

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

Cadre de procédures et stratégies de soutien

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

RHIEC est le premier fournisseur canadien d'informations fiables sur la recherche en ressources humaines pour notre secteur national. Notre rôle principal est de renforcer la capacité de l'industrie canadienne de l'électricité et des énergies renouvelables à répondre aux besoins actuels et futurs en matière de main-d'oeuvre.

RHIEC développe les ressources qui inspirent la prochaine génération et gère des initiatives avant-gardistes qui entraînent des changements positifs alors qu'ensemble nous construisons l'économie à faible émission de carbone du Canada.

Notre vision est de former une main-d'oeuvre de classe mondiale dans le secteur de l'électricité. Nous y parviendrons en développant la main-d'oeuvre canadienne du secteur de l'électricité pour qu'elle soit axée sur la sécurité, innovante et inclusive.

Notre mandat consiste à :

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

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

This report is also available in English under the title: Support Strategy and Procedure Framework. 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..

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

Cadre de procédures et stratégies de soutien

Table des matières

Introduction	5
Création des voies de soutien	6
Génération du changement	8
Provoquer le changement	8
Intégrer le cadre et les stratégies en matière de harcèlement et de violence fondés sur le genre	11
Être un allié – déceler, interrompre, soutenir	13
Déceler le HVFG en milieu de travail	13
Mettre fin au HVFG	15
Dénoncer et signaler les actes de violence	15
Stratégies de soutien	17
Faciliter l'accès aux services de soutien	21
Intervention centrée sur les victimes dans le cadre des processus de dénonciation et de signalement	21
Incidence de la violence entre partenaires intimes au travail	25
Ressources complémentaires	34

Liste des figures

Figure 1 : Cadre sur le harcèlement et la violence fondés sur le genre	7
Figure 2 : Bienfaits du soutien par les pairs	24
Figure 3 : Signal de détresse pour indiquer un cas de violence familiale	29
Figure 4 : Changement organisationnel visant à prévenir le harcèlement et la violence fondés sur le genre	30

Liste des tableaux

Tableau 1 : Changement organisationnel visant à prévenir le harcèlement et la violence fondés sur le genre	9
Tableau 2 : Approches centrées sur les victimes	18
Tableau 3 : Exemple d'entretien tenant compte des traumatismes	23
Tableau 4 : Commissions provinciales des droits de la personne et des accidents du travail	32

Liste des outils

Outil n° 1 : Lignes téléphoniques d'urgence et services d'intervention en cas de crise	20
Outil n° 2 : Traumatisme et auto-soins	20
Outil n° 3 : Exemple d'entretien tenant compte des traumatismes	22
Outil n° 4 : Violence entre partenaires intimes en milieu de travail—Planification de la sécurité et intervention en cas d'urgence	26
Outil n° 5 : Soutien et services en matière de HVFG – à l'échelle nationale, provinciale et territoriale	33

Liste des ressources

Ressource n° 1 : Mesures à prendre en cas de HVFG au travail	6	Ressource n° 8 : Lien vers les ressources de la campagne de sensibilisation	15	Ressource n° 14 : Recourir à des initiatives menées par des pairs pour soutenir les personnes concernées par le HVFG	24
Ressource n° 2 : Provoquer le changement	8	Ressource n° 9 : Obstacles à la dénonciation et au signalement du harcèlement et de la violence fondés sur le genre	15	Ressource n° 15 : Qu'est-ce que la violence entre partenaires intimes? – Lien vers la vidéo	25
Ressource n° 3 : Changement organisationnel visant à prévenir le harcèlement et la violence fondés sur le genre : utiliser la trousse d'outils	9	Ressource n° 10 : Approches de lutte contre le harcèlement sexuel au travail centrées sur les personnes survivantes et tenant compte des traumatismes	17	Ressource n° 16 : Reconnaître les dénonciations et y réagir	26
Ressource n° 4 : Considérations relatives à l'intégration des politiques de HVFG centrées sur la personne survivante	11	Ressource n° 11 : Soutien adéquat—aide ciblée et centrée sur les victimes	18	Ressource n° 17 : Conseils élémentaires de sécurité pour les survivantes	28
Ressource n° 5 : Présentation audiovisuelle : Qu'en pensez-vous? – Vrai ou faux	13	Ressource n° 12 : Présentation audiovisuelle : éliminer les obstacles à la dénonciation et au signalement des cas de HVFG	21	Ressource n° 18 : Le cercle de contrôle et de pouvoir	30
Ressource n° 6 : Que faire si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié – interventions possibles	13	Ressource n° 13 : Intégrer les approches tenant compte des traumatismes	22	Ressource n° 19 : Soutiens et recours juridiques	31
Ressource n° 7 : Lien vers les références et ressources des ateliers de formation	15			Ressource n° 20 : Avantages de la mise en place de partenariats avec des tiers pour traiter les plaintes	33

Introduction

Tout le monde est en droit de se sentir à l'abri du harcèlement et de la violence sur son lieu de travail. Cependant, le harcèlement et la violence au travail constituent des phénomènes bien trop répandus dans les milieux de travail canadiens. La sécurité au travail peut être compromise par des incidents de harcèlement ou de violence qui se produisent soit sur les lieux de travail, soit lors d'événements extérieurs liés au travail (réunions après le travail, conférences, activités promotionnelles, etc.). Les actes de violence commis par un partenaire intime ou par un membre de la famille peuvent également avoir des répercussions au travail.

Le risque de harcèlement et de violence fondés sur le genre (HVFG) n'est pas le même pour tous les travailleurs. Le plus souvent, les victimes de HVFG sont des femmes, des personnes trans et des personnes non conformes au genre ou non binaires. Les taux de harcèlement et de violence sont également plus élevés pour les personnes qui s'identifient à d'autres groupes socialement marginalisés, à savoir les personnes autochtones, les personnes racisées, les nouveaux arrivants et les réfugiés, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Les consultations menées par RHIEC (Ressources humaines, industrie électrique du Canada) auprès de partenaires internationaux confirment les conclusions des études qui indiquent que le besoin de cohérence, de sécurité et de mise en relation avec les soutiens nécessaires est essentiel pour permettre d'améliorer la dénonciation, la signalisation de cas de HVFG, ainsi que l'expérience des personnes survivantes face aux interventions. La confiance des victimes dans les initiatives de protection doit être prise en compte à toutes les étapes de la lutte contre les actes de HVFG sur le lieu de travail – et ce, depuis l'influence exercée sur la décision de la victime de dénoncer et de rapporter les faits, jusqu'à la procédure de dépôt de plainte et son suivi.

La présente ressource constitue une stratégie et un cadre intégrés complets visant à soutenir les personnes affectées par le HVFG au travail.

Qui peut utiliser cette ressource?

Les conseillers en ressources humaines, les superviseurs/gestionnaires, les mentors ou les personnes assurant l'encadrement, les alliés, les militants, le personnel responsable de la DEI (diversité, équité et inclusion) et de la santé et de la sécurité, les syndicats et les associations, les institutions de formation, et les personnes concernées par le HVFG.

Objectifs

L'objectif de la stratégie et du cadre est de soutenir les personnes exposées au HVFG en milieu professionnel en :

- Examinant les différents contextes au travail et les interactions/reactions entre les employés qui pourraient donner lieu à du harcèlement et à de la violence fondés sur le genre
- Intégrant la HVFG dans les cadres établis et déjà acceptés du milieu de travail
- Fournissant des conseils pour repérer et atténuer les risques éventuels, et en évaluant les processus de dénonciation
- Offrant un soutien pour définir les composantes essentielles des politiques et des interventions qui préviennent et combattent les incidents de HVFG au travail
- Mettant les personnes concernées en relation avec des aides et des programmes qui répondent à leurs besoins précis, dont les recours juridiques
- Mettant en place des ressources internes offrant des espaces sécuritaires aux survivants et aux personnes à risque pour se rassembler avec d'autres personnes partageant les mêmes identités et les mêmes expériences

Création des voies de soutien

Mettre fin au harcèlement et à la violence fondés sur le genre exige un effort collectif. Dans le monde du travail, il convient que chaque employeur et chaque employé fassent partie de la solution. Pour ce faire, il est essentiel que le personnel et les milieux de travail sachent comment aider les victimes et d'autres parties concernées à se manifester, et comment les soutenir pendant la période qui suit un incident ou une plainte, ainsi que pendant toute la durée de l'enquête.

Ressource n° 1 : Mesures à prendre en cas de HVFG au travail

Lorsqu'un membre du personnel se plaint d'être victime de harcèlement ou de violence fondés sur le genre (HVFG), quel qu'en soit le type, l'employeur a l'obligation juridique, éthique et morale d'enquêter de manière approfondie sur les allégations. Cette obligation peut également s'appliquer si l'employeur a vent de rumeurs ou s'il est informé de l'existence d'un cas de HVFG.

1. Connaître les lois en vigueur

- Prenez connaissance de la législation et des obligations qui s'appliquent à votre organisation et assurez-vous de vous y conformer. Si nécessaire, demandez des conseils à des spécialistes du droit et des ressources humaines.

2. Élaborer et communiquer vos politiques

- Apposez des affiches et des messages clairs et forts sur la volonté de l'organisation de créer un milieu de travail exempt de HVFG et sur les politiques qu'elle met en œuvre à cet égard.

3. Former le personnel, la gestion et les cadres dirigeants

- Fournissez des renseignements sur la loi, l'engagement et les politiques de l'organisation en faveur d'un milieu de travail exempt de HVFG, et sur la manière dont les incidents de ce genre seront traités.

- Proposez une formation spécialisée aux personnes ayant une responsabilité accrue dans la lutte contre tout acte de HVFG au travail, afin qu'elles acquièrent les compétences voulues pour s'acquitter de leurs tâches.

4. Assurer une mise en œuvre cohérente des politiques

- Exigez de tout le personnel qu'il adhère à la politique de l'entreprise en matière de lutte contre le harcèlement et exigez des comptes en cas de non-respect de cette politique.
- Traitez les problèmes en temps opportun; il s'agit là d'une bonne occasion pour démontrer que la politique de lutte contre le harcèlement tient ses promesses.

5. Encourager la dénonciation

- Proposez diverses options de signalement des incidents qui répondent aux besoins de la main-d'œuvre et de l'environnement de travail.
- Tenez compte des obstacles et des risques auxquels les survivants et les témoins sont confrontés lorsqu'ils décident de dénoncer un incident.
- Si possible, proposez des mécanismes de signalement anonymes et par le biais d'un tiers.

