéro de téléphone, blocage des courriels, retrait des coordonnées de l'employé des annuaires publics
 - Mesures de sécurité supplémentaires et (ou) mesures de sécurité au poste de travail
 - Aménagement des horaires de travail pour permettre à la victime/survivante de la VPI d'obtenir une assistance médicale, un counseling ou une assistance juridique
 - Relocalisation du lieu de travail
- Consulter confidentiellement d'autres dirigeants de l'organisation ou des experts issus de la communauté pour élaborer le plan de sécurité au travail.
- Documenter convenablement tous les signalements de VPI.
- Protéger la confidentialité du personnel qui signale la VPI dans la mesure où la sécurité l'exige, tout en reconnaissant qu'il pourrait se révéler nécessaire de divulguer des informations sur la base du strict besoin de savoir si la sécurité d'un employé au travail est menacée.
- Prendre toutes les dispositions raisonnables et pratiques pour protéger les travailleurs qui signalent la VPI au travail ou qui en sont les témoins contre des représailles ou d'autres violences.
- Adopter des mesures correctives et (ou) disciplinaires appropriées dans les cas où un employé utilise les ressources de son lieu de travail pour agresser quelqu'un.

Mesures d'adaptation

Les employés ont parfois besoin de modifier leur horaire de travail ou de s'absenter pour obtenir une assistance médicale ou juridique, ou encore des conseils, trouver un nouveau logement, se présenter à une procédure au tribunal, déménager, prendre part à un plan de sécurité, mettre en place d'autres mesures de sécurité ou prendre soin d'eux-mêmes. Il peut également leur falloir s'occuper d'autres membres de la famille qui ont été affectés par l'abus ou la violence.

[Nom de l'organisation] veillera à ce que le personnel sache à qui s'adresser pour demander un congé ou d'autres mesures d'adaptation. Cette personne pourra en outre les guider dans le choix de la meilleure option en matière de congé. Dans la mesure du possible, les employés doivent donner un préavis convenable avant de prendre un congé. **[Nom de l'organisation]** s'efforcera d'accorder un congé payé avant d'exiger du salarié qu'il prenne un congé non payé.

[Nom de l'organisation] mettra en place des **mesures d'adaptation raisonnables** pour permettre à un employé ayant survécu à la VPI de continuer à exercer ses fonctions. Si une mesure d'adaptation sollicitée n'est pas réalisable, **[Nom de l'organisation]** tentera de proposer d'autres solutions de rechange.

Le personnel qui est témoin de VPI dans le cadre de son travail est tenu de :

- **Prendre des mesures pour assurer sa propre sécurité immédiate en cas d'incident de VPI**
- **Signaler sans délai tout incident de ce type au superviseur ou supérieur hiérarchique**
- **Rapporter au supérieur hiérarchique toute information indiquant que la sécurité d'un employé est menacée à la suite d'un incident de VPI.**

Indépendamment de ces situations, le personnel doit respecter la confidentialité concernant un collègue victime de VPI.

Bien que **[Nom de l'organisation]** encourage la dénonciation afin de protéger la sécurité de tout le personnel et des autres personnes présentes sur les lieux de travail, **[Nom de l'organisation]** reconnaît que les employés victimes de VPI peuvent être réticents à révéler le problème à un supérieur hiérarchique ou à un dirigeant. La dénonciation permet à **[Nom de l'organisation]** de soutenir les employés concernés et de les aiguiller vers les services appropriés. Bien que **[Nom de l'organisation]** respecte le droit à la confidentialité des employés, ces derniers sont tenus de divulguer :

- **Toute situation qui menace la sécurité au travail**
- **Toute demande ou obtention d'une ordonnance restrictive mentionnant le lieu de travail comme étant une zone protégée.**

Le comité de coordination de santé et de sécurité au travail réexaminera la présente politique tous les **[calendrier]** et formulera, le cas échéant, des recommandations en vue d'y apporter des modifications.

Autorités

CODE CRIMINEL DU CANADA

[Ajouter toute autre législation pertinente, le cas échéant]

Sources :

Ville de Toronto. (sans date). *Resources and tools for supervisors*. www.toronto.ca/city-government/accessibility-human-rights/domestic-and-intimate-partner-violence/resources-and-tools-for-supervisors

Ville de Toronto. (sans date). *Domestic/intimate partner violence policy*. www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/city-administration/corporate-policies/people-equity-policies/domestic-intimate-partner-violence-policy

Outil n° 12 : Contenu sur la VPI aux fins de formation et de sensibilisation

Le contenu et les messages clés suivants peuvent être repris sur des affiches, des cartes postales, des bulletins d'information, des publications sur les médias sociaux et d'autres ressources. Ils comprennent des explications sur la prévalence de la VPI et son incidence, ainsi que des liens vers des services d'aide.

Données chiffrées

- Au cours de leur vie, une Canadienne sur quatre sera confrontée à la VPI.
- Les femmes sont trois fois plus susceptibles d'être victimes de VPI.
- Les femmes sont plus susceptibles de subir des formes graves de VPI.
- 80 % des victimes d'homicides commis par un partenaire intime sont des femmes.
- Le fait d'être témoin de la violence familiale est aussi préjudiciable aux enfants que d'en être directement victime.
- 30 à 40 % des enfants qui ont été témoins de la VPI ont déclaré avoir été eux-mêmes victimes de violences physiques.

Messages clés pour les témoins

Si vous soupçonnez une personne d'être dans une relation abusive...

- Discutez avec elle et faites-lui savoir que vous êtes digne de confiance
- Encouragez-la à obtenir de l'aide et identifiez son réseau de soutien

Pour obtenir des précisions et un soutien supplémentaire :

[Inscrire le numéro de la ligne d'écoute provinciale]



Messages clés pour les personnes survivantes et les agresseurs

Le lieu de travail offre une possibilité unique d'impliquer à la fois les personnes survivantes et les agresseurs. Bien que les ressources et les messages soient souvent axés sur le soutien aux victimes, si l'on veut vraiment lutter contre la VPI, il faut aussi inciter les agresseurs à demander de l'aide, à assumer la responsabilité de leurs actes et à procéder aux changements qui s'imposent.

MESSAGES POUR LES PERSONNES SURVIVANTES

L'AMOUR NE DEVRAIT PAS FAIRE MAL

Est-ce que votre partenaire...

- vous fait du mal
- vous crie dessus
- vous contrôle
- vous accuse de tout

Ça n'est PAS de votre faute.

Parlez à quelqu'un qui peut vous aider.

[Insérer le numéro d'appel d'urgence approprié]

MESSAGES POUR LES AGRESSEURS

L'AMOUR NE DEVRAIT PAS FAIRE MAL

Avez-vous honte du tort que vous avez causé à vos proches?

Souhaitez-vous changer les choses?

Parlez à quelqu'un qui peut vous aider.

[Insérer le numéro d'appel d'urgence approprié]

Exemples d'affiches sur la VPI en milieu de travail

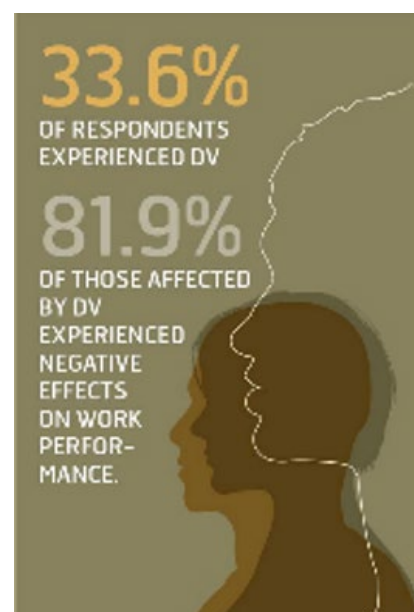
Voici quelques exemples d'affiches sur la VPI.



De l'autorité conjointe de la région urbaine de Liverpool (Liverpool City Region Combined Authority) : <https://www.liverpoolcityregion-ca.gov.uk/steve-rotheram-backs-domestic-abuse-workplace-scheme/>



Tiré du site Web de Compliance Signs : <https://www.compliance-signs.com/pl/safety-poster/workplace-safety?current-Page=2>



Tiré du Syndicat canadien de la fonction publique : https://cupe.azureedge.net/sites/cupe/files/domestic-violence-embed_e.jpg

Formation sur le HVFG

Cette section présente deux ateliers que les organisations, les syndicats ou d'autres groupes peuvent proposer à diverses audiences. Ils sont conçus pour être pilotés par un instructeur, avec quelques activités d'apprentissage indépendantes, et sont dispensés soit en face à face, soit virtuellement, soit dans un format mixte. L'atelier no 1 s'adresse à un vaste public, tandis que l'atelier no 2 est adapté à des groupes de dirigeants.

Ressources pédagogiques

APPLICATION :

Concerne les personnes qui participeront au déroulement d'une formation.

