

Guide du SCFP sur la Violence Sexuelle

Alice Audrain
AGENTE PRINCIPALE
*Service des Droits de la
Personne*

Mandat

- Provenant du Congrès national de 2017
- Résolution 143:

Le SCFP national doit :

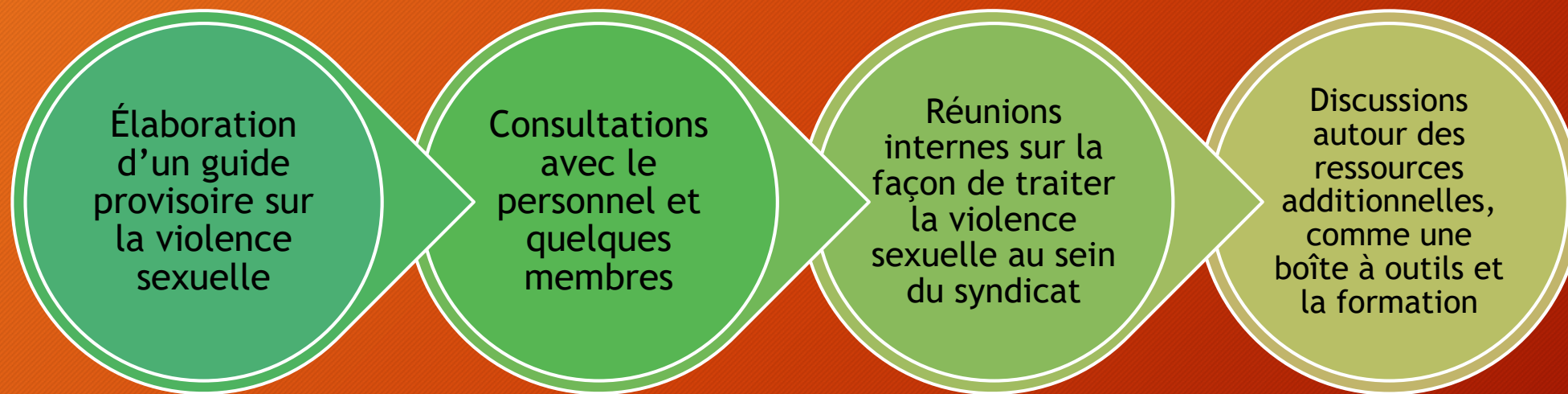
1. créer une trousse d'outils sur le sujet de la violence sexuelle au travail (sur le modèle de la trousse d'outils pour la négociation d'articles sur la violence familiale) qui inclut un article sur le sujet à faire ajouter à la convention collective, de la formation sur le continuum de la violence sexuelle et de l'éducation générale sur le sujet;
2. créer un programme pour soutenir les délégués syndicaux et les syndiqués dans leur assistance à autrui, pour s'assurer de la disponibilité d'intervenants en cas de stress lié à un incident critique, surtout en l'absence d'un programme d'assistance aux employés (PAE);
3. concevoir une formation de spectateur-ressource pour tous les membres et employés du SCFP afin de créer une véritable culture du respect dans notre syndicat.

Pourquoi? Parce que c'est 2018?

Cela arrive encore malgré:

- Des années d'illégalité
- Des coûts énormes pour la société et pour les organisations
- Des victimes, des survivantes ou survivants traumatisé(e)s
- Des milieux de travail malsains

Mesures prises



Guide sur la violence sexuelle - processus



ÉVALUATEURS INTERNES DU SERVICE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ, DU SERVICE DES DROITS DE LA PERSONNE, DU SERVICE DE L'ÉDUCATION, DU SERVICE DES AFFAIRES LÉGALES ET DU SERVICE DE RECHERCHE DU SCFP



ÉVALUATEURS EXTERNES AYANT UNE EXPÉRIENCE TERRAIN, UNIVERSITAIRE, MILITANTE ET COMMUNAUTAIRE



EXAMEN PAR LE BUREAU DU PRÉSIDENT NATIONAL ET D'AUTRES DIRIGEANTS

Guide sur la violence sexuelle - Destinataire



DIRIGEANTS ÉLUS



DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX



MEMBRES DES
COMITÉS DE LA
SANTÉ ET DE LA
SÉCURITÉ /
CONSEILLERS EN
SANTÉ ET SÉCURITÉ



MEMBRES



MILITANTS
SYNDICAUX

Violence sexuelle - Définition

- La **violence sexuelle** comprend tout acte sexuel ciblant la sexualité, l'expression sexuelle ou l'identité sexuelle d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, commis, menacé ou tenté contre une personne sans son consentement. La **violence sexuelle au travail** se produit lorsqu'un travailleur est victime d'actes sexuels forcés, de tentative forcée d'obtenir des actes sexuels et des commentaires ou des avances de nature sexuelle non désirés. Cela comprend le harcèlement sexuel, défini comme étant des commentaires, des gestes ou un comportement sexuels inappropriés et non-sollicités.

Quelques causes à la base

Déséquilibre du
pouvoir

Manque de
diversité

Culture de
travail
permissive

3 sections principales

Objectifs:



- Donner des informations fiables.
- Développer des compétences pour soutenir les autres.
- Fournir des options pour les enquêtes et les résolutions.
- Assurer la vie privée et la confidentialité.
- Promouvoir un environnement exempt de toute forme de harcèlement et de violence au sein du syndicat.

Section 1 (a) - Informations générales

- Définitions de termes clés
- Statistiques
- Qu'est-ce que la violence sexuelle au travail?
- Qui est subit les effets?