6. Enquêter sur les plaintes et prendre les mesures qui s'imposent

- Discutez avec le plaignant de la manière dont il souhaite traiter la plainte, dans la mesure du possible. En fonction de la gravité des allégations, il se peut que l'employeur n'ait guère de choix quant à la manière de procéder.

7. Veiller à ce que le personnel soit informé de l'existence d'un éventail d'options de résolution

- Expliquez les différentes options : informelles, formelles, internes et externes (droits de la personne, normes du travail, poursuites pénales).

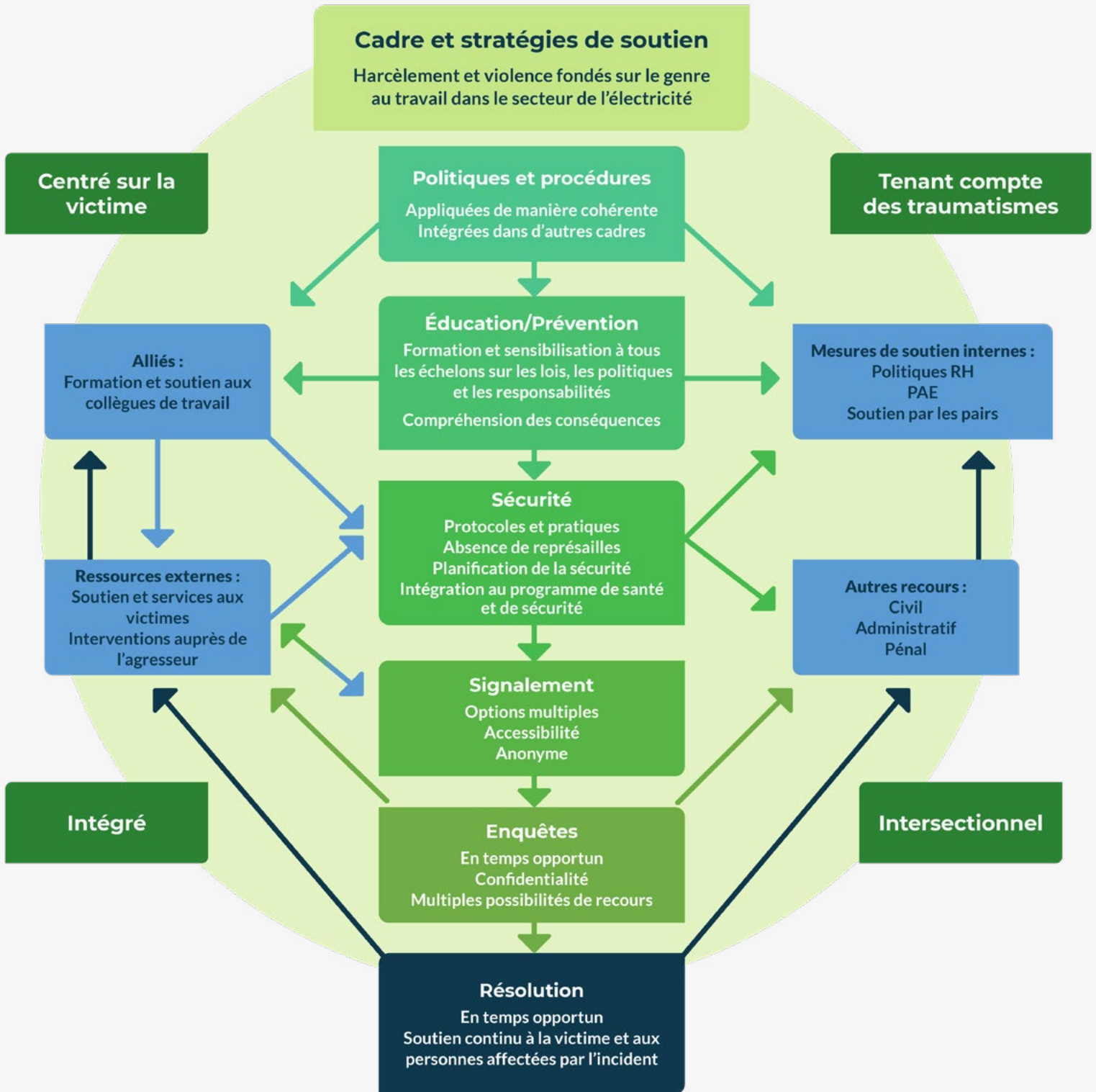


Figure 1 : Cadre sur le harcèlement et la violence fondés sur le genre

Génération du changement

Les politiques de lutte contre le harcèlement et la violence, de même que la formation en la matière sont des outils essentiels pour réduire le HVFG; toutefois, elles ne constituent pas à elles seules la solution. Pour le personnel victime de HVFG, la dénonciation du harcèlement et de la violence sur son lieu de travail, de même que la recherche d'un soutien demeurent souvent les étapes les plus difficiles à franchir.

Cette section propose des ressources pour instaurer un environnement de travail où il est sécuritaire d'aborder les questions de harcèlement et de violence fondés sur le genre (HVFG).

Activation du changement

Ressource n° 2 : Activation du changement

Cette présentation initie à la perspective du changement organisationnel permettant d'établir des environnements de travail exempts de harcèlement et de violence fondés sur le genre. Elle peut constituer une ressource utile pour susciter des discussions franches avec des groupes comme :

- La haute direction, pour une meilleure sensibilisation et pour discuter de l'importance stratégique et des défis culturels liés à la lutte contre le harcèlement et la violence fondés sur le genre au travail.
- Les équipes et les conseillers en ressources humaines, pour élaborer des stratégies et des plans d'action visant à favoriser des changements profonds.
- Les groupes de femmes, notamment les réseaux d'employés, pour contribuer aux efforts de changement.
- Les formateurs et les facilitateurs, pour qu'ils intègrent ces perspectives dans leur travail avec les équipes organisationnelles et les apprenants.

- Les professionnels de la santé et de la sécurité, pour comprendre comment le HVFG s'inscrit dans un cadre de santé et de sécurité.
- Le fournisseur du PAE (programme d'aide aux employés) d'une organisation, ou les ressources en matière de counseling, pour connaître le point de vue de l'organisation, ainsi que son engagement à mettre un terme au HVFG.
- Les associations professionnelles du secteur de l'électricité, pour assurer un leadership systémique et apporter à leurs membres le soutien dont ils ont besoin.

Ces présentations ne sont pas interactives; il s'agit de documents pouvant être présentés visuellement sous forme de diapositives (double-cliquer sur l'image ci-dessous) pour faire l'objet de discussions : **Activation du changement**



Ressource n° 3 : Changement organisationnel visant à prévenir le harcèlement et la violence fondés sur le genre : utiliser la trousse d'outils

La gestion du changement organisationnel est un processus intentionnel, en particulier lorsque le but est de transformer l'organisation. Les ressources suivantes, disponibles dans la trousse d'outils, peuvent contribuer au changement de l'organisation : *Prévention du harcèlement et de la violence fondés sur le genre*.

Tableau 1 : Changement organisationnel visant à prévenir le harcèlement et la violence fondés sur le genre

Pour approfondir la question :	Consultez les documents suivants :
Gestion du contexte organisationnel	
Cadre législatif	Ressource : <i>Résumé de la législation et des lois applicables</i>
Mise en œuvre du changement au sein de l'organisation	Section 2.2 dans « <i>Changement organisationnel visant à prévenir le harcèlement et la violence fondés sur le genre</i> »
Mesurer le succès	Outil : <i>Mesurer les efforts déployés en matière de changement</i>
Pratiques exemplaires pour atténuer les risques	
Mettre en place des systèmes	Outil : <i>Mettre en place des systèmes organisationnels visant à atténuer les risques</i>
Tirer les leçons des incidents	Outil : <i>Conseils pour faire le point et tirer les leçons des incidents</i>
Situations de travail à distance	Outil : <i>Conseils pour les situations de travail à distance</i>
Politiques et procédures	Outil no 1 : <i>Liste de contrôle des caractéristiques d'une politique et de procédures efficaces</i> Outil no 2 : <i>Exemples de politiques et de procédures</i>
Violence entre partenaires intimes (VPI)	
Responsabilités de l'employeur	Ressource : <i>Responsabilités de l'employeur en vertu de la loi provinciale</i> (adaptable) Ressource : <i>La VPI et le droit criminel</i>
Comprendre les conséquences de la VPI en milieu de travail	Ressource : <i>C'est votre affaire : La violence entre partenaires intimes (VPI), un problème de santé et de sécurité au travail</i>

Tableau 1 : Changement organisationnel visant à prévenir le harcèlement et la violence fondés sur le genre

Pour approfondir la question :	Consultez les documents suivants :
Reconnaître la violence entre partenaires intimes et y remédier	<p>Ressource : <i>Reconnaître la violence entre partenaires intimes au travail</i></p> <p>Outil : <i>Conseils pour réagir à une dénonciation de violence familiale ou entre partenaires intimes</i></p>
Politiques et procédures	<p>Exemple : <i>Politiques et procédures relatives à la violence entre partenaires intimes au travail</i></p> <p>Exemple de modèle de politique</p>
Sensibilisation	
Outils de campagne avec messages et modèles	<p>Outil : <i>Messages clés de la campagne</i></p> <p>Outil : <i>Quatre moyens de communication</i></p> <p>Ressource : <i>Idées d'autres messages pour la campagne</i></p> <p>Ressource : <i>Considérations pour une attention particulière à la VPI</i></p>
Liste des campagnes de sensibilisation au HVFG	Ressource : <i>Exemple de messages pouvant être utilisés dans les outils de communication</i>
Idées pour les discussions sur la sécurité, les réunions sur la santé et la sécurité ou les réunions sur la sécurité	Outil sur les discussions sur la sécurité
Ressources en matière d'éducation et de formation	Ressource : <i>Ébauche du guide de l'animateur</i>
Ressources en matière d'information	<p>Ressource : <i>Glossaire—Termes relatifs au harcèlement et à la violence fondés sur le genre</i></p> <p>Ressource : <i>La VPI et le droit criminel</i></p>

Intégrer le cadre et les stratégies en matière de harcèlement et de violence fondés sur le genre

Les organisations ont adopté diverses approches pour prévenir et combattre le HVFG sur les lieux de travail. Certaines organisations ont mis en place des politiques et des procédures spécifiques, tandis que d'autres ont intégré les politiques et les procédures relatives au HVFG dans d'autres initiatives relatives à la sécurité et aux ressources humaines au travail. Le harcèlement et la violence fondés sur le genre constituent un type de harcèlement plus complexe et soulèvent des considérations différentes. Le sentiment d'ostracisme, la honte, la culpabilité, le traumatisme et autres facteurs émotionnels sont autant d'éléments qui expliquent pourquoi les survivants et les témoins ne portent pas plainte.