MÉTHODE DE LIVRAISON :

PDF téléchargeable

OBJECTIF :

Aider les animateurs de formation à dispenser le contenu pédagogique et à créer des expériences respectueuses et encourageantes pour les participants.

Contenu

Préparation de la formation

Rôle et compétences des animateurs

Options pour la formation en personne et virtuelle

Adaptation des ateliers

Gérer les difficultés liées à l'animation

Gérer les dénonciations des participants

Créer des environnements d'apprentissage sécuritaires

Vue d'ensemble de la formation et notes d'animation pour :

Atelier no 1 : Prévenir et combattre le HVFG au travail

Atelier no 2 : Réagir au HVFG en milieu de travail

Formulaire d'évaluation de la formation

Atelier n° 1 : Prévenir et combattre le HVFG au travail

APPLICATION

Formation de base pour tous les employés, les stagiaires, les entrepreneurs, les membres d'un syndicat et les associations.

MÉTHODE DE LIVRAISON

Animé par un instructeur en personne, virtuel ou un amalgame des deux.

TEMPS ALLOUÉ PROPOSÉ

Deux heures

MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

- Pour la formation en personne :
 - Ordinateur et projecteur
 - Fiches de prénoms
 - Marqueurs
 - Tableaux à feuilles mobiles ou tableaux blancs
 - Formulaires d'évaluation
- Pour la formation virtuelle :
 - Caméra, microphone et haut-parleur

OBJECTIF

Fournir les connaissances et les outils nécessaires pour reconnaître, interrompre et signaler les comportements inappropriés au travail.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

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.
- Comprendre la responsabilité de chaque organisation, employé et membre pour prévenir le HVFG au travail et y réagir.
- 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.

Plan du contenu

Introduction

Diapositives 1 à 7 (20 minutes)

Objectif : Présenter le sujet et mettre en contexte la formation.

Mot de bienvenue et présentations (5 minutes)

| | |
|---|---|
| À propos de l'initiative pour un milieu de travail exempt de HVFG (5 minutes) | Aperçu de la formation et de son déroulement |
| | Introduction à la ressource sur un milieu de travail exempt de HVFG |
| | Lien avec les initiatives organisationnelles connexes (à adapter) |

Introduction

Diapositives 1 à 7 (20 minutes)

Objectif : Présenter le sujet et mettre en contexte la formation.

| | |
|--|--|
| | Objectifs d'apprentissage |
| Mise en contexte (5 minutes) | Invitation à participer, accompagnée de règles de base pour créer un climat d'apprentissage productif et sans danger |
| | Avertissement sur le déclenchement et ressources de soutien disponibles pour gérer les réactions |
| Activité brise-glace et porteuse de réflexion : « La culture de mon milieu de travail est... » (5 minutes) | Invitez les participants à faire part de leurs réflexions sur la culture de leur organisation, en particulier en ce qui concerne la HVFG. |
| | Bilan : Demandez aux participants de réfléchir, tout au long de la formation, à ce qui fonctionne bien au sein de leur organisation et aux améliorations qui pourraient y être apportées |

Définitions et termes

Diapositives 8 à 15 (20 minutes)

Objectif : Passer en revue les définitions et les termes qui seront utilisés tout au long de la formation et que les participants devraient connaître.

| | |
|---|--|
| Mini-exposé (8 minutes) | Termes liés au HVFG en milieu de travail |
| Video (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) Questions à débattre : | Lorsqu'une personne remet en question les attentes de la société en matière de genre ou de sexe (p. ex. choix de carrière, apparence, discours, défense des identités de genre non conformes, etc.), que ressentez-vous? |
| | Quelles réactions cela suscite-t-il? |

Reconnaître le HVFG en milieu de travail

Diapositives 16 à 28 (25 minutes)

Objectif : Fournir des exemples des différentes formes de HVFG et explorer les idées fausses et les répercussions au travail.

| | |
|---|---|
| Mini-exposé (10 minutes) | Pourquoi se consacrer à la prévention du HVFG dans le secteur de l'électricité? |
| | Formes de HVFG |
| Activité interactive : « 5 mythes au sujet du HVFG au travail » (5 minutes) | Qu'en pensez-vous? Vrai ou faux? |
| Intention ou répercussions (10 minutes) | Répercussions au travail |
| | Répercussions sur les personnes survivantes et les autres employés |
| | VPI en milieu de travail |

Interrompre les incidents de HVFG et les signaler

Diapositives 29 à 39 (45 minutes)

Objectif : Présenter des exemples du continuum de comportements et de gestes qui constituent du HVFG

| | |
|---|--|
| Mini-exposé (10 minutes) | Responsabilités de l'employeur (à adapter) |
| | Combattre le HVFG en milieu professionnel (analyse sur mesure des politiques de l'organisation) |
| Scénarios : « S'agit-il de HVFG? » (30 minutes) | Présentation et analyse d'une série d'exemples d'actions et de comportements pouvant être considérés comme des actes de HVFG. |
| | Les participants ont la possibilité de réfléchir aux scénarios et d'en discuter par deux ou en petits groupes. Ils doivent être amenés à réfléchir aux formes de HVFG présentées, à l'intention et à leur impact sur les personnes concernées et sur le lieu de travail. |
| Que faire en cas de HVFG (5 minutes) | Si vous êtes la cible |
| | Si vous êtes témoin d'un incident |
| | Si quelqu'un s'adresse à vous pour se plaindre ou vous parle d'un incident |
| | Les conséquences du manque de prise en charge du HVFG |

Récapitulatif et conclusion

Diapositives 40 à 43 (10 minutes)

Objectif : Passer en revue les points importants et clore la formation

Présentation

Exercice de conclusion : « La culture de mon entreprise pourrait être... »

Inviter les participants à réfléchir à ce que pourrait être la culture de leur milieu de travail et aux actions qu'ils peuvent entreprendre pour contribuer à d'éventuels changements.

Ressources : Où trouver du soutien (à adapter)

Merci

Commentaires/évaluation des participants

Atelier n° 2 : Réagir au HVFG en milieu de travail

APPLICATION

Elle est conçue pour les postes de direction (superviseurs, gestionnaires, le personnel des RH et de l'EDI, les représentants syndicaux, etc.) qui ont la responsabilité de prévenir et combattre le HVFG en milieu de travail.

MÉTHODE D'ENSEIGNEMENT

Formation animée par un instructeur en personne ou proposée dans un format mixte (il n'est pas recommandé d'utiliser un format d'auto-apprentissage virtuel).

PRÉALABLE

Atelier no 1 : Prévenir et combattre le HVFG au travail

TEMPS ALLOUÉ PROPOSÉ

Deux heures

MATÉRIEL NÉCESSAIRE :

- Pour la formation en personne :
 - Ordinateur et projecteur
 - Fiches de prénoms
 - Marqueurs
 - Tableaux à feuilles mobiles ou tableaux blancs
 - Formulaire d'évaluation
- Pour la formation virtuelle :
 - Caméra, microphone et haut-parleur

OBJECTIF

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.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Après avoir suivi cette formation, les participants pourront mieux :

- Comprendre leurs responsabilités en matière de prévention et de traitement du HVFG
- Reconnaître les risques liés à l'absence de mesures en réponse à des comportements inappropriés ou à des plaintes
- Mettre en application les lois, politiques et processus pertinents
- Intégrer le HVFG dans les cadres relatifs à l'inclusion et à la santé et la sécurité
- Gérer plus efficacement les rapports, les plaintes et les représailles concernant des cas de HVFG
- Mettre en œuvre des procédures d'enquête

Plan du contenu

Introduction

Diapositives 1 à 7 (20 minutes)

Objectif : Présenter le sujet et mettre en contexte la formation.