Section 1 (b) - Informations suite...

- Consentement 101
- Santé et Sécurité
- Facteurs contributifs
- Barrières à la divulgation
- Que peut faire le syndicat?

Section 1 - Que peut faire la section locale?

- Instaurer une culture de consentement au travail.
- Tenir l'employeur responsable.
- Négocier et appliquer les dispositions de convention collective ainsi que les politiques (liste de vérification incluse).
- Réponses appropriées et procédures de divulgation sécuritaires et propices.

Section 2 - Violence Prevention

- Que faire en tant que témoin?
- Les responsabilités de l'employeur.
- Négociation des clauses de convention collective et renforcement de celles existantes, plus une liste de choses à inclure
- Un processus clair de signalement et d'enquête
- Les dispositions relative à la formation et aux soutiens additionnels

Section 3 - Répondre à la violence sexuelle au travail

- Divulger VS Signaler.
- Répondre aux divulgations.
- Développer les compétences d'appui.
- Options pour les enquêtes et la résolution.
- Quand la médiation est déconseillée.
- Protéger le droit à la vie et la confidentialité.
- Promouvoir un environnement exempt de harcèlement et de violence au travail.

Des conseils simples pour un milieu de travail sain et sécuritaire

Changer la structure du pouvoir

- L'équité en emploi
- Plus de diversité aux postes de direction
- Redistribution du pouvoir
- Plus de responsabilisation

Faire en sorte que les survivant(e)s se sentent en sécurité

- Les croire!
- Leur montrer comment dénoncer la situation
- Assurer un maintien de la confidentialité
- Prohiber les réprimandes en cas de dénonciations

Prendre le problème au sérieux

- Se déclarer fermement et ouvertement contre toutes formes de harcèlement
- Avoir une définition claire du harcèlement sexuel au travail
- Faire en sorte que les conséquences disciplinaires soient connues de tous
- Appliquer les conséquences
- Tolérance zéro

**Que pouvez-vous faire?
DÉNONCEZ!**

Parce que:

Les comportements de harcèlement sont normalisés

Motifs constant de trouver des excuses

Les abuseurs se sentent intouchables

Les abuseurs pensent que les règles ne s'appliquent pas à eux

Rappel important

Les études montrent que plus de la moitié des femmes ont fait l'expérience du harcèlement sexuel au travail ...

- Les modèles sociaux ne sont pas des coïncidences ou des accidents
- C'est la preuve que ces problèmes sont systemiques
- Montrant notre façon de dévaloriser et objectiver les femmes
- Qui est profondément ancré dans notre culture
- Et cela peut arriver n'importe quand, à n'importe qui

Ressources et références

- Communiquez avec votre conseiller syndical pour obtenir de l'information sur des ateliers éducatifs et des formations disponibles par l'entremise du SCFP, ainsi que sur des ressources juridiques et en matière de droits de la personne.
- Organisations communautaires :
 - [Barbra Schlifer Commemorative Clinic](#);
 - [211](#) - un organisme sans but lucratif qui transmet de l'information aux personnes vivant partout au pays sur divers services sociaux.
 - Centres d'aide aux victimes de viol, refuges et centres de crise

Autres ressources - Femme, Communauté LGBTQ2+, Jeune, Migrant

- [Assaulted Women's Helpline](#) (Assistance téléphonique pour les femmes agressées) - 1-866-863-0511.
- Soutiens spécifiques pour les personnes trans*/LGBTABS+ :
 - [Trans Lifeline](#) (pour les personnes trans);
 - [LGBT Youthline](#) (pour les jeunes LGBT);
- [Conseil canadien pour les réfugiés](#).

Autres ressources - Communautés autochtones

- Soutiens pour les Autochtones - faites des vérifications dans votre région pour voir quels services sont disponibles pour les Autochtones victimes de violence, ce qui peut comprendre des centres d'amitié, des centres de santé pour les Autochtones, des refuges pour les Autochtones et des lignes de crises réservées aux Autochtones.
 - Talk4Healing.
 - La boîte à outils « Vous n'êtes pas seule » de l'AFAC.
 - La boîte à outils « Taking Care of Each Other's Spirit » (Prendre soin les uns des autres par l'esprit) de l'Ontario Federation of Indian Friendship Centres (Fédération ontarienne des centres d'amitié autochtones).
 - Le cercle national autochtone contre la violence familiale.

Autres ressources - Mix.

- Sites Web :
 - hebergementfemmes.ca est une ressource en ligne où il y a une carte sur laquelle vous pouvez cliquer pour aider les femmes et leurs enfants à fuir la violence;
 - [série de vidéos](#) « Make it your business » (C'est votre affaire);
 - [Fondation canadienne des femmes](#);
 - [Association des femmes autochtones du Canada](#);
 - [Native Youth Sexual Health Network](#) (Réseau de la santé sexuelle des jeunes autochtones);
 - [liste de ressources de soutien clés pour les personnes transgenres de la Société canadienne du SIDA](#);
 - [Traçons les limites.](#)
- Organisations gérées par le gouvernement :
 - centres de traitement des victimes d'agression sexuelle dans les hôpitaux.

Kimalee
Phillip

Maryèle Audrain-
Gauthier

Irene Jansen

MERCI

Geneviève
Romard

Tammy Kelly

Elizabeth
Dandy

Chandra
Pasma

QUESTIONS?

Alice Audrain - Senior Officer - CUPE National Office
aaudrain@cupe.ca