Ce qui importe, c'est que les politiques définissent clairement le HVFG et prennent en compte les besoins précis et les obstacles auxquels se heurtent les victimes. S'il est primordial que toute plainte déposée fasse l'objet d'une enquête équitable et objective, il est impératif d'utiliser une approche intersectorielle tenant compte des traumatismes pour les incidents de HVFG.

De même, une approche mûrement réfléchie visant à traiter les plaintes pour HVFG permettra de minimiser les inquiétudes ou les rumeurs concernant de fausses allégations ciblant les hommes.

Les organisations et les personnes responsables du traitement des plaintes relatives au HVFG doivent posséder ou être en mesure d'accéder aux compétences requises permettant de comprendre comment le déséquilibre du pouvoir et les traumatismes influencent l'expérience de la victime, et comment la dénonciation et la résolution du problème posé par le HVFG peuvent différer des autres types de plaintes déposées au travail.

Ressource n° 4 : Considérations relatives à l'intégration des politiques de HVFG centrées sur la personne survivante

Les organisations du secteur de l'électricité doivent se doter de politiques et de procédures distinctes en matière de HVFG, en plus de veiller à ce que les

éléments pertinents de cette problématique soient intégrés ou évoqués en référence dans d'autres politiques, afin de garantir l'absence de HVFG sur les lieux de travail. Par exemple :

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- ✓ Établir clairement que le HVFG, incluant la violence exercée par un partenaire intime, constitue un problème de santé et de sécurité.
- ✓ Reconnaître les répercussions des actes de HVFG sur la santé et la sécurité au travail, puis inclure ces actes dans les diverses procédures de santé et de sécurité.
- ✓ Tenir compte des différents contextes de travail— en personne, en ligne, à distance, dans le cadre d'activités parallèles.

PRÉVENTION DE LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

- ✓ Simplifier et clarifier les exigences législatives et réglementaires.
- ✓ Établir des protocoles pour le partage de données sur le personnel.
- ✓ Élaborer des protocoles de protection des employés contre la violence dans les milieux de travail, incluant la violence entre partenaires intimes.
- ✓ Limiter les préjudices et les risques de représailles à l'encontre des personnes qui dénoncent ou subissent des actes de HVFG.

- ✓ Prévoir plusieurs mécanismes de signalement des incidents, y compris des mécanismes qui n'impliquent pas de responsables hiérarchiques immédiats et qui permettent de préserver l'anonymat.

CODE D'ÉTHIQUE ET (OU) DE CONDUITE, MILIEUX DE TRAVAIL RESPECTUEUX

- ✓ Inclure une définition détaillée du concept de HVFG, assortie d'exemples de comportement.
- ✓ Communiquer le principe de tolérance zéro à l'égard du HVFG sur les lieux de travail.

INITIATIVES DE DEI

- ✓ Soutenir la mise en place d'initiatives de soutien par les pairs au travail.
- ✓ Fournir de la formation sur l'identité de genre.
- ✓ Faire le lien entre la DEI et les lieux de travail sécuritaires d'un point de vue psychologique.

PRATIQUES DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE

- ✓ Examiner régulièrement les pratiques en matière de ressources humaines afin de repérer les éléments qui font obstacle à la diversité des genres au travail et dans les postes de direction.
- ✓ Mener des entretiens de départ qui explorent l'expérience des travailleurs en matière de harcèlement, sur la base du genre et d'autres identités.

ÉVALUATION DU RENDEMENT

- ✓ Inclure des critères de rendement appropriés et communiquer avec clarté les attentes liées au HVFG.
- ✓ Mesurer le rendement par rapport aux attentes en recourant à diverses sources d'information, notamment aux observations, aux rapports verbaux et aux rapports écrits. Il est essentiel de mettre l'accent sur les aspects qu'il est important de mesurer plutôt que sur ceux qui sont faciles à mesurer. Par exemple, la participation à la formation au HVFG est facile à mesurer, mais ce qui compte davantage, c'est de mesurer

les répercussions de cette formation sur le leadership, les comportements, l'attitude et la conformité de l'employé.

POLITIQUES EN MATIÈRE D'ABSENTÉISME

- ✓ Accorder des congés payés aux personnes victimes de HVFG.
- ✓ Offrir des journées bien-être payées ou accorder des périodes de congé pour permettre aux victimes de s'acquitter de leurs obligations juridiques.

DIVULGATION DE RENSEIGNEMENTS SUR LE PERSONNEL

- ✓ Garantir le plus haut niveau de confidentialité possible afin de protéger l'identité des personnes impliquées.
- ✓ Confirmer que les parties concernées seront avisées le plus tôt possible des limites de la confidentialité dans une situation donnée.

PROGRAMMES D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- ✓ Donner accès à des défenseurs des droits des femmes, à des services de soutien psychologique et de counseling en cas de crise, ainsi qu'à des personnes de confiance désignées dans le milieu de travail.
- ✓ Offrir des services de counseling à caractère psychopédagogique aux responsables des actes de HVFG.

Être un allié – déceler, interrompre, soutenir

Déceler le HVFG en milieu de travail

Le harcèlement et la violence fondés sur le genre au travail sont des actes très graves, et les personnes qui en sont victimes ou qui en sont affectées autrement peuvent en subir un préjudice émotionnel et physique considérable. Les personnes qui sont la cible de HVFG se sentent souvent isolées et seules. Elles peuvent douter d'elles-mêmes et se demander si elles ne sont pas en train d'imaginer le harcèlement. Le personnel qui est témoin d'incidents de violence liée au genre sur les lieux de travail ou à qui l'on en parle peut se poser la question de savoir quelle est la meilleure solution ou l'action la plus utile à entreprendre.

Ressource n° 5 : Présentation audiovisuelle : Qu'en pensez-vous? – Vrai ou faux

Récemment, le harcèlement et la violence fondés sur la sexualité/le genre en milieu de travail ont attiré l'attention du monde entier grâce au mouvement #Me-Too (ou #MoiAussi), ainsi qu'aux enquêtes troublantes et très médiatisées qui parsèment l'actualité de façon récurrente. Les allégations de discrimination et de harcèlement fondées sur le genre peuvent mettre les entreprises en péril social et financier. Même si l'attention et les initiatives visant à sensibiliser au harcèlement et à la violence fondés sur le genre se multiplient, la société nourrit encore quantité d'informations erronées et d'idées reçues. Ces cinq déclarations contribueront à dissiper les mythes et les idées reçues concernant le HVFG en présentant les faits.

Ressource n° 6 : Que faire si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié – interventions possibles

REPÉRER

Connaissez vos droits. Prenez connaissance des politiques en vigueur qui traitent du harcèlement et de la violence fondés sur le genre sur le lieu de travail, ainsi que des options et du soutien disponibles pour les personnes qui subissent ce type de comportement.

INTERROMPRE

Tentez de changer de sujet. Vous pouvez mettre fin à un incident par une simple interruption. Plutôt que de se concentrer sur l'agresseur ou ses agissements, cette intervention plus subtile vous permet d'engager la conversation avec la personne visée en la distrayant. Orientez la conversation vers un autre sujet. Même si vous n'étiez pas présent au début de la conversation, posez une question, lancez une discussion hors sujet, interrompez physiquement l'incident ou trouvez une raison de sortir la personne de cet espace.

Dénoncez immédiatement le harcèlement lorsque vous le voyez ou l'entendez. Si vous estimez qu'il est sécuritaire de dénoncer le comportement sur-le-champ, faites savoir à l'agresseur que son comportement est inapproprié, intimidant ou hostile et dites-lui de cesser. Vous pouvez dire : « ça suffit », « ce n'est pas drôle », « ce n'est pas approprié au travail », « ça dépasse les bornes », « c'est du harcèlement » ou « ça va à l'encontre de la loi ou de la politique de l'entreprise ». Vous pouvez également exiger que l'agresseur laisse la personne tranquille.

Abordez le comportement problématique en privé. Si le fait de dénoncer le comportement sur le moment ne vous semble pas être la bonne solution, tentez d'en discuter avec l'agresseur en privé après les faits. Attirez l'attention du responsable des gestes sur les raisons pour lesquelles son comportement est offensant, harcelant ou abusif, ou sur les raisons pour lesquelles vous pensez qu'il enfonce la politique de l'entreprise, ainsi que sur les prochaines étapes possibles si son comportement persiste. Faites preuve de prudence en évitant d'aggraver la situation.

SOUTENIR

Soutenez la personne victime des gestes inadéquats. Si vous estimez que le fait de confronter l'agresseur risque d'entraîner des représailles à votre encontre ou à l'encontre de quelqu'un d'autre, optez pour une autre stratégie. Trouvez un tiers approprié pour intervenir, tel qu'un superviseur, un responsable de la santé et de la sécurité, un responsable des ressources humaines, un agent de sécurité ou un autre collègue.

Adressez-vous à la personne agressée en toute discrétion et en privé. Demandez-lui si elle se sent mieux et si vous pouvez faire quelque chose pour la soutenir. Si vous connaissez les options dont elle dispose, offrez-lui cette information. Indiquez-lui que vous êtes prêt à valider son témoignage si elle décide de dénoncer le harcèlement. Dites à cette personne que vous seriez prêt à l'accompagner pour signaler l'incident, ou que vous lui fournirez une déclaration écrite sur ce dont vous avez été témoin.

Suggérez-lui d'en informer son supérieur hiérarchique ou de prendre contact avec le programme d'aide aux employés (PAE) confidentiel de l'organisation, ou avec d'autres mécanismes de dénonciation. Proposez d'autres mesures concrètes que vous êtes prêt à mettre en œuvre. Faites-lui savoir que vous êtes à sa disposition pour l'aider à l'avenir.

En lui offrant un soutien direct, vous pouvez l'aider à prendre des décisions sur les démarches à entreprendre. Gardez à l'esprit que la victime pourrait ne pas vouloir d'aide, mais elle saura qu'elle a un témoin et un allié si elle décidait de prendre des mesures.

Assurer un suivi avec la victime. Si la victime choisit de ne pas signaler l'incident immédiatement, envisagez de le relancer discrètement quelques jours plus tard et de lui réitérer le soutien que vous êtes prêt à lui apporter. Il se peut que les victimes aient besoin de temps pour assimiler ce qui s'est passé et qu'elles soient en état de choc, de déni, de culpabilisation ou qu'elles nourrissent des illusions.