Mot de bienvenue et présentations (5 minutes)

| | |
|--|---|
| | Aperçu de la formation et de son déroulement |
| À propos de l'initiative pour un milieu de travail exempt de HVFG (5 minutes) | Introduction à la ressource sur un milieu de travail exempt de HVFG |
| | Lien avec les initiatives organisationnelles connexes (à adapter) |
| Mise en contexte (5 minutes) | Objectifs d'apprentissage |
| | Invitation à participer, accompagnée de règles de base pour créer un climat d'apprentissage productif et sans danger |
| | Avertissement sur le déclenchement et ressources de soutien disponibles pour gérer les réactions |
| Activité brise-glace et porteuse de réflexion : « Pratiques et initiatives innovatrices » (5 minutes) | Inviter les participants à nous faire part des pratiques et des initiatives novatrices sur leur lieu de travail qui contribuent à établir des environnements exempts de harcèlement et de violence. |
| | Bilan : Demander aux participants de réfléchir, tout au long de la formation, à ce qui fonctionne bien au sein de leur organisation et aux améliorations qui pourraient y être apportées |

Activer le changement organisationnel

Diapositives 8 à 13 (20 minutes)

Objectif : Prendre conscience que la création d'un lieu de travail exempt de HVFG passe par la transformation de la culture organisationnelle

| | |
|-----------------------------|---|
| Mini-exposé (5 mins) | Qu'est-ce que la culture organisationnelle? |
| | La culture est comme un iceberg – ce sont les éléments cachés qui feront couler une organisation. |
| | Le HVFG au travail |
| | Faire évoluer la culture organisationnelle |
| | Organisations exemptes de HVFG – comment susciter le changement |

Lutter contre le HVFG au travail

Diapositives 14 à 20 (25 minutes)

Objectif : Examen des différentes composantes nécessaires pour aborder efficacement le HVFG dans une optique intersectionnelle et tenant compte des traumatismes, et compréhension des répercussions du HVFG.

| | |
|--|--|
| Mini-exposé (15 mins) | Examen détaillé de la législation, des politiques, des droits et mesures de protection, et des pratiques |
| | Politiques et procédures en vigueur |
| | Facteurs de risque pour le HVFG au travail |
| | Répercussions sur les personnes survivantes et collègues de travail |
| | Mise en place d'un milieu sécuritaire sur le plan psychologique |
| Activité de réflexion en petits groupes : « Intégration des mesures de protection contre le HVFG dans d'autres cadres » (10 minutes) | Question à débattre : Qu'est-ce qui peut être fait sur votre lieu de travail pour intégrer les mesures de protection et les politiques relatives au HVFG dans d'autres cadres professionnels? |
| | Bilan : Encourager les participants à partager ce qu'ils font déjà et toute autre idée, comme la santé et la sécurité, DEI, RH (recrutement, maintien en poste, promotions, etc.). |

Dans une optique tenant compte des traumatismes

Diapositives 21 à 26 (15 minutes)

Objectif : Expliquer comment les traumatismes affectent les individus et comment ils sont aggravés par des identités multiples, et explorer les approches tenant compte des traumatismes.

| | |
|-----------------------|--|
| Mini-exposé (15 mins) | Approches centrées sur les personnes survivantes |
| | Qu'est-ce qu'un traumatisme? |
| | Les traumatismes et la mémoire |
| | Les recoupements entre l'identité sociale et les expériences de harcèlement et de violence |
| | Principes des approches tenant compte des traumatismes |

Responsabilités de l'employeur

Diapositives 27 à 31 (15 minutes)

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.

| | |
|---------------------|--|
| Présentation | Obligations de l'employeur (examen sur mesure d'obligations spécifiques) |
| | Politiques et mesures de soutien |
| | Aspects à prendre en compte pour intégrer des mesures visant à contrer le HVFG |
| | Conséquences du manque de prise en charge du HVFG |

Activité : Réagir au HVFG en milieu de travail

Diapositives 32 à 35 (45 minutes)

Objectif : Offrir aux participants la possibilité de réfléchir à la manière d'appliquer certains des concepts abordés au cours de la formation.

| | |
|--|--|
| Scénarios : « Réagir au HVFG en milieu de travail » (30 mins) | Les participants ont la possibilité d'examiner et de discuter en petits groupes de la meilleure façon de réagir et d'appliquer les politiques et les processus (en mettant l'accent sur les répercussions, le recoupement avec d'autres formes de harcèlement et de discrimination, le pouvoir et les privilèges, le risque de représailles, etc.) |
| Questions à débattre : | Quelles sont les conséquences possibles de ce type de comportement? |
| | Quels sont les risques éventuels pour l'organisation? |
| | En quoi consiste votre responsabilité? |
| | Quelles procédures et options pourraient être appropriées (envisager le signalement, l'enquête, la résolution)? |
| | De quelles mesures de soutien pourrait avoir besoin une plaignante/survivante tout au long du processus? |

Débriefage/partage (15 minutes)

Récapitulatif et conclusion

Diapositives 36 à 39 (10 minutes)

Objectif : Passer en revue les points importants et clore la formation.

Présentation

Exercice de conclusion : « Comment améliorer la réaction de l'organisation face au HVFG? »

Inviter les participants à réfléchir aux mesures qu'ils peuvent prendre pour améliorer la réaction de leur organisation face au HVFG.

Ressources : Où trouver du soutien (*à adapter*)

Merci

Commentaires/évaluation des participants

Outil de mentorat pour un espace sécuritaire

Lien vers le contenu d'un fichier séparé :

[CLICK HERE TO OPEN PDF](#)

Cadre de procédures et stratégie de soutien

Lien vers le contenu d'un fichier séparé :

[CLICK HERE TO OPEN PDF](#)

Ressources complémentaires

Ressource n° 6 : Glossaire — Termes liés au HVFG

Ce glossaire présente des termes et des définitions liés au harcèlement et à la violence de genre au travail. Vous pouvez l'ajouter au site Web de votre organisation, ce qui le rendra facilement accessible et consultable. Veillez à réviser régulièrement les termes et définitions, car le langage évolue constamment.

Allié

Une personne qui ne partage pas la même identité (race, sexe, etc.) mais qui soutient les membres d'une communauté victime de préjudices ou d'exclusion. Par exemple, une personne (généralement) hétérosexuelle et (ou) cis qui soutient les membres de la communauté LGBT2SQ+.

Intimidation

Comportement visant à nuire ou à intimider les personnes perçues comme vulnérables. Dans l'intimidation, il y a un déséquilibre de pouvoir : la personne qui exerce l'intimidation a du pouvoir sur la personne qui en est victime. Ce pouvoir peut être lié à la taille, à l'identité sexuelle, au poste occupé, etc.

Effet du témoin

Phénomène selon lequel plus le nombre de personnes présentes est important, moins les personnes sont susceptibles d'aider une personne en détresse ou prise pour cible.

Cis/cisgenre

Terme désignant les personnes dont l'identité de genre est conforme ou « correspond » au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Cis peut également être utilisé comme préfixe pour des mots faisant référence à l'alignement de l'identité de genre et du sexe assigné à la naissance; par exemple, cisnormativité, cissexuel, cisgenre, homme cis et femme cis.

Coercition

Le recours à l'autorité, à la force ou à l'intimidation pour imposer une avance non désirée ou pour contraindre quelqu'un à faire quelque chose qu'il ne veut pas faire.

Plaignant

La personne qui signale un incident présumé d'inconduite sexuelle. Le plaignant peut être ou non la victime de l'incident.

Consentement

L'accord volontaire, continu et affirmatif de s'engager dans une activité sexuelle. Aux yeux de la loi, la soumission ou la passivité ne constituent pas un consentement. L'absence de non ne signifie pas oui.

Dans tous les cas, la personne qui prend l'initiative d'une activité sexuelle doit prendre des mesures raisonnables pour établir le consentement.

Le consentement peut être révoqué à tout moment.

En ce qui concerne les agressions sexuelles impliquant des adultes, l'article 273.1 du Code criminel définit des situations spécifiques dans lesquelles, en vertu de la loi, aucun consentement n'a été obtenu :

- Lorsque l'accord est exprimé par les mots ou le comportement d'une personne autre que la personne plaignante (c'est-à-dire qu'une personne ne peut pas consentir au nom de quelqu'un d'autre)

- Lorsque la personne plaignante est inconsciente
- Lorsque la personne plaignante est incapable de donner son consentement pour toute autre raison
- Lorsque l'accusé incite la personne plaignante à s'engager dans l'activité en abusant d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité.
- Lorsque la personne plaignante exprime, par ses paroles ou son comportement, qu'elle n'est pas d'accord de participer à l'activité (p. ex. la personne n'a pas dit « oui » ou a dit « non »)
- Lorsque la personne plaignante, après avoir consenti à une activité sexuelle, exprime, par ses paroles ou son comportement, son refus de poursuivre l'activité (c'est-à-dire qu'elle change d'avis)

Morinommer

Utiliser le prénom assigné à la naissance d'une personne transgenre qui n'est plus utilisé par celle-ci. Désigner, volontairement ou non, une personne par le prénom qui lui a été donné à sa naissance, mais qu'elle ne souhaite plus que l'on emploie.

Discrimination

Actions qui découlent de préjugés de la part d'individus ou d'institutions, entraînant des résultats inégaux pour les personnes perçues comme différentes. Sur le plan juridique, il s'agit du traitement injuste dû à un « **motif de distinction illicite** » en vertu de la Loi sur les droits de la personne. Il s'agit notamment de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'orientation genrée et de l'expression de genre, de la couleur, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'origine ethnique, de l'état matrimonial, de l'âge, du handicap, de la citoyenneté, de l'état familial et de la religion.

La discrimination peut inclure le refus d'accorder à des individus ou à des groupes un traitement égal, des libertés civiles et des possibilités en matière d'éducation, de logement, de soins de santé, d'emploi et d'accès aux services, aux biens et aux installations.