DOCUMENTER

Conservez les preuves. Si vous signalez l'incident, notez à qui vous l'avez signalé, la date et l'heure, ainsi que la réponse reçue. Si l'on vous a indiqué que des mesures allaient être prises, prenez contact avec la victime pour lui faire part de ces informations et confirmez ultérieurement que des mesures ont bel et bien été prises.

Prenez en note vos observations. Si vous avez été témoin du harcèlement d'une personne qui n'est pas prête à le dénoncer, ou si la culture de votre lieu de travail est telle que les commentaires sexuels ou discriminatoires sont monnaie courante, envisagez de consigner vos observations dans un cahier, sur un appareil électronique personnel ou dans un courriel que vous envoyez à vous-même à une adresse courriel personnelle/non professionnelle.

Consignez le nom de la personne qui pose des gestes inadéquats, la date, l'heure et le lieu des agissements, une description du comportement, ainsi que les détails concernant les commentaires formulés, en étant aussi précis que possible.

Responsabilité en matière de signalement. Sur le lieu de travail, il est important de se demander si la responsabilité vous incombe de veiller à ce qu'un membre des ressources humaines ou un superviseur soit informé de l'incident. Votre entreprise peut également décider que tout le personnel a la responsabilité de faire en sorte que la personne agressée se sente en sécurité et protégée contre de nouveaux actes de harcèlement ou de représailles. En tant que témoin, vous devez respecter le cheminement de la personne qui a été agressée et lui demander sa permission avant de divulguer des détails la concernant ou de rapporter un incident.

Il est possible de signaler des abus de manière anonyme. Certaines organisations disposent de mécanismes tels que des services de tiers ou des réseaux de « lanceurs d’alerte » qui permettent de signaler anonymement tout incident.

Faites votre part pour changer la culture du milieu de travail. Suggérez à votre supérieur ou à votre employeur des mesures susceptibles de contribuer à la création d’un environnement de travail plus sain.

Si vous avez l’impression que vos rapports en interne sont ignorés ou incorrectement traités, ou si l’agresseur fait partie de votre service des ressources humaines ou est votre supérieur hiérarchique, il est possible de s’adresser à d’autres personnes. Par exemple, un autre superviseur ou responsable, un représentant de la santé et de la sécurité ou votre syndicat. Certains milieux professionnels offrent des mécanismes de signalement à des tiers.

Mettre fin au HVFG

Les situations de harcèlement et de violence fondés sur le genre peuvent affecter profondément la personne qui en est victime. Ces expériences vont également se répercuter sur d’autres personnes – collègues, famille, communauté professionnelle et l’organisation dans son ensemble. Chaque membre du personnel peut jouer un rôle dans la prévention et l’intervention en cas de violence fondée sur le genre.

Ressource n° 7 : Lien vers les références et ressources des ateliers de formation

Deux ateliers de formation sont fournis, l’un pour les employés et l’autre, plus avancé, pour les personnes responsables de combattre directement le harcèlement et la violence fondés sur le genre en milieu de travail. Plusieurs ressources complémentaires sont fournies dans le cadre des ateliers.

Ressource n° 8 : Lien vers les ressources de la campagne de sensibilisation

Les ressources et outils inclus dans cette section sont destinés à renforcer les politiques et procédures organisationnelles relatives au HVFG et à consolider les notions abordées dans les modules de formation sur le HVFG. Utilisant divers vecteurs, le matériel de sensibilisation repose sur la répétition d’un message cohérent et ciblé.

Dénoncer et signaler les actes de violence

Ressource n° 9 : Obstacles à la dénonciation et au signalement du harcèlement et de la violence fondés sur le genre

Pour le personnel victime de harcèlement ou de violence fondés sur le genre, le fait de raconter ce qui s’est passé constitue une étape importante mais difficile à franchir. Une personne peut décider de révéler ce qui s’est passé parce qu’elle se sent de moins en moins en sécurité, qu’elle a besoin d’un soutien émotionnel ou qu’elle souhaite avoir accès à des services ou à des aménagements sur son lieu de travail (par exemple, un changement de poste, des mesures de sécurité pour réduire les risques encourus sur place, des congés, des autorisations d’absence). Elle peut également choisir de signaler la situation à son employeur ou à des autorités compétentes – telles que les droits de la personne, la commission des accidents du travail ou même la police.

Le signalement donne généralement lieu à une procédure formelle; sur les lieux de travail, cette procédure peut aboutir à une enquête. La divulgation à un ami, à un membre de la famille ou à un collègue peut aider la personne harcelée à faire face au problème et à guérir de ses séquelles. La divulgation ne signifie pas forcément que la personne survivante est prête à signaler l’incident de manière formelle.

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les personnes victimes de harcèlement ou de violence fondés sur le genre ne souhaitent pas dénoncer l'incident ni le signaler. Dans le cadre professionnel, il peut s'agir des raisons suivantes :

- Elles travaillent en étroite collaboration avec la personne qui les a harcelées ou violentées
- La personne qui a agressé ou violenté est en position d'autorité au sein de l'organisation
- Elles ont des inquiétudes concernant la confidentialité, les répercussions sur leur carrière, la perception de leurs collègues ou les commérages au travail
- Il se peut aussi que les victimes soient peu confiantes quant à la manière dont le lieu de travail réagira

Les groupes marginalisés se heurtent souvent à des obstacles supplémentaires qui les empêchent de dénoncer ou de signaler les faits et d'accéder aux mesures de soutien appropriées. Ces obstacles sont notamment :

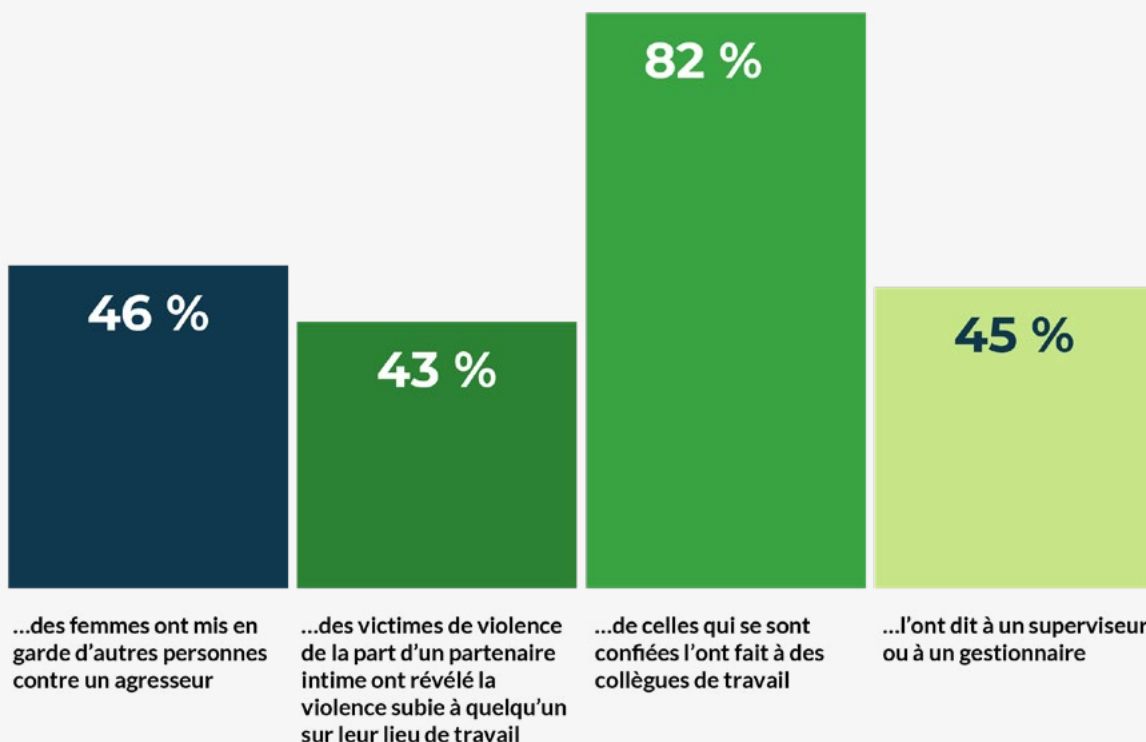
- Des inquiétudes quant à leur statut juridique ou une méconnaissance de leurs droits

- Des difficultés linguistiques et l'absence de ressources adéquates et sécuritaires d'un point de vue culturel
- Les personnes qui ont été victimes de racisme, d'homophobie, de transphobie ou d'autres formes de discrimination sont parfois réticentes à porter plainte ou à s'impliquer dans le système juridique, de peur de ne pas être crues ou prises au sérieux, ou d'être à nouveau prises pour cibles

Peu de victimes acceptent de déposer une plainte officielle.¹

Près de 60 % des personnes victimes de HVFG ne l'ont pas signalé sur leurs lieux de travail.

Dans un environnement professionnel, le personnel victime de harcèlement ou de violence fondés sur le genre est plus susceptible de le révéler à une personne avec laquelle il travaille. Les victimes partagent souvent leurs expériences de harcèlement et d'agression sexuelle avec des collègues de travail.



¹ <https://www.uwo.ca/projects/heritage/heritage3/img/survey-report.pdf>

Comment réagir à une dénonciation?

Si une personne dénonce un abus, il est important de la soutenir tout au long du processus de dénonciation et de l'aider à accéder à tout soutien complémentaire dont elle a besoin, y compris la possibilité de signaler la situation auprès de son employeur. Il est important de réagir de manière appropriée, sans porter de jugement et en prenant en compte les conséquences des actes de violence. C'est à la victime de décider de la manière dont elle réagira.

- **Écouter activement.** Laissez la victime se confier autant – ou aussi peu – qu'elle le souhaite, à son propre rythme, sans l'interrompre. Réflétez le langage adopté par la victime et ne cherchez pas à obtenir de détails superflus. Évitez de réagir de manière excessive à ce qu'elle dit. Gardez l'attention sur elle.
- **Croire les propos tenus par la victime.** Ce n'est pas le moment de déterminer avec précision

ce qui est arrivé. Rassurez la personne sur le fait qu'elle n'est pas responsable de l'incident et aidez-la à réaliser que ce qu'elle ressent est justifié pour quiconque a été victime de violence sexiste.

- **Soutenir les victimes en discutant des options envisageables,** dont l'accès à des ressources (sur les lieux de travail et au sein de la communauté), ainsi que les aménagements éventuels dont elles pourraient avoir besoin. Le fait de leur procurer l'espace nécessaire pour analyser les options qui s'offrent à elles et prendre des décisions quant à la suite des choses peut leur permettre de regagner un certain sentiment de contrôle.