Comportement discriminatoire

Comportements relevant du harcèlement fondé sur le genre qui sont de nature discriminatoire.

La discrimination fondée sur le genre peut inclure :

- Suppositions selon lesquelles une personne n'agit pas comme un homme ou une femme est censé le faire
- Insultes, mauvais traitements, mise à l'écart ou exclusion en raison du genre
- Commentaires selon lesquels une personne n'est pas douée pour un travail particulier ou ne devrait pas être autorisée à occuper un emploi particulier en raison de son genre

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'expression du genre ou l'identité de genre peut inclure :

- Insultes, mauvais traitements, ignorance ou exclusion en raison de l'orientation sexuelle ou d'une orientation sexuelle présumée
- Insultes, mauvais traitements, mise à l'écart ou exclusion parce qu'une personne est (ou est présumée être) transgenre ou parce que son expression de genre n'est pas conforme aux règles et normes traditionnelles des genres

Diversité

Variations au sein d'un groupe telles que la race, l'appartenance ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge ou le sexe, ainsi que les différences de capacités naturelles, de personnalités et de caractéristiques physiques. Gérer et valoriser la diversité, c'est favoriser l'inclusion active, l'accès aux possibilités et une contribution maximale, quelles que soient les différences.

Agression sexuelle facilitée par la drogue

Une agression sexuelle dans laquelle l'agresseur utilise de l'alcool ou d'autres drogues pour endormir ou neutraliser intentionnellement une personne afin de faciliter l'agression. Le consentement ne peut être obtenu si une personne est ivre, droguée ou inconsciente.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

L'obligation juridique qu'ont les employeurs, les organisations, les prestataires de services et les institutions publiques, en vertu de la législation sur les droits de la personne, d'assurer un accès équitable et égal aux services d'une manière qui respecte la dignité de chaque personne, pour autant que cela n'entraîne pas de contraintes excessives.

Égalité

Traiter tout le monde de la même manière en appliquant le principe d'impartialité. Dans le cadre de l'égalité, le même niveau de possibilité et d'assistance est offert à toutes les couches de la société. L'égalité ne porte pas sur les besoins spécifiques ou la situation de groupes ou d'individus particuliers.

Équité

La reconnaissance du fait que différentes populations sont confrontées à différents obstacles à la réussite et l'utilisation de stratégies actives pour atténuer ou éliminer ces obstacles. Des facteurs sociaux ou historiques peuvent faire en sorte que la similitude de traitement (égalité) ne soit pas compatible avec un traitement équitable. C'est le cas, par exemple, lorsque l'héritage de l'inégalité sociale ou de l'oppression systémique a placé des groupes dans des situations de domination ou de subordination les uns par rapport aux autres. Dans de telles circonstances, traiter tous les individus exactement de la même manière n'aboutira pas à l'égalité d'accès aux services, aux aides et aux possibilités ou à l'équité économique, politique et sociale. L'équité honore et prend en compte les besoins spécifiques des individus et des groupes.

Violence familiale/violence conjugale

Résultat d'un abus de pouvoir dans le cadre d'une relation familiale, de confiance ou de dépendance. Elle peut prendre de nombreuses formes, notamment la violence psychologique, la négligence, l'exploitation financière, la destruction de biens, les blessures infligées à des animaux domestiques, les agressions physiques, les abus sexuels et les homicides. La violence familiale ou conjugale peut avoir

des conséquences graves et parfois fatales pour les victimes et pour ceux qui voient ou entendent la violence. Bien que le Code criminel ne mentionne pas de « délits de violence familiale » proprement dits, il est possible d'accuser quelqu'un d'actes de violence familiale en se référant à de nombreuses infractions du Code criminel.

Genre

Les concepts de masculinité et de féminité construits par la société. Ces concepts sont basés sur des attentes et des stéréotypes concernant les comportements, les actions et les rôles liés au fait d'être un « homme » ou une « femme » au sein d'une culture ou d'une société particulière.

Expression de genre

L'apparence extérieure de l'identité de genre d'une personne, généralement exprimée par le comportement, les vêtements, la coupe de cheveux et la voix. L'expression du genre peut être conforme ou non aux comportements et caractéristiques socialement définis et typiquement associés à la masculinité ou à la féminité.

Identité de genre

Concept inné d'une personne qui se considère comme un homme, une femme, un mélange des deux ou ni l'un ni l'autre. En d'autres termes, la façon dont les individus se perçoivent et se définissent. L'identité de genre d'une personne peut être identique ou différente du sexe qui lui a été attribué à la naissance. L'identité de genre est fondamentalement distincte de l'orientation sexuelle.

Normes sexospécifiques

Les normes sociales liées au genre. Elles peuvent varier d'une culture à l'autre et évoluer dans le temps. Le modèle binaire du genre influence ce que la société considère comme un comportement « normal » ou acceptable, y compris l'habillement, l'apparence et les rôles, pour les femmes et les hommes.

Les normes de genre constituent une force dominante dans notre vie quotidienne. La force, l'action

et la domination sont stéréotypées comme des traits « masculins », tandis que la vulnérabilité, la passivité et la réceptivité sont stéréotypées comme des traits « féminins ». Une femme exprimant des traits « masculins » peut être critiquée pour son « agressivité », tandis qu'un homme exprimant des traits « féminins » peut être qualifié de « faible ».

Les normes de genre peuvent contribuer au déséquilibre des pouvoirs et à l'inégalité à la maison, au travail et dans les communautés.

Harcèlement

L'article 122(1) du Code canadien du travail définit le harcèlement et la violence comme suit : « 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. »

Le harcèlement peut se manifester de différentes manières :

- physique
- psychologique
- cybernétique
- traque

Milieu de travail hostile

Un environnement de travail malsain, intimidant ou offensant qui résulte d'un comportement grave et omniprésent de nature sexuelle ou fondé sur l'identité de genre d'une personne ou d'un groupe. Ce type de comportement et d'environnement peut entraver de manière déraisonnable le rendement professionnel d'une personne.

Répercussions

L'effet ou la conséquence d'une action. La répercussion d'un comportement de nature sexuelle est plus importante que l'intention qui sous-tend ce comportement.

Préjugé implicite

Associations exprimées automatiquement que les gens entretiennent sans le savoir. On parle également de préjugés inconscients ou cachés. De nombreuses études ont montré que les préjugés implicites affectent les attitudes et les actions des individus, même lorsqu'ils ne sont pas conscients de ces préjugés. Il a également été démontré que les préjugés implicites prennent le pas sur les engagements déclarés d'un individu en matière d'égalité et d'équité, ce qui entraîne un comportement qui diverge des attitudes explicites professées par les individus.

Inclusion

L'acte d'intégrer de manière authentique des individus et (ou) des groupes habituellement exclus dans les processus, les activités et la prise de décision/politique d'une manière qui partage le pouvoir. Il s'agit d'une approche qui vise à atteindre et à inclure toutes les personnes, en honorant la diversité et l'unicité, les talents, les croyances, les antécédents, les capacités et les modes de vie des individus et des groupes.

Intention

Le but ou l'intention d'une action, du point de vue de la personne qui en est responsable. La bonne intention d'une personne n'est pas pertinente pour déterminer si un comportement peut constituer un harcèlement sexuel. Si l'intention d'une action peut ne pas être malveillante, les répercussions sur une personne ou un groupe peuvent néanmoins être préjudiciables.

Intersectionnalité

La manière complexe et cumulative dont les effets de multiples formes de discrimination (telles que le racisme, le sexisme et le classisme) se combinent, se chevauchent ou s'entrecroisent, en particulier dans les expériences des individus et des groupes marginalisés.

Intimidation

Le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'une intimidation (p. ex. demandes répétées de

rendez-vous, offre ou demande de faveurs sexuelles). Il peut également prendre la forme d'un employeur qui oblige une employée à porter des vêtements osés ou suggestifs.

Violence entre partenaires intimes

Comportement dans le cadre d'une relation intime qui cause un préjudice physique, sexuel ou psychologique, y compris les actes d'agression physique, la coercition sexuelle, les abus psychologiques et les comportements de contrôle. Cette définition couvre la violence exercée par les conjoints et partenaires actuels et anciens. Elle peut également être qualifiée de violence conjugale.

2SLGBTQI+

L'un des nombreux acronymes utilisés pour englober un grand spectre de genres et de **sexualités**. Les personnes qui adhèrent à ce groupe de référence peuvent s'identifier comme lesbiennes, gays, bisexuels, pansexuels, trans, indépendants du genre, **queer**, bispirituels et (ou) **en questionnement**. Le signe « + » indique que de nombreuses personnes appartenant à des minorités sexuelles et de genre ne se reconnaissent pas dans l'acronyme générique et préfèrent d'autres termes d'identité.

Microagression

Les indignités verbales, comportementales ou environnementales quotidiennes courantes, intentionnelles ou non, qui communiquent des remarques hostiles, partiales ou désobligeantes.