Adapté de : Dillon, M. et Kang, N. (2020) Gender-Based Violence and Harassment in the Workplace—Working Together to Create Safer Workplaces and Communities

Stratégies de soutien

Ressource n° 10 : Approches de lutte contre le harcèlement sexuel au travail centrées sur les personnes survivantes et tenant compte des traumatismes²

QU'EST-CE QU'UNE APPROCHE TENANT COMPTE DES TRAUMATISMES?

Une approche tenant compte des traumatismes dans le cadre des enquêtes sur le harcèlement sexuel au travail implique que l'enquêteur soit formé à la détection des traumatismes, et qu'il soit conscient que certains participants impliqués dans une enquête pourraient vivre des traumatismes sans lien avec l'affaire en cours.

Les participants peuvent se présenter aux interrogatoires très agités ou dans un état émotionnel imprévisible. Il est donc possible qu'ils aient besoin de plusieurs pauses, de plus de patience que de coutume, qu'on leur confirme que les enquêtes sont

bel et bien des expériences stressantes ou qu'ils requièrent la présence d'une personne de confiance (ce qui est moins le cas pour les témoins). C'est pourquoi le responsable de l'enquête doit être prêt à reconnaître les traumatismes lorsqu'ils se manifestent et à adapter sa méthode pour éviter de traumatiser à nouveau les personnes concernées, ou de créer un élément déclencheur. La responsabilité de mettre en œuvre une approche tenant compte des traumatismes tout au long du processus d'enquête incombe uniquement à l'enquêteur. Il convient donc de veiller à ce que les enquêteurs soient dûment formés aux traumatismes, ainsi qu'aux stratégies d'entretien fondées sur les traumatismes.

QU'EST-CE QU'UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LA PERSONNE SURVIVANTE?

Une approche centrée sur la personne survivante est plus précisément décrite comme une démarche reposant sur le principe « je te crois et je veux t'aider ».

² <https://sharpworkplaces.org/wp-content/uploads/2021/05/Tip-sheet-Survivor-centered-and-trauma-informed-approaches-to-workplace-sexual-harassment-investigations.pdf>

Cette approche ne s'applique toutefois qu'à la plaignante. À la base, une approche centrée sur la personne survivante valide l'expérience de la plaignante en matière de harcèlement sexuel au travail. Cette approche est compatible avec l'intervention de professionnels de l'aide aux victimes, d'amis, de pairs qui apportent leur soutien ou de thérapeutes.

En revanche, elle ne doit pas être utilisée par les enquêteurs, les administrateurs ou les décideurs impartiaux. Une telle approche peut suggérer un parti pris, un manque d'impartialité et un manque d'équité, ce qui risque d'entraîner des poursuites, une perte de crédibilité dans votre processus administratif et une atteinte à la réputation de l'entreprise.

QUELLE EST LA PLACE DE L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE?

L'équité procédurale est aussi communément appelée « application régulière de la loi ». Cette notion signifie qu'à chaque étape du processus d'enquête, le répondant a eu une possibilité réelle de connaître les faits qui lui sont reprochés, de même que les personnes qui l'accusent, et qu'il s'est vu offrir un délai raisonnable pour y réagir. Dans certains cas, l'équité procédurale peut donner à la personne mise en cause la possibilité de soulever des questions pertinentes, que l'enquêteur devra peut-être poser à la partie plaignante.

L'application de l'équité procédurale dans toutes les enquêtes vous aidera à éviter un contrôle judiciaire ou d'autres procédures juridiques.

Ressource n° 11 : Soutien adéquat—aide ciblée et centrée sur les victimes

Les objectifs du soutien centré sur la personne survivante sont que celle-ci reprenne le pouvoir et le contrôle de sa vie et qu'elle se sente digne, sûre d'elle et respectée.

Tableau 2: Approches centrées sur les victimes

Principes directeurs	Interprétation
Assurer la sécurité	La sécurité physique et émotionnelle des victimes, des collègues, des alliés, des amis et de la famille constitue une priorité.
Protéger la confidentialité	La protection de la confidentialité des victimes doit faire l'objet d'une attention particulière, tant au niveau de l'interaction que de la documentation.
Faire preuve de respect	Écouter attentivement et faire preuve d'empathie; fournir des renseignements et des ressources; respecter les choix des victimes, même si l'on n'est pas d'accord.
Ne pas porter de jugement et ne pas discriminer	Préconiser l'absence de discrimination : toutes les victimes sont en droit d'être prises au sérieux et de recevoir un soutien et des services adaptés à leurs besoins et à leur identité. S'efforcer activement d'inclure les personnes qui ne se sentent généralement pas les bienvenues, en reconnaissant que tout le monde peut avoir été victime d'une agression. Il se peut que les services de soutien destinés à des populations ou à des identités spécifiques doivent être fournis par un tiers afin de garantir un accès sécuritaire, afin de s'assurer qu'ils sont adaptés et respectueux des spécificités culturelles.

Tableau 2: Approches centrées sur les victimes

Principes directeurs	Interprétation
Ne pas nuire	Ne pas mettre les personnes survivantes ou les autres membres du personnel en danger physique ou émotionnel.
Tenir compte des identités croisées des victimes	Prendre conscience des effets cumulatifs engendrés par diverses formes de marginalisation, de discrimination et d'expériences antérieures sur les réactions des victimes.

Outil n° 1 : Lignes téléphoniques d'urgence et services d'intervention en cas de crise

LIGNES DE CRISE POUR LES PERSONNES TOUCHÉES PAR LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE

Liste des lignes d'écoute téléphonique provinciales et liens connexes :

<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/violence-fondée-sexe/lignes-crise.html>

Les agressions sexuelles au : Work.ca

<https://www.sexassault.ca/work.html>

Association canadienne pour mettre fin à la violence (EVA Canada)

Organisation nationale à but non lucratif dont l'objectif principal est d'éduquer et de lutter contre la violence fondée sur le genre à l'échelle nationale.

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

<https://endingviolencecanada.org/l'association-canadienne-contre-la-violence-organise-un-webinaire-sur-la-violence-sexuelle-et-le-covid-19-resume-en-francais/>

Fondation canadienne des femmes

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

Ligne d'aide aux femmes violentées :

<https://www.awhl.org/>

Lignes de crise pour les personnes touchées par la violence fondée sur le sexe :

<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/centre-savoir-violence-fondée-sexe/lignes-crise.html>

Fondation canadienne des femmes :

<https://canadianwomen.org/fr/les-faits/violence/>

Outil n° 2 : Traumatisme et autosoins

Le traumatisme vicariant est souvent problématique pour les personnes qui travaillent ou font du bénévolat dans les domaines des services aux victimes, de l'application de la loi et des premières interventions, en raison de l'exposition constante à des victimes de traumatismes et de violences. Cependant, n'importe quelle personne qui est témoin de la douleur ou du traumatisme de quelqu'un d'autre est à risque de traumatisme vicariant. Par exemple, les alliés et les témoins ou encore les personnes qui entendent des témoignages de harcèlement et de violence fondés sur le genre pendant une période prolongée ou à l'occasion d'un incident particulièrement troublant peuvent être à risque. Connaître les facteurs de risque ainsi que les signes et les symptômes du traumatisme vicariant peut vous aider à déceler les cas de traumatisme vicariant chez vos collègues de travail ou vous-même.

Ces présentations ne sont pas interactives; il s'agit de documents pouvant être présentés visuellement sous forme de diapositives (double-cliquez sur l'image ci-dessous) pour faire l'objet de discussions : Le traumatisme vicariant



Faciliter l'accès aux services de soutien

Les approches tenant compte des traumatismes ne consistent pas à soigner ces derniers. Elles visent à minimiser le préjudice éventuel et les risques de nouveau traumatisme, ainsi qu'à renforcer la sécurité. Les approches centrées sur la personne survivante placent les besoins de celle-ci au cœur de toute intervention et lui offrent, dans la mesure du possible, le contrôle sur les décisions à prendre. Ces

approches bénéficient à tous, qu'une personne ait ou non vécu des traumatismes par le passé. Elles consistent à mettre en place une culture de l'apprentissage et du renforcement des capacités afin de créer des milieux sécuritaires pour le personnel, d'encourager le signalement et de faciliter l'accès à divers services et soutiens.

Intervention centrée sur les victimes dans le cadre des processus de dénonciation et de signalement

Ressource n° 12 : Présentation audio-visuelle : éliminer les obstacles à la dénonciation et au signalement des cas de HVFG

Même en présence de politiques et de procédures rigoureuses en matière de HVFG, les victimes et les autres personnes directement concernées éprouvent des difficultés à parler de leur expérience, et ce pour diverses raisons. Les approches centrées sur les personnes survivantes, qui tiennent compte des traumatismes et des diverses identités, favorisent la dénonciation et le signalement.

Ces présentations ne sont pas interactives; il s'agit de documents pouvant être présentés visuellement sous forme de diapositives (double-cliquez sur l'image ci-dessous) pour faire l'objet de discussions : L'approche centrée sur la personne survivante



Ressource n° 13 : Intégrer les approches tenant compte des traumatismes

Les expériences traumatisantes n'exposent pas seulement les personnes qui y ont survécu à des problèmes de santé mentale comme la dépression et l'anxiété, mais elles peuvent aussi avoir des effets profonds et durables sur leur cerveau. Les personnes ayant survécu à un traumatisme subissent parfois des modifications de « l'architecture » de leur cerveau. Les traumatismes subis pendant l'enfance peuvent même avoir des effets sur le développement du cerveau et entraîner des variations dans les fonctions cérébrales.

Les approches tenant compte des traumatismes reconnaissent leur incidence passée et présente et cherchent à minimiser le risque de traumatiser à nouveau l'individu. L'adoption d'une approche tenant compte des traumatismes n'est pas accomplie au moyen d'une technique particulière ou d'une liste de vérification. La prise de conscience, la sensibilité et le changement culturel au niveau de l'organisation aideront à mettre en place cette approche.

Les renseignements figurant dans cette ressource visent à sensibiliser les personnes qui interagissent avec les victimes et à fournir des conseils pour créer

des relations de confiance sécurisantes qui incitent les personnes à prendre des décisions et à faire des choix qui répondent à leurs besoins précis, et qui leur donnent les moyens de le faire.