Misogynie

Haine, mépris ou préjugés à l'égard des femmes. Il s'agit d'une forme de sexisme qui maintient les femmes à un statut social inférieur à celui des hommes, en conservant les rôles de la société. Elle se manifeste de diverses manières, notamment par l'intimidation et les abus physiques, le harcèlement sexuel et le viol, ainsi que par la mise à l'écart et l'ostracisme social.

La misogynie est une misogynie spécialement dirigée contre les femmes qui s'identifient comme noires ou d'origine africaine.

Non-binaire

Identité de genre utilisée par les personnes qui ne s'identifient ni comme homme ni comme femme. Elles peuvent se considérer comme étant à la fois homme et femme, quelque part au milieu, ou en dehors de ce schéma binaire. Parmi les autres termes utilisés pour désigner les personnes non binaires, on peut citer les termes « de genre queer », « au genre fluide » et « non genré ».

Obligation de produire et d'assister

L'obligation pour une personne à qui l'on demande de produire un document ou une chose de le faire et de fournir toute l'assistance raisonnablement nécessaire à la personne qui mène une enquête. Cela peut inclure l'aide à l'utilisation de tout dispositif ou système de stockage, de traitement ou d'extraction de données pour produire un document sous une forme lisible.

Ostracisme

Représailles sous une forme qui implique généralement l'exclusion de l'acceptation sociale et peut inclure des actes tels que l'intimidation, « désamicaliser » quelqu'un sur les sites de médias sociaux, ou délibérément ne pas inviter quelqu'un à un groupe ou à une activité d'équipe dont il aurait normalement fait partie. Il menace les besoins psychologiques (appartenance, estime de soi et camaraderie).

Espaces positifs

Lieux et environnements où les membres de la communauté LGBT2SQ+ peuvent accéder à des services inclusifs dans la dignité et le respect. Les lieux positifs, ou sécuritaires, contribuent non seulement à la sécurité et à l'intégrité physique, mais aussi au bien-être psychologique et social.

Trouble de stress post-traumatique (TSPT)

Un état de santé mentale qui peut se développer chez les personnes qui ont vécu un événement traumatisant, effrayant ou dangereux. Parmi les symptômes, on peut citer :

- Flashbacks

- Cauchemars
- Forte anxiété
- Pensées incontrôlables à propos de l'événement
- Évitement des lieux, des événements ou des objets qui rappellent l'expérience traumatisante
- Évitement des pensées ou des sentiments liés à l'événement traumatique

Les symptômes peuvent naître des pensées et des sentiments de la personne elle-même. Des mots, des objets, des odeurs, des sons ou d'autres situations qui rappellent l'événement peuvent déclencher des symptômes de réapparition.

Privilège

Pouvoir social non mérité accordé par les institutions formelles et informelles de la société à TOUS les membres d'un groupe dominant. Les privilèges sont généralement invisibles pour ceux qui en bénéficient parce qu'on leur a appris à ne pas les voir, mais ils les avantagent par rapport à ceux qui n'en bénéficient pas.

En questionnement

Processus d'exploration de sa propre orientation sexuelle et (ou) de son identité de genre.

Queer

Terme générique que certaines personnes peuvent utiliser pour décrire leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Autrefois un terme argotique péjoratif, certaines personnes LGBT2SQ+ se sont réapproprié ce terme et l'ont redéfini pour en faire un identifiant positif et fier lorsqu'elles parlent d'elles-mêmes et entre elles.

Quid pro quo

Expression latine signifiant « en contrepartie de » ou « donnant-donnant ». Il s'agit d'une forme de harcèlement sexuel dans laquelle un employé doit se soumettre à une forme de comportement sexuel importun en échange d'un avantage lié à l'emploi, tel qu'une promotion, ou de l'emploi lui-même.

Mesures d'adaptation raisonnables

Mesures visant à tenir compte de la situation d'une personne et pouvant être prises sans que cela

n'entraîne de contraintes excessives pour une organisation. Les organisations sont responsables de prendre en compte ces circonstances, en tenant compte du coût et des exigences en matière de santé et de sécurité.

Personne raisonnable

Composante de la norme utilisée par les tribunaux pour évaluer si un comportement particulier est illégal ou préjudiciable en déterminant si une personne raisonnable le trouverait très offensant ou omniprésent dans des circonstances similaires.

Partie intimée (intimé/mis en cause)

La personne qui est présumée responsable de la survenue de l'incident.

Processus de règlement

Toutes les voies de résolution, y compris le règlement par voie de négociation, la conciliation et l'enquête.

Représailles

Entreprendre ou menacer d'entreprendre une action défavorable à l'encontre d'une personne, ou refuser ou menacer de refuser une action favorable qui pourrait décourager un employé raisonnable de porter ou de soutenir une accusation de harcèlement ou de discrimination.

Interdiction des représailles

Politique interdisant à toute personne de prendre des mesures négatives à l'encontre d'un employé ou d'un membre qui a, de bonne foi, formulé une allégation ou signalé à une autorité compétente toute infraction aux lois, réglementations, règles, ordres ou instructions régissant la conduite sur le lieu de travail.

Plan de sécurité

Un outil personnalisé et proactif utilisé pour réduire le risque de préjudice supplémentaire à la suite d'un incident. La planification de la sécurité est le processus qui consiste à soutenir les personnes survivantes ou à leur donner les moyens d'élaborer des stratégies visant à accroître leur sécurité.

La planification de la sécurité doit toujours se faire en collaboration avec la victime, qui est souvent celle qui connaît le mieux les dangers auxquels elle est confrontée. Les organisations dont l'objectif principal est de travailler avec les personnes survivantes disposent d'une expertise et d'outils qui peuvent aider à évaluer la sécurité et à soutenir les personnes survivantes dans l'élaboration d'un plan de sécurité.

Sexe

Classification biologique de l'homme ou de la femme (basée sur des caractéristiques génétiques ou physiologiques), par opposition au genre. Le sexe d'une personne est le plus souvent désigné par une évaluation médicale au moment de la naissance. On parle également de sexe assigné à la naissance.

Sexisme

Attitudes et croyances selon lesquelles un sexe est supérieur à un autre.

Agression sexuelle

Il n'existe pas de définition universelle de l'agression sexuelle. En fait, les définitions varient selon la perspective à partir de laquelle ce type d'agression est considéré (p. ex., politique, juridique, clinique ou scientifique).

Le Code criminel du Canada définit l'agression sexuelle comme tout acte sexuel non désiré commis par une personne à l'égard d'une autre personne ou toute activité sexuelle sans le consentement ou l'accord volontaire d'une personne. Des formes plus précises d'infractions sexuelles sont énoncées à l'article 272 du Code criminel (p. ex., agression sexuelle grave, agression sexuelle armée, etc.).

Harcèlement sexuel (Lieu de travail)

Commentaire ou comportement désagréable à l'encontre d'un travailleur sur le lieu de travail en raison du genre, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre, lorsque le commentaire ou le comportement est connu ou devrait raisonnablement être connu comme étant importun. Le harcèlement sexuel au travail peut également consister à faire une sollicitation ou une

avance sexuelle lorsque la personne qui fait la sollicitation ou l'avance est en position de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement au travailleur et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance n'est pas souhaitée.

Cette définition suggère que plus d'un événement doit avoir lieu pour qu'il y ait violation du Code criminel. Toutefois, selon les circonstances, un seul incident peut être suffisamment sérieux ou important pour être considéré comme du harcèlement sexuel.

Orientation sexuelle

L'identité d'une personne par rapport au(x) genre(s) vers lesquels elle est sexuellement/romantiquement attirée, ou le fait d'être hétérosexuel, homosexuel, etc.

Violence sexuelle

Tout acte qui porte atteinte à l'intégrité sexuelle ou de genre d'une personne. Il peut s'agir de prostitution forcée, de mariage forcé (en particulier pour les mineurs), de cohabitation forcée, d'adoption forcée d'un rôle de genre non conforme à l'identité d'une personne, d'exploitation sexuelle, etc. Certains crimes de haine et les « incidents de haine » définis de manière plus vague, tels que ceux dirigés contre les femmes et les personnes LGBT2SQ+, constituent également des violences sexuelles.

Sexualité

La qualité d'être sexuel, ou la façon dont les gens vivent et s'expriment en tant qu'êtres sexuels. Il peut s'agir de sentiments et de comportements biologiques, érotiques, physiques, émotionnels, sociaux ou spirituels. La sexualité est un terme large, qui a varié au fil du temps, et qui n'a pas de définition précise.

Traque

Une série de contacts ou de comportements non désirés qui sont illégaux et (ou) qui amènent une personne à se sentir bouleversée, anxieuse, effrayée ou à craindre pour sa sécurité. Au Canada, ce type d'action est une infraction pénale, connue sous le nom de harcèlement criminel. Le harcèlement doit

être pris au sérieux, car il est souvent le précurseur d'actes beaucoup plus graves et mortels. Le Comité d'examen des décès dus à la violence familiale de l'Ontario a identifié le harcèlement comme l'un des dix facteurs de risque d'homicide domestique.

Transgenre (trans)

Terme général désignant les personnes ayant diverses identités et expressions de genre qui diffèrent du sexe assigné à la naissance, y compris les personnes se présentant comme, souhaitant être considérées comme ou ayant subi une intervention chirurgicale pour devenir membres du sexe opposé. Les personnes transgenres peuvent être des transsexuels, des travestis, des drag kings/queens, des femmes masculines, des hommes féminins et des personnes qui défient ce que la société leur dit être approprié pour leur genre. Le fait d'être transgenre n'implique aucune orientation sexuelle spécifique, et les personnes transgenres peuvent s'identifier comme hétérosexuelles, gays, lesbiennes, bisexuelles, etc.

Transition

Les mesures qu'une personne transgenre peut prendre pour vivre conformément au genre auquel elle s'identifie, ce qui n'est pas forcément le cas pour tout le monde. Pour certaines personnes, cela implique une intervention médicale, telle qu'une thérapie hormonale ou une intervention chirurgicale, mais toutes les personnes transgenres ne souhaitent pas cette intervention ou ne sont pas en mesure de l'effectuer. La transition peut également impliquer une transition sociale, comme le fait d'en parler à ses amis et à sa famille, de s'habiller différemment et de modifier ses documents officiels.

Traumatisme

Exposition à un incident ou à une série d'événements qui sont émotionnellement perturbants ou qui mettent la vie en danger et qui ont des effets néfastes durables sur le fonctionnement d'une personne et sur son bien-être mental, physique, social, émotionnel et (ou) spirituel.

Un traumatisme indirect ou vicariant peut survenir à la suite d'une exposition indirecte à un événement

traumatisant ou en tant que témoin. Les personnes concernées peuvent développer des symptômes de traumatisme similaires à ceux des victimes.

Interventions spécifiques ou tenant compte des traumatismes

Des interventions qui considèrent les éléments suivants :

- Le besoin des victimes d'être respectées, informées, connectées et optimistes en ce qui concerne les interventions et les processus.
- La corrélation entre les traumatismes et leur incidence.
- La nécessité de travailler en collaboration avec les personnes survivantes, leur famille et leurs amis, ainsi qu'avec les organismes de services, d'une manière qui renforce l'autonomie de ces personnes.
- La complexité accrue des traumatismes éventuels chez les personnes dont l'identité est intersectionnelle (p. ex. une personne membre de la communauté LGBT2SQ+ et d'un groupe racisé peut avoir accumulé un nombre important de traumatismes passés, ce qui peut entraîner des différences dans la manière dont elle subit le HVFG et y réagit).

Contraintes excessives

Actions impliquant des difficultés ou des dépenses importantes à la lumière de divers facteurs, dont les suivants :

- La nature et le coût des mesures d'adaptation nécessaires
- Les ressources financières globales du secteur ou de l'établissement qui fournit le logement
- La taille du secteur en ce qui concerne le nombre d'employés
- L'effet sur les dépenses et les ressources ou d'autres implications de l'aménagement sur le fonctionnement des installations
- Le type ou l'emplacement des installations

Lieu de travail

Tout endroit où un employé travaille pour son employeur.

Sources :

Crenshaw, K. (2019). *On Intersectionality: The Essential Writings of Kimberlé Crenshaw*

Gouvernement du Canada. Code criminel du Canada. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-46/page-1.html>

Gouvernement du Canada. Glossaire sur l'inconduite sexuelle <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/avantages-militaires/conflits-inconduite/inconduite-sexuelle/materiel-formation-pedagogique/glossaire-sur-linconduite-sexuelle.html>

Law Insider. Legal Definitions Dictionary. www.lawinsider.com/dictionary

MentalHealth.org. www.mentalhealth.org

Commission ontarienne des droits de la personne. <https://www.ohrc.on.ca/fr>

Stonewall: List of LGBTQ+ terms. www.stonewall.org.uk/list-lgbtq-terms

Centraide Canada. Equity vs. equality: What's the difference - Examples and definitions. unitedwaynca.org/blog/equity-vs-equality

Ressource n° 7 : La VPI et le droit criminel

Voici une liste des infractions pénales qui peuvent s'appliquer dans les cas de VPI.

Agression/Voies de fait

On parle d'agression lorsqu'une personne utilise intentionnellement la force contre une autre personne sans son consentement. Les menaces de faire du mal à quelqu'un peuvent également être considérées comme des voies de fait si la victime croit que la personne peut mettre ses menaces à exécution. Le Code criminel ne fait pas de distinction entre les voies de fait contre un conjoint, un conjoint de fait, un étranger ou n'importe qui d'autre.

Agression sexuelle

Tout contact sexuel sans consentement, y compris de la part d'un conjoint ou d'un partenaire, est un délit. Cela inclut les cas où une personne participe à une activité sexuelle sous la menace ou la crainte d'un refus.

Harcèlement criminel

Le harcèlement criminel est aussi parfois appelé « traque furtive ». Le Code criminel interdit à quiconque de suivre, de communiquer, de surveiller ou de menacer de façon répétée une personne ou un membre de sa famille d'une manière telle que cette personne craint pour sa sécurité ou celle de quelqu'un d'autre.

Proférer des menaces

Il est illégal de menacer une personne, directement ou indirectement, de mort ou de lésions corporelles, ou d'endommager ou de détruire des biens.

Intimidation

On parle d'intimidation lorsqu'une personne tente d'effrayer ou de contraindre une autre personne en recourant à la violence ou à des menaces de violence à son encontre, à l'encontre de son conjoint ou de ses enfants. L'intimidation peut également consister à endommager les biens de la victime, à la suivre de manière persistante ou à surveiller son domicile ou son travail.

Traite de personnes

La traite des êtres humains consiste à recruter, transporter, héberger et (ou) exercer un contrôle, une direction ou une influence sur les mouvements d'une personne afin de l'exploiter, généralement par le biais de l'exploitation sexuelle ou du travail forcé.

Publication d'images intimes sans consentement

La publication, la distribution, la vente ou la mise à disposition d'une image, d'un film ou d'un enregistrement intime d'une autre personne sans le consentement de cette dernière constitue un délit.

Enlèvement et séquestration

Le fait d'enlever, d'emprisonner ou de séquestrer illégalement une personne constitue une infraction pénale. L'enlèvement et la séquestration peuvent également inclure l'envoi ou le transport d'une personne à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada contre son gré.

Ressource n° 8 : Résumé de la législation et des lois applicables

La liste suivante résume la législation qui accorde des protections liées au HVFG en milieu de travail. Elle est organisée par région et comprend des codes, des lois et des réglementations qui décrivent les obligations et les responsabilités des employeurs, ainsi que les droits du personnel en matière de prévention et de lutte contre le HVFG.

Canada

Code canadien du travail

PARAGRAPHE 122(1)

Ce paragraphe définit le harcèlement et la violence comme « 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 [...] »

PARAGRAPHES 125(1) À 125(4)

Obligations des employeurs :

- Enquêter sur tous les accidents, tous les incidents de harcèlement et de violence;
- Prendre les mesures réglementaires pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans le lieu de travail;
- Veiller à ce que l'employeur et les employés reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

Ces obligations s'appliquent également aux anciens employés (dans les trois mois suivants leur départ).

PARAGRAPHES 127.1(1) À 127.1(12)

Adresser une plainte :

- L'employé peut adresser sa plainte à son supérieur hiérarchique ou à la personne désignée dans la politique de l'employeur concernant la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

- Un ancien employé peut faire une plainte dans le délai réglementaire, qui peut être prorogé par l'employeur dans des circonstances exceptionnelles.

PARAGRAPHES 134.1(1) À 134.1(4.1)

Les comités d'orientation en matière de santé et de sécurité sont obligatoires dans les lieux de travail qui comptent 300 employés ou plus.

PARAGRAPHE 135.11(1)

L'employeur ne peut transmettre à des comités en milieu de travail des renseignements qui sont susceptibles de révéler l'identité d'une personne concernée par un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, sauf avec le consentement de celle-ci.

PARAGRAPHES 206.7(1) À 206.7(6)

Congé pour les victimes de violence familiale :

- Les employés ont droit à dix jours de congé par année civile.
 - Pour les employés qui travaillent sans interruption depuis au moins trois mois, cinq de ces jours doivent leur être payés.
- Les employeurs peuvent demander des documents justificatifs.

Ces dispositions s'appliquent également au parent d'un enfant victime de violence familiale.

Loi canadienne sur les droits de la personne

ALINÉA 14(1)C)

Cet alinéa définit le harcèlement comme « un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu en matière d'emploi ».