Ces présentations ne sont pas interactives; il s'agit de documents pouvant être présentés visuellement sous forme de diapositives (double-cliquez sur l'image ci-dessous) pour faire l'objet de discussions : L'approche tenant compte des traumatismes



Outil n° 3 : Exemple d'entretien tenant compte des traumatismes

Lors de la collecte de renseignements à l'appui d'une plainte ou d'une enquête pour harcèlement ou violence fondés sur le genre, il est nécessaire de poser aux victimes et aux témoins des questions pour lesquelles il peut leur être difficile de répondre, ceci afin d'établir les faits et les circonstances d'une allégation. La formulation des questions lors des entretiens est primordiale. Il faut savoir que selon la manière dont une question est posée, la personne

survivante pourrait avoir l'impression qu'on la blâme pour ce qu'elle a fait ou n'a pas fait, ou pour des faits dont elle n'est pas en mesure de se souvenir.

Cet outil propose des exemples de reformulation des questions de manière à aider les victimes à se souvenir d'un acte traumatisant et à se sentir mieux soutenues (ce qui augmente les probabilités qu'elles aillent jusqu'au bout de la procédure), tout en préservant l'intégrité et l'objectivité de l'enquête.

Tableau 3 : Exemple d'entretien tenant compte des traumatismes

Méthodes habituelles de poser des questions	Questions tenant compte des traumatismes
<p>Pourquoi avez-vous...? ou Pourquoi n'avez-vous pas...?</p>	<p>Lorsque l'incident s'est produit, quels ont été vos sentiments et vos pensées? Pouvez-vous m'en dire plus sur ce qui est arrivé lorsque...?</p>
<p>Questions sur la séquence chronologique : Commencez par le début et dites-moi ce qui s'est passé. Combien de temps a duré l'incident?</p>	<p>Par quoi aimeriez-vous commencer? Pouvez-vous me parler de ce dont vous vous souvenez de la situation? Qu'êtes-vous en mesure de me communiquer sur ce qui s'est passé avant, pendant et après l'incident?</p>
<p>Que faisiez-vous? Pourquoi étiez-vous seule avec...? Pourquoi vous trouviez-vous à cet endroit?</p>	<p>Qu'êtes-vous en mesure de me dire à propos de ce qui vous a amené à cet endroit?</p>
<p>Pourquoi n'avez-vous pas quitté les lieux? Avez-vous indiqué à... que vous trouviez ses actions ou son comportement inacceptables?</p>	<p>Êtes-vous capable de vous souvenir d'avoir fait ou dit quelque chose pendant l'incident? Comment... a-t-il réagi à ce que vous avez exprimé ou fait?</p>
<p>Pourquoi n'avez-vous pas signalé l'incident immédiatement?</p>	<p>Y a-t-il eu un élément en particulier qui vous a incité à signaler l'incident? Y a-t-il eu une personne de confiance à qui vous avez parlé de l'incident après qu'il se soit produit? Quelle a été sa réaction lorsque vous lui en avez parlé? Qu'avez-vous pensé et ressenti?</p>
<p>Y avait-il quelqu'un d'autre pour entendre ou voir ce qui s'est passé?</p>	<p>Pouvez-vous me parler des personnes ou de témoins qui auraient pu voir avec... ou qui auraient remarqué l'incident? Êtes-vous en mesure de me faire part de collègues ou d'amis qui auraient perçu un changement dans votre apparence physique ou dans votre comportement à la suite de l'incident?</p>

Adapté de : Office of Violence Against Women, Département de la Justice des É.-U. 2017

Ressource n° 14 : Recourir à des initiatives menées par des pairs pour soutenir les personnes concernées par le HVFG^{3 4}

Les besoins des victimes de harcèlement et de violence fondés sur le genre sont complexes et nécessitent un ensemble complet de mesures de soutien. Le soutien par les pairs constitue désormais un outil essentiel des pratiques exemplaires en matière de bien-être mental et de rétablissement.

QU'EST-CE QUE LE SOUTIEN PAR LES PAIRS?

Le soutien par les pairs est le fruit de la transition d'un modèle de soutien clinique à un modèle de soutien social. Il s'agit ni plus ni moins d'un soutien apporté à une personne par quelqu'un qui se trouve ou s'est trouvé dans la même situation qu'elle.

Bien que des professionnels puissent participer à la coordination d'une initiative de soutien par les pairs, ou agir en tant que ressource ou expert en la matière, le soutien par les pairs est généralement piloté par une personne ayant un « savoir expérientiel passé et présent ».

Le soutien par les pairs peut prendre la forme d'un groupe d'entraide ou de soutien formel ou informel, ou encore d'une relation de mentorat. Le personnel établit des liens sur la base de problématiques ou d'expériences communes. De nombreuses initiatives de soutien par les pairs débutent de manière naturelle et, avec le temps, deviennent plus établies et structurées.

Le responsable du soutien par les pairs doit posséder des connaissances pertinentes, être en bonne santé mentale, faire preuve de compassion, se montrer empathique, accepter les autres, être considéré comme un égal et connaître le secteur d'activité ou le milieu de travail. Les personnes qui soutiennent les pairs doivent également tenir compte des traumatismes, recevoir une formation en la matière, bénéficier eux-mêmes du soutien d'un professionnel et avoir accès à ses conseils.

8. Amélioration du bien-être mental

Soulagement des symptômes, réduction du temps de guérison, amélioration du fonctionnement et du bien-être psychologique.

7. Résilience

Découverte et perfectionnement des capacités d'adaptation et des stratégies pratiques de gestion de soi et de la situation, sur la base d'expériences et d'expertises communes.

6. Découverte de soi

Découverte collective de soi, de ses actions, de ses réactions, de ses motivations, des sentiments enfouis au plus profond de soi.

5. Espoir et rétablissement

Acquisition naturelle d'un état d'esprit positif, mise en commun du chemin parcouru vers le rétablissement.



1. Soutien mutuel

Bénéfices pour les pairs participants : possibilité de « donner au suivant », contribution à leur propre rétablissement, renforcement de la confiance en soi et du sentiment de compétence.

2. Échange de renseignements et conseils

Permet de parler librement de son vécu, d'obtenir des conseils de la part de quelqu'un qui « est passé par là », ce qui a un effet différent de celui des conseils d'un professionnel.

3. Réseau social et relations amicales

Met les victimes en contact avec d'autres personnes ayant une expérience commune, leur donne le sentiment de faire partie d'une communauté, réduit l'isolement.

4. Sens des responsabilités

Capacité à se défendre (ou à défendre les autres); transformer l'impuissance résultant du traumatisme; se voir encouragé à prendre conscience de ses propres forces et atouts.

Figure 2 : Bienfaits du soutien par les pairs

3 <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/rapport-traumatismes-sexuels-militaires.html#toc4>

4 https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/inquiries/cornwall/en/report/research_papers/Party_RP/3_Peer-Support-Guide_en.pdf

Il existe une publication utile qui examine les bienfaits, les risques et les contraintes du soutien par les pairs auprès des victimes, les « leçons apprises », ainsi que les mesures concrètes à prendre pour établir des initiatives à cet égard. Cette ressource examine et compare diverses initiatives de soutien par les pairs à travers l'Ontario, y compris celles qui traitent de la violence sexuelle. Elle décrit les bienfaits, les problématiques et les risques des programmes de soutien par les pairs, puis propose des leçons pratiques pour la création et le maintien d'initiatives

de soutien par les pairs. Il s'agit d'une ressource précieuse pour les organisations et les employés qui souhaitent créer un groupe de soutien par les pairs.

Les survivantes aident les survivantes – Guide pratique visant à comprendre le soutien par les pairs pour les victimes de violences sexuelles (*Bibliothèque publique de Cornwall*)

Incidence de la violence entre partenaires intimes au travail

La personne qui traverse une période d'abus de la part de son partenaire intime ne reconnaît pas toujours que les actes qu'elle subit ou auxquels elle participe constituent de la violence entre partenaires intimes (VPI). Il se peut également qu'elle ne se rende pas compte de la forte incidence de cette violence sur sa propre vie et sur celle de sa famille et de ses proches. Si les victimes en parlent à quelqu'un au travail, il est plus probable qu'elles se confient à un collègue plutôt qu'à un supérieur hiérarchique ou à un conseiller en ressources humaines. Il est souvent difficile de savoir quoi dire ou faire si un collègue aborde le sujet de manière confidentielle. Savoir reconnaître les signes de ces abus et offrir de l'aide peut s'avérer très utile pour aider un collègue qui subit la VPI.

Les ressources suivantes constituent de bons points de départ pour comprendre et faire face aux conséquences de la violence entre partenaires intimes sur les lieux de travail.

Ressource n° 15 : Qu'est-ce que la violence entre partenaires intimes?

Cette production canadienne de trois minutes réalisée par Homewood Health/Santé traite de la violence entre partenaires intimes (VPI), de sa prévalence et de son incidence sur les personnes qui en sont victimes. Elle recense également certains signes avant-coureurs et met l'accent sur les outils

permettant d'aider une personne qui dévoile ou est soupçonnée d'être victime de VPI.

Intimate Partner Violence – Version anglaise

https://youtu.be/I7uVpiTEI_o

La Violence Conjugale – Version Française

<https://youtu.be/B-O-IGSZ4Rs>

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/arretons-violence-familiale/services.html>

Aborder la violence familiale en milieu de travail : Un manuel

Il s'agit d'un dépliant téléchargeable gratuitement, créée par l'Association de santé et sécurité pour les services publics du Canada, qui sensibilise à la prévalence et aux effets de la violence familiale en milieu de travail. Il fournit également des suggestions aux employeurs, superviseurs, syndicats, comités et représentants de la santé et de la sécurité, ainsi que collègues et victimes sur la manière d'aborder ce problème.

<https://www.pshsa.ca/resources/aborder-la-violence-familiale-en-milieu-de-travail-un-manuel>

Ressource n° 16 : Reconnaître les dénonciations et y réagir

Une ressource mise au point par SHARP Workplaces en collaboration avec Ending Violence Association de la Colombie-Britannique, Community Legal Assistance Society, ainsi que le ministère canadien de la Justice, offre des conseils aux responsables des ressources humaines et propose des pratiques exemplaires concernant toute dénonciation de harcèlement sexuel en milieu de travail et la manière d'y réagir.

<https://sharpworkplaces.org/wp-content/uploads/2021/05/Tip-sheet-Best-Practices-For-Receiving-Responding-To-Disclosures-Of-Workplace-Sexual-Harassment.pdf>

Une ressource mise au point par SHARP Workplaces en collaboration avec Ending Violence Association de la Colombie-Britannique, Community Legal Assistance Society, ainsi que le ministère canadien de la Justice, offre des conseils aux pairs et aux collègues sur les pratiques exemplaires concernant toute dénonciation de harcèlement sexuel en milieu de travail et la manière d'y réagir.