Les motifs de distinction illicites comprennent l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil et la situation familiale.

Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

PARAGRAPHES 11(1) À 11(4)

Mesures d'urgence et formation :

- L'employeur doit élaborer des mesures d'urgence à mettre en œuvre en cas de danger immédiat pour la santé et la sécurité des employés.
- L'employeur doit veiller à ce que les employés reçoivent la formation sur ces mesures dans les trois mois suivant la date du début de leur emploi ou dans l'année suivant l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement.

Colombie-Britannique

Le règlement Occupational Health and Safety Regulation

ARTICLES 4.27 À 4.30

Violence en milieu de travail :

- Les employeurs doivent effectuer une évaluation des risques lorsqu'il pourrait y avoir de la violence.
- Les employeurs doivent établir des procédures pour minimiser les risques auxquels les travailleurs sont exposés.

La loi Workers Compensation Act

ÉLÉMENT DE POLITIQUE P2-21-2, PARAGRAPHE 3(2)

Définit l'intimidation et le harcèlement comme tout comportement ou commentaire déplacé à l'endroit d'un collègue, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement ou commentaire pouvait humilier ou intimider la personne.

ÉLÉMENT DE POLITIQUE P2-21-2, ALINÉAS 3(2)A) À 3(2)I)

Obligations des employeurs relativement à l'intimidation et au harcèlement en milieu de travail :

- Élaborer un énoncé de politique, et élaborer et mettre en œuvre des procédures pour que les

travailleurs puissent signaler les incidents et porter plainte.

- Élaborer et mettre en œuvre des politiques concernant le traitement des incidents ou des plaintes.
- Des procédures distinctes doivent être en place pour les situations où l'employeur est le harceleur ou l'intimidateur présumé.

La loi Workers Compensation Amendment Act, 2011

Un employé peut avoir droit à une indemnisation pour un trouble de santé mentale en réaction à de l'intimidation et du harcèlement au travail.

La loi Employee Standards Act

PARAGRAPHES 52.5(1) À 52.5(4)

Congé pour cause de violence familiale ou sexuelle :

- Les employés ont droit à cinq jours de congé payé, cinq jours de congé non payé et quinze semaines supplémentaires de congé non payé par année civile.
- Le congé peut également être accordé à un employé dont l'enfant est la victime.
- Le congé s'applique à toutes les situations de violence conjugale, familiale ou sexuelle.

Le code Human Rights Code

PARAGRAPHERS 1(12) À 1(14)

Les employés ne peuvent être victimes de discrimination par rapport à leur salaire, leurs possibilités d'emploi ou leur appartenance à un syndicat en raison de leur identité autochtone, leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Alberta

La loi Occupational Health and Safety Act

PARTIE 1, ARTICLES 3.0 À 2.2

Obligations des employeurs :

- Chaque employeur doit s'assurer, dans la mesure où cela est en pratique possible, qu'aucun de ses travailleurs n'est victime de harcèlement et de violence sur les lieux de travail, ou n'y participe.
- Les mêmes dispositions s'appliquent aux superviseurs.

Le code Occupational Health and Safety Code

PARAGRAPHERS 390(1) ET 390(2)

Des plans et des politiques de prévention de la violence et du harcèlement décrivant les procédures de documentation et d'enquête sur les plaintes doivent être mis en place.

ARTICLE 392

Les employés ont droit à un congé pendant qu'ils reçoivent un traitement d'un professionnel de la santé en raison d'un incident, si le traitement a lieu pendant les heures de travail régulières.

Saskatchewan

La loi Employment Act

ARTICLE 2013, CHAPITRE S-15.1, ARTICLE 3-1

Définition de harcèlement : tout comportement, propos, démonstration, action ou geste déplacé de la part d'une personne à l'endroit d'un employé, qui est fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation familiale, ou qui nuit au bien-être physique et psychologique de l'employé et constitue une menace pour sa santé et sa sécurité.

ARTICLE 2013, CHAPITRE S-15.1, ARTICLES 3-8 ET 3-9

Les employeurs doivent s'assurer, dans la mesure où cela est en pratique possible, que les travailleurs ne sont pas exposés à du harcèlement par rapport à toute question ou circonstance découlant de leur emploi.

Page d'information sur la loi Victims of Interpersonal Violence Act (en anglais)

PARAGRAPHE 12.4(4)

Admissibilité au congé pour violence interpersonnelle : tout employé, victime de violence interpersonnelle ou de violence sexuelle, ainsi que tout employé dont l'enfant ou une personne pour qui il agit à titre de fournisseur de soins est victime de telles violences.

Manitoba

La loi Workplace Health and Safety Amendment Act

ARTICLE 1.1

Définition de harcèlement : une action répréhensible qui pose un risque pour la santé d'un employé et qui est fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, des caractéristiques déterminées par le genre, l'état civil ou la situation familiale.

Définition de violence : l'utilisation ou la tentative d'utilisation d'une force physique contre une personne et tout propos ou comportement qui donne à une personne des motifs raisonnables de croire qu'une force physique sera utilisée contre elle.

ARTICLES 10.1 À 10.3

Obligations des employeurs relativement au harcèlement :

- Élaborer et mettre en œuvre une politique écrite pour prévenir le harcèlement.
- Former les travailleurs sur cette politique.
- S'assurer que les travailleurs respectent la politique.

ARTICLES 11.1 À 11.8

Obligations des employeurs relativement à la violence en milieu de travail :

- Les mêmes qu'au point précédent, avec l'ajout d'une obligation d'évaluer les risques de violence en consultation avec un comité, des représentants ou les travailleurs eux-mêmes, s'il n'y a pas de comité ni de représentants disponibles.

Le code Employee Standards Code

ARTICLE 59.11

Critères d'admissibilité à un congé familial interpersonnel :

- Employé ou personne à charge victime de violence interpersonnelle;
- Employé dans le lieu de travail depuis 90 jours ou plus.

Ontario

Code des droits de la personne (en anglais)

PARTIE I : PARAGRAPHES 5(2) ET 7(2)

Ces paragraphes décrivent le droit d'être à l'abri de tout harcèlement (sexuel ou non) au travail pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre.

Loi sur la santé et la sécurité au travail (en anglais)

ARTICLE 32.0

Les employeurs doivent préparer des politiques et des programmes pour prévenir le harcèlement et la violence au travail, ainsi qu'évaluer les risques de violence.

ALINÉA 43(3)B.1)

« Un travailleur peut refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail s'il a des raisons de croire que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger. »

Québec

Loi sur les normes du travail (en anglais)

ARTICLE 79.1

« Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de [...] violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime. »

ARTICLE 81.18

Cet article définit le harcèlement psychologique comme « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée [...]. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. »

ARTICLE 81.19

Explique que les employeurs doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et pour le faire cesser dès qu'ils en sont informés. Ils doivent adopter des politiques comprenant des dispositions spécifiques à l'égard du harcèlement psychologique de nature sexuelle.

ARTICLE 123.7

« Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite. »

Nouveau-Brunswick

Loi sur les droits de la personne (en anglais)

PARAGRAPHES 10(1) À 10(6)

Définition de harcèlement sexuel : « Signifie faire une remarque vexatoire ou avoir un comportement à caractère sexuel qui est reconnu ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme étant importun. »

« Il est interdit à tout employeur, tout représentant de l'employeur ou toute personne employée par l'employeur de harceler sexuellement une personne employée par l'employeur ou une personne qui recherche un emploi auprès de l'employeur. »

Règlement 91-191 du Nouveau-Brunswick pris en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (en anglais)

ARTICLES 374.1 À 374.8

Ces articles décrivent les normes pour les codes de directives pratiques en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail, y compris l'évaluation des risques, la mise en œuvre, la formation, etc. Les codes de pratiques doivent tenir compte de la violence sexuelle et entre partenaires intimes qui se produit sur les lieux de travail.

Nouvelle-Écosse

Loi portant modification de la législation sur les droits de la personne

PARAGRAPHE 5(1) À 5(3)

Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la situation familiale, l'état civil, etc.

- « Il est défendu à toute personne de harceler sexuellement un individu. »
- « Il est défendu à toute personne de harceler un individu ou un groupe relativement à un motif de distinction illicite. »

La loi Occupational Health and Safety Act

Il n'y a aucun règlement sous le régime de la loi Occupational Health and Safety Act qui porte précisément sur le harcèlement en milieu de travail.

ARTICLE 82 :

Cet article établit des règlements sur la violence physique en milieu de travail, y compris des règlements sur l'évaluation des risques, la mise en œuvre d'un plan et d'un énoncé de prévention de la violence, et la formation.

Le code Labor Standards Code

CHAPITRE 246 DES LOIS INTITULÉES REVISED STATUTES, ARTICLE 60Z

Critères d'admissibilité au congé pour cause de violence familiale :

- Employé ou personne à charge victime de violence familiale;
- Employé dans le lieu de travail depuis au moins trois mois.