<https://sharpworkplaces.org/wp-content/uploads/2021/05/Peers-and-coworkers-Best-practices-for-receiving-responding-to-disclosures-of-workplace-sexual-harassment.pdf>

Discuter avec le personnel de la violence entre partenaires intimes :

Une vidéo de deux minutes intitulée « C'est votre affaire » de WorkSafe BC illustre comment ouvrir le dialogue sur la violence entre partenaires intimes avec une collègue soupçonnée d'être victime de ce type de mauvais traitements. Cette vidéo est sous-titrée en français.

<http://www.toolkitnb.ca/resources/videos/>

Outil n° 4 : Violence entre partenaires intimes en milieu de travail — Planification de la sécurité et intervention en cas d'urgence

« Les homicides conjugaux sont les plus prévisibles et les plus évitables de tous les types d'homicides. La plupart du temps, il est possible de les voir venir. »

– Dr. Peter Jaffe, Coroner en chef de l'Ontario pour le Comité d'examen des décès attribuables à la violence familiale

La planification de la sécurité passe par la détermination des risques, la planification des ressources et l'évaluation des options afin d'accroître la sécurité des personnes victimes de coercition, d'abus ou de violence. La planification de la sécurité est un outil proactif qui permet de réfléchir à l'avenir, de mieux anticiper et de planifier les incidents (inattendus ou prévisibles) susceptibles d'avoir un retentissement sur la sécurité du personnel. Sur le lieu de travail, la planification de la sécurité vise deux objectifs.

1. Pour la personne survivante, l'objectif est d'accroître la sécurité et de réduire les préjudices en regroupant des ressources, en nouant des liens et en élaborant des stratégies pour renforcer la capacité de la victime à reprendre le contrôle de sa vie et à prendre les décisions qui s'imposent.
2. Pour le milieu de travail, l'objectif est de mettre en place des politiques et des procédures qui protègent non seulement le personnel, mais aussi les collègues et l'organisation dans son ensemble.

CRÉATION D'UN PLAN DE SÉCURITÉ POUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'élaboration d'un plan de sécurité peut contribuer à atténuer les risques éventuels et permettre aux victimes d'avoir accès à des ressources. Chaque situation est différente et pourrait nécessiter une intervention différente.

Autant que possible, le processus de planification de la sécurité doit impliquer la victime. Le plan de sécurité suivant est axé sur la sécurité au travail. Il se peut que certaines victimes souhaitent préparer un plan de sécurité plus général. Au moment d'élaborer un plan de sécurité, il pourrait être judicieux de faire appel à une organisation locale spécialisée dans la violence entre partenaires intimes, telle qu'un refuge, un centre de crise ou une cellule d'écoute téléphonique.

- ✓ **Impliquez la victime dans toutes les décisions relatives à sa sécurité.**
- ✓ Discutez avec la victime de sa sécurité et du niveau de menace qu'elle subit. Utilisez le cercle de contrôle et de pouvoir pour guider la conversation.
- ✓ Discutez avec la victime :
 - de ce que l'agresseur fait ou dit et qui la met mal à l'aise, l'empêche de se sentir en sécurité ou la menace
 - de ce que l'agresseur a fait dans le passé ou a menacé de faire
 - de ce que la victime pense que l'agresseur pourrait faire
 - de la question de savoir si l'agresseur a accès à des armes
 - dans quelle mesure elles se sentent en sécurité sur le lieu de travail et de ce que l'employeur peut mettre en œuvre pour accroître son niveau de sécurité
- ✓ Choisissez un « mot de code » pour que la victime puisse signaler qu'elle a besoin d'aide ou qu'elle ne se trouve pas dans un espace sécuritaire — cela est particulièrement utile pour les victimes qui travaillent virtuellement.
- ✓ Prévoyez un plan pour soustraire la victime à la vue du public et (ou) l'emmener dans un espace sécuritaire.
- ✓ Prévoyez un plan pour que le personnel soit en sécurité si l'agresseur se présente sur les lieux de travail.
- ✓ Suggérez à la victime de préparer un sac de survie contenant des articles essentiels tels que

des documents importants (originaux ou photocopies), des vêtements, des médicaments, de l'argent, etc. Ce sac pourra être laissé au travail.

- ✓ Communiquez le plan de sécurité aux autres personnes présentes au travail, selon le principe du « besoin de savoir ».
- ✓ En fonction de la gravité de la menace encourue sur le lieu de travail, ajoutez au plan de sécurité une photo de l'agresseur, ainsi qu'une description de son véhicule (y compris le numéro de la plaque d'immatriculation).
- ✓ Reconnaissez que le fait de quitter la situation ne signifie pas automatiquement que la victime sera à l'abri de l'agresseur. Si la victime envisage de partir, suggérez-lui d'entrer en contact avec les services locaux pour obtenir de l'aide. Il faut savoir que le moment où la victime quitte la maison est l'un des plus dangereux pour elle.

IL EST POSSIBLE D'OBTENIR DE L'AIDE

Informez la victime des ressources disponibles dans votre entreprise ou dans la communauté pour l'aider.

Pour obtenir un soutien dans votre province, scannez le code QR ci-dessous.



Trouver des services et des ressources de la violence familiale dans votre région :
<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/arretons-violence-familiale/services.html>

Trouver des services et des ressources de la violence familiale dans votre région:
<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/arretons-violence-familiale/services.html>

METTRE AU POINT UN PLAN DE SÉCURITÉ PERSONNELLE

Une vidéo d'une minute et demie intitulée « C'est votre affaire » de WorkSafe BC se concentre sur la création d'un espace de travail plus sécuritaire pour les employés victimes de violence de la part d'un partenaire intime. Cette vidéo est sous-titrée en français.

<http://www.toolkitnb.ca/resources/videos/>
(faire défiler la page)

Ressource n° 17 : Conseils élémentaires de sécurité pour les survivantes

- En cas de danger immédiat, composez le 911 et (ou) quittez les lieux (si vous pouvez le faire en toute sécurité).
- Préparez un « sac de survie » et gardez-le à portée de main.
- Gardez ce sac dans un endroit sécurisé et facilement accessible, par exemple dans un véhicule, sur le lieu de travail ou chez une amie proche. Voici quelques éléments à inclure dans le sac de survie :
 - ✓ Un trousseau de clés supplémentaire pour la voiture, la maison et les coffres forts
 - ✓ Des vêtements de rechange, de l'argent liquide, une carte prépayée, un carnet de chèques
 - ✓ Des pièces d'identité et des documents comme le numéro d'assurance sociale, la carte d'assurance-maladie, le certificat de naissance, le passeport, l'acte de mariage, les ordonnances du tribunal
 - ✓ Si des enfants sont impliqués, veillez à inclure leur certificat de naissance, les numéros de téléphone importants tels que ceux de l'école, des médecins ou d'autres

personnes à contacter, ainsi qu'un jouet favori ou réconfortant

- ✓ Les numéros de téléphone importants et les coordonnées des personnes à contacter, la liste des refuges, les informations bancaires, les données d'accès aux comptes, etc.
- ✓ Des médicaments, le cas échéant
- ✓ Un téléphone portable prépayé

Autres mesures à prendre pour renforcer la sécurité :

- Garder son sac à main, son portefeuille et ses clés à proximité en permanence.
- Utiliser l'alarme de la voiture pour attirer l'attention en cas d'urgence.
- S'assurer qu'il y a suffisamment d'essence dans la voiture, mettre de l'argent sur une carte de transport en commun.
- S'entraîner à savoir où et comment quitter la maison en cas d'urgence.
- Apprendre aux enfants comment contacter le 911 et ce qu'il faut faire en cas d'urgence.
- Transmettre aux enfants, à la famille et aux amis un mot de code qui, s'il est prononcé ou écrit, leur signale d'appeler le 911.

SÉCURITÉ TECHNOLOGIQUE

Si votre partenaire a accès à votre ordinateur ou à votre téléphone portable, utilisez-en un autre ou modifiez vos paramètres pour vous assurer de ne pas laisser de traces (historique de navigation, historique des textos, etc.).

- Sachez qu'il est possible d'utiliser la technologie pour « suivre » les déplacements grâce au GPS et à des logiciels espions. Vérifiez que votre voiture, vos appareils, votre sac à main, entre autres, ne sont pas munis de dispositifs de localisation.
- Limitez l'utilisation des téléphones sans fil et des moniteurs pour bébés, car une tierce personne peut vous écouter.
- Créez un nouveau courriel ou un nouveau compte en ligne, ou changez les mots de passe des comptes existants.

- Limitez l'utilisation des réseaux sociaux et assurez-vous que les paramètres de confidentialité sont activés.
- S'il y a des appareils intelligents à la maison, changez les mots de passe.

Pour obtenir un soutien dans votre province, scannez le code QR ci-dessous :

Si vous songez à quitter la situation, adressez-vous à un refuge, à une organisation communautaire ou à une ligne d'écoute téléphonique pour obtenir une aide qui vous permettra de quitter les lieux en toute sécurité.



Trouver des services et des ressources de la violence familiale dans votre région : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/arretons-violence-familiale/services.html>

Faites savoir à quelqu'un que vous avez besoin d'aide!



Figure 3 : Signal de détresse pour indiquer un cas de violence familiale

Ressource n° 18 : Le cercle de contrôle et de pouvoir

Ce cercle répertorie les différentes tactiques et comportements utilisés par les agresseurs pour contrôler, dominer et contraindre les survivantes. Il peut être consulté lorsque les victimes racontent leur expérience.