Île-du-Prince-Édouard

La loi Human Rights Act

PRÉAMBULE

Le préambule dresse la liste des caractéristiques pour lesquelles la discrimination est interdite, notamment l'expression de genre, l'identité de genre, l'état civil, le sexe et l'orientation sexuelle.

La loi Occupational Health and Safety Act

ARTICLE 46, CHAPITRE O-1.01

Définition de harcèlement : Tout comportement, propos, démonstration, action ou geste déplacé à l'endroit d'un employé, et dont la personne responsable sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel comportement pourrait avoir un effet nuisible sur la sécurité ou la santé physique ou psychologique de l'employé visé.

- Comportement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, l'identité de genre ou une grossesse.

- Comportement de nature sexuelle déplacé, incluant des sollicitations ou des avances sexuelles; des remarques, des blagues ou des gestes suggestifs à connotation sexuelle, la distribution ou le partage d'images déplacées; ou des contacts physiques non désirés.

Cette loi décrit également la responsabilité des travailleurs et des employés, l'élaboration de politiques (qui doivent être accessibles à tous les travailleurs) et les procédures d'enquête.

La loi Employment Standards Act

ARTICLES 24 À 28

Une autre loi qui définit le harcèlement sexuel et décrit la responsabilité des employeurs pour contrer le harcèlement sexuel et élaborer des énoncés de politique (qui doivent être accessibles à tous les travailleurs).

Terre-Neuve-et-Labrador

La loi Human Rights Act

ARTICLES 14 À 18

Ces articles décrivent la discrimination dans les lois du travail, y compris la saisie-arrêt de salaire, l'équité salariale, le harcèlement dans l'établissement et la sollicitation sexuelle.

La loi Occupational Health and Safety Act

ARTICLES 23.1 À 23.3

Les employeurs doivent établir des procédures pour atténuer les risques de violence et prendre des précautions pour protéger leurs employés si de la violence familiale les expose à des risques de se blesser au travail.

ARTICLES 24.1 ET 24.2

Les employeurs doivent élaborer un plan de prévention du harcèlement, en plus d'offrir de la formation sur la prévention du harcèlement à tous les employés et d'y participer.

La loi Labour Standards Act

ARTICLES 43.33 À 43.37

Offre de l'information sur le congé pour cause de violence familiale, y compris les critères d'admissibilité (p. ex. la définition juridique de « parent » et la relation nécessaire entre l'agresseur et la victime pour qu'il s'agisse de « violence familiale »), l'avis, la protection des employés et les règlements.

Yukon

La loi Human Rights Act

ARTICLE 7

Cet article décrit les motifs de distinction illicite, notamment le sexe (ainsi que la grossesse et les problèmes liés à la grossesse), l'orientation sexuelle, l'état civil et la situation familiale.

ARTICLE 2

Une modification au point précédent, qui vient ajouter une protection des droits en fonction de l'identité de genre et l'expression de genre.

Loi modifiant la Occupational Health and Safety Act

ARTICLE 1.02

Cette loi modifie la loi Occupational Health and Safety Act afin d'inclure les définitions de harcèlement et de violence en tant que dangers en milieu de travail :

- **Violence** : l'utilisation, la tentative ou la menace d'utilisation d'une force physique d'une personne, qui cause – ou est susceptible de cause – des blessures à un employé, ou tout propos menaçant qui donne au travailleur des motifs

raisonnables de croire qu'il risque de subir une blessure.

- **Harcèlement** : intimidation ou tout autre acte répréhensible ou commentaire déplacé, et dont l'auteur sait, ou devrait raisonnablement savoir, qu'un tel comportement pourrait être importun et nuisible au bien-être physique ou psychologique du travailleur visé.

ARTICLE 19

Cet article décrit l'obligation de l'employeur d'élaborer une politique écrite, d'offrir la formation nécessaire et de fournir une supervision adéquate pour contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail.

La loi Employment Standards Act

ARTICLE 44

Offre de l'information sur la discrimination fondée sur le sexe en matière d'équité salariale.

- Nul employeur ni quiconque agissant pour son compte ne doit faire de distinction entre les sexes en payant une employée moins que le salaire versé à un employé, ou vice-versa.

- Sauf, si le salaire est déterminé selon l'ancienneté ou le mérite.

ARTICLE 60.03.01

Offre de l'information sur le congé pour cause de violence sexuelle ou familiale, y compris les critères d'admissibilité, ce qui constitue de la violence sexuelle ou familiale, et le taux que les employeurs doivent payer pour un employé en congé.

Territoires du Nord-Ouest

Loi sur les droits de la personne

ARTICLE 5.1

Cette loi dresse la liste des motifs de discrimination illicites, notamment, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'état civil et la situation familiale.

ARTICLE 14

Cette loi définit le harcèlement comme « faire des remarques ou poser des gestes vexatoires lorsque l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns », et énonce qu'il est illégal de harceler une personne en matière d'emploi en se fondant sur un motif de discrimination illicite.

Règlement sur la santé et la sécurité au travail

PARAGRAPHES 34(3) À 34(5)

Ce règlement décrit l'obligation de l'employeur d'élaborer une politique écrite pour contrer le harcèlement en milieu de travail et de rendre cette politique facilement accessible à tous les employés.

PARAGRAPHE 35(1)

Ce règlement définit la violence comme « toute tentative d'acte ou menace d'acte ou de tout acte réel de la part d'une personne, qui cause ou est susceptible de causer une blessure, tel qu'une déclaration ou un comportement menaçant qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir une blessure ».

PARAGRAPHES 35(3) À 35(7)

Ce règlement décrit l'obligation de l'employeur d'évaluer les risques ainsi que d'élaborer et de mettre en œuvre une politique écrite pour contrer la violence en milieu de travail et de rendre cette politique facilement accessible à tous les employés.

Loi sur les normes d'emploi

ARTICLE 30.2

Le règlement définit et énonce les normes relatives à un congé en raison de violence familiale : « L'employé a droit de prendre, par année civile : jusqu'à 10 jours de congé en raison de violence familiale, dont seuls les cinq premiers sont payés, les autres ne l'étant pas; [et] jusqu'à 15 semaines de congé en raison de violence familiale non payé. »

Nunavut

Loi sur les droits de la personne

PARAGRAPHE 7.1

Cette loi dresse la liste des motifs de discrimination illicites, notamment, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'état civil et la situation familiale.

Loi sur la sécurité

PARAGRAPHES 34(1), 34(2), 35(1) ET 35(2)

Ces paragraphes définissent le harcèlement et la violence comme suit :

- **Harcèlement** : « Propos ou conduites vexatoires sur le lieu de travail : d'une part, lorsque l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir que

ces propos ou ces conduites sont importuns; d'autre part, lorsque ces propos ou ces conduites constituent, au lieu de travail, une menace à la santé ou à la sécurité d'un travailleur. »

- **Violence** : « Toute tentative d'acte ou menace d'acte ou tout acte réel de la part d'une personne, qui cause ou est susceptible de causer une blessure, tel qu'une déclaration ou un comportement menaçant qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu'il risque de subir une blessure. »

PARAGRAPHES 34(3) À 34(5)

Ces paragraphes décrivent l'obligation de l'employeur d'élaborer une politique écrite pour contrer le harcèlement en milieu de travail et de rendre cette politique facilement accessible à tous les employés.

PARAGRAPHES 35(3) À 35(7)

Ces paragraphes décrivent l'obligation de l'employeur d'évaluer les risques ainsi que d'élaborer et de

mettre en œuvre une politique écrite pour contrer la violence en milieu de travail et de rendre cette politique facilement accessible à tous les employés. Ils précisent également que le temps consacré aux activités liées au traitement ou au counselling doit être considéré comme du temps passé au travail.

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail

Cette loi prévoit les règles d'admissibilité à un congé en raison de violence familiale, y compris les critères d'admissibilité, la durée du congé, l'avis à l'employeur, le droit de l'employeur de vérifier les allégations de violence familiale et la protection des employés qui prennent un congé en raison de violence familiale contre le congédiement, la suspension ou la rétrogradation.

Ressource n° 9 : Autres ressources

À l'échelle nationale

- [Code canadien du travail : violence familiale en milieu de travail](#)
- [SCFP : Une réponse à la violence et au harcèlement sexuels tenant compte des traumatismes](#)
- [SCFP : La violence conjugale dans le milieu de travail : Un guide pour la négociation](#)

Colombie-Britannique

- [Conseils, réponses et prévention en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail de la SHARP Workplaces : affiches et dépliants multilingues](#)
- [Page Web de WorkSafeBC : « Domestic violence in the workplace »](#)

Alberta

- [Page Web de la Commission des accidents du travail de l'Alberta : « Critical incidents: Management and stress debriefing »](#)