<p>1. Violence morale Se moquer de moi, invalider mes émotions, me culpabiliser, m'accuser de tout, être jaloux, me menacer, refuser de m'accorder de l'affection, me réveiller en pleine nuit, refuser de m'adresser la parole, me harceler.</p>	<p>2. Abus intellectuel Devoir lui prouver des choses, jeux psychologiques, exiger la perfection, me ridiculiser, attaquer mes idées et opinions, manipuler l'information, me dire que je suis folle.</p>	<p>3. Abus financier Appeler l'aide sociale, limiter l'accès à l'argent, m'obliger à rendre compte de chaque centime, contrôler mon argent, fermer mes comptes bancaires, gaspiller, contracter des dettes, ne pas payer la pension alimentaire, s'occuper que de ses propres besoins.</p>	<p>4. Violence sur les animaux et les biens Tuer ou menacer les animaux domestiques, donner des coups de poing dans les murs et les portes, lancer des objets, endommager le véhicule, fracasser et démolir des choses.</p>	<p>5. Violence physique Bloquer les sorties, conduire trop vite, m'enfermer à l'extérieur de la maison, m'intimider, me donner des coups de poing ou de pied, cracher sur moi, m'étrangler, me frapper, me contrôler.</p>	<p>6. Violence psychologique Poser des gestes ou des actes intimidants, menacer de se suicider, exhiber des armes, nier avoir dit certaines choses, banaliser les abus.</p>
<p>7. Violence verbale M'injurier, sacrer, me crier dessus, m'insulter, être condescendant, être sarcastique.</p>	<p>8. Violence sexuelle Menacer d'avoir une liaison ou en avoir une, me forcer à avoir des relations sexuelles ou me manipuler pour en avoir, me rabaisser sexuellement, critiquer ma façon de m'habiller, refuser d'avoir des relations sexuelles, me comparer à d'autres.</p>	<p>9. Abus spirituel Dénigrer ma foi, me priver d'aller à mon lieu de culte, utiliser la religion et la foi à son avantage, avoir un discours qui détruit l'âme, utiliser les Écritures saintes pour me dénigrer.</p>	<p>10. Utilisation des enfants Abuser des enfants, menacer de leur faire du mal ou de les enlever, refuser de payer la pension alimentaire, me rabaisser devant mes enfants, utiliser le droit de visite comme moyen de pression.</p>	<p>11. Abus social M'isoler de mes amis et de ma famille, surveiller mes appels téléphoniques ou mon kilométrage, décider qui je peux voir, m'empêcher de travailler.</p>	<p>12. Utilisation de la culture Utiliser sa culture comme excuse pour abuser de moi, rabaisser ma culture, me forcer à adopter ses pratiques culturelles, ne pas me permettre de prendre part à la culture populaire.</p>

Figure 4 : Changement organisationnel visant à prévenir le harcèlement et la violence fondés sur le genre

Adapté du Duluth Domestic Violence Project Power and Control Wheel (Cercle de pouvoir et de contrôle)⁵

⁵ <https://www.theduluthmodel.org/wheel-gallery/>

Ressource n° 19 : Soutiens et recours juridiques

« Le harcèlement sexuel est un abus de pouvoir tant économique que sexuel, qui constitue une atteinte à la dignité du personnel contraint de l'endurer. En contraignant une employée à supporter des gestes sexuels importuns ou des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel en milieu de travail porte atteinte à la dignité et au respect personnel de la victime, à la fois en tant qu'employée et en tant qu'être humain. »

*– Juge en chef Dixon, Cour suprême du Canada
(1989 - Janzen c. Platy - Enterprises Ltd.)*

Les questions juridiques relatives au harcèlement et à la violence fondés sur le genre au travail sont loin d'être simples. Outre les politiques et les procédures relatives au harcèlement et à la discrimination au travail, ainsi qu'au code de conduite, plusieurs lois traitent du harcèlement sexuel/de la violence fondée sur le genre et de la discrimination en milieu professionnel.

Tableau 4 : Commissions provinciales des droits de la personne et des accidents du travail

Lois et statuts applicables	Processus administratifs
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> • <i>Normes d'emploi et du travail</i> • <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> • <u>Loi sur les droits de la personne de l'Alberta</u> • <u>Code sur les droits de la personne de la Colombie-Britannique</u> • <u>Code des droits de la personne du Manitoba</u> • <u>Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick</u> • <u>Loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador</u> • <u>Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest</u> • <u>Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse</u> • <u>Loi sur les droits de la personne du Nunavut</u> • <u>Code des droits de la personne de l'Ontario</u> • <u>Loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard</u> • <u>Charte des droits et libertés de la personne</u> • <u>Code des droits de la personne de la Saskatchewan</u> • <u>Loi sur les droits de la personne du Yukon</u> • <u>Commission des accidents du travail de l'Alberta</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Commission des accidents du travail du Manitoba</u> • <u>Travail sécuritaire NB</u> • <u>Travail sécuritaire NL</u> • <u>Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest</u> • <u>Commission des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse</u> • <u>Commission de la sécurité et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nunavut</u> • <u>Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario</u> • <u>Commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard</u> • <u>Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) – Québec</u> • <u>Commission des accidents du travail de la Saskatchewan</u> • <u>Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon</u> • <u>Travail sécuritaire BC</u> <p>Autres mécanismes de recours :</p> <p>Tribunaux civils</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions en responsabilité délictuelle <p>Tribunal pénal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agressions sexuelles et autres délits connexes

Ressource n° 20 : Avantages de la mise en place de partenariats avec des tiers pour traiter les plaintes

Une plainte pour harcèlement sexuel déposée par une ou plusieurs personnes déclenche généralement une enquête interne. En fonction de la gravité des allégations, des personnes impliquées et du nombre de plaintes, il est parfois préférable de confier l'enquête à un tiers. Voici quelques raisons d'envisager cette option :

ÉVITER LA PARTIALITÉ OU L'IMPRESSION DE PARTIALITÉ

Le personnel et les responsables de l'organisation devant traiter les plaintes ont peut-être noué des liens d'amitié, ou bien il existe des tensions ou de l'animosité. Il est fort probable que les impressions ou sentiments de l'enquêteur interne à l'égard de la personne qui accuse ou de celle qui est accusée influencent involontairement ses démarches.

Le recours à une tierce partie peut permettre d'éviter la partialité ou la perception d'une partialité dans le cadre de l'enquête. Il est plus vraisemblable, si une distance professionnelle appropriée est maintenue entre l'organisation et la tierce partie, que l'enquêteur externe puisse garder une certaine neutralité et découvrir la vérité. Le fait qu'une partie neutre prenne en charge la situation peut également faciliter la communication de renseignements par d'autres membres de l'organisation, dans la mesure où

ils n'ont pas à craindre que des questions personnelles ne viennent se greffer au dossier.

ACCÉDER À L'EXPERTISE EN MATIÈRE D'ENQUÊTE ET À D'AUTRES FORMES DE RÈGLEMENT DES LITIGES

Il peut s'avérer particulièrement important, dans le cas de plaintes pour harcèlement et violence fondés sur le genre, de faire appel à des personnes possédant une expertise en matière de documentation et d'enquête sur les plaintes, ainsi que de proposer des solutions multiples telles que le mode alternatif de résolution des conflits (MARC). De nombreux plaignants sont soucieux du respect de leur vie privée et de la confidentialité, et ne souhaitent peut-être pas s'engager dans un processus formel de résolution des conflits.

GARANTIR L'EXACTITUDE DE LA DOCUMENTATION

Un enquêteur tiers peut garantir que les données sont correctement consignées et préservées.

Même si le personnel interne des ressources humaines est compétent, il est possible qu'il ne soit pas parfaitement en mesure de saisir ou juger la manière de documenter le dossier. En outre, comme souligné précédemment, le personnel pourrait avoir des préjugés risquant d'influencer la qualité de la documentation et de la préservation des preuves, ce qui entraînerait des complications par la suite.

Outil n° 5 : Soutien et services en matière de HVFG – à l'échelle nationale, provinciale et territoriale

De nombreuses provinces et territoires disposent d'une ligne téléphonique consacrée à la violence familiale qui couvre l'ensemble de la province ou du territoire. Vous trouverez ci-dessous d'autres moyens de joindre un refuge ou un service connexe.

Hébergement femmes

<https://hebergementfemmes.ca/lignes-de-cris-provinciales-territoriales/>

Liens vers des refuges, d'autres services et des renseignements utiles :

<https://canadianwomen.org/fr/vous-cherchez-un-soutien/>

Lignes d'écoute téléphonique réparties à travers le pays pour les personnes concernées par la violence fondée sur le genre :

<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/violence-fondee-sexe/lignes-crise.html>

<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/centre-savoir-violence-fondee-sexe/lignes-crise.html>

Ressources complémentaires

Trousses d'outils pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail

http://www.ihsa.ca/topics_hazards/wpvh_toolkit.aspx

C'est votre affaire – Une trousse d'outils sur la violence conjugale et entre partenaires intimes pour les milieux de travail

<https://www.toolkitnb.ca/fr/home/>

Comprendre la loi traitant de violence et de harcèlement au travail

<https://www.ontario.ca/fr/page/comprendre-la-loi-traitant-de-violence-et-de-harcelement-au-travail>

<https://www.whsc.on.ca/What-s-new/News-Archive/New-Ontario-law-expands-employer-duties-to-address>

Sécurité au travail au Canada – Conseil de sécurité : la violence au travail

<https://youtu.be/thnYszzj4mc>

Harcèlement et violence sexuelle dans le milieu de travail : créer des milieux de travail sûrs, sains, équitables et productifs

Ces ateliers de microapprentissage en ligne proposent une approche centrée sur la survivante pour mieux comprendre et intervenir efficacement en cas de harcèlement sexuel et de violence au travail. Conçue expressément pour les organismes de réglementation fédérale, cette formation sensibilisera davantage les employeurs au harcèlement sexuel et à la violence, aux personnes les plus à risque, ainsi qu'aux répercussions sur les personnes et les milieux professionnels. Les participants auront une meilleure compréhension de leurs rôles et responsabilités en vertu du Code canadien du travail.

https://www.learningtoendabuse.ca/online-training/building_safe_workplaces/french.html

Plan de sécurité

<https://canadianwomen.org/blog/the-importance-of-a-safety-plan/>

<https://www.hss.gov.nt.ca/professionals/sites/professionals/files/resources/guide-risk-assessment-safety-planning-ccp.pdf>

Prévention du harcèlement, de l'intimidation et de la violence au travail au Canada en 2020

Une ressource permettant de susciter des échanges sur l'identité et la transition de genre – trois collègues de travail discutent des implications de la transition auxquelles l'un d'entre eux a été confronté sur son lieu de travail.

<https://youtu.be/lr11OLMGBhM>

Dix-sept sujets à aborder lors des discussions sur la sécurité

<https://www.bullivant.ca/17-topics-you-can-use-for-your-tailgate-safety-talks/>

Lignes directrices de la ville de Toronto en matière de violence familiale et de violence entre partenaires intimes

<https://www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/city-administration/corporate-policies/people-equity-policies/domestic-intimate-partner-violence-policy/domestic-intimate-partner-violence-guidelines/>

Violence entre partenaires intimes dans les communautés LGBTQ

<https://www.rainbowhealthontario.ca/resource-library/intimate-partner-violence-in-lgbtq-communities/>