



METTRE UN TERME AU HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

EN PARTENARIAT AVEC OASIS
CENTRE DES FEMMES ET LA
CLINIQUE JURIDIQUE DE PERTH

Le 23 Mars 2022

CRÉER UN ESPACE SÉCURITAIRE



Le droit de passer son tour



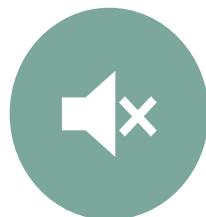
Sondages et tableau blanc



Ne pas oublier les personnes au téléphone



Q et R



Rappel – activer le micro uniquement pour parler



Fonctions de clavardage et de messages privés



METTRE UN TERME AU HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

EN PARTENARIAT AVEC OASIS
CENTRE DES FEMMES ET LA
CLINIQUE JURIDIQUE DE PERTH

Le 23 Mars 2022

PROGRAMME

1. Mot de bienvenue et activité d'introduction
2. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?
3. Dénoncer une situation de harcèlement sexuel
4. Mises en situation et discussion

PAUSE

5. Comment obtenir de l'assistance juridique
6. Que peuvent faire les travailleurs communautaires? Ressources pour les clients
7. Conclusion et évaluation

CLAUSE D'EXONÉRATION DE RESPONSABILITÉ LEGALE

Cette session est uniquement à des fins d'information générale et ne constitue pas un conseil juridique. Les renseignements juridiques et les réponses fournies par notre conférencière ne sont pas destinés à être utilisées comme des conseils juridiques pour un problème juridique particulier.

Cette présentation a été faite le 23 mars 2022 et tient compte de l'évolution de la loi à la date mentionnée.

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE

- CLEO reconnaît que la terre sur laquelle nous vivons et travaillons depuis longtemps a été la maison et le territoire traditionnel des peuples autochtones, y compris les Mississaugas de New Credit, les Haudenosaunees et les Wendats, et abrite maintenant de nombreuses familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Le travail de CLEO se fait également sur les nombreux territoires traditionnels de cette terre que l'on appelle aussi l'Ontario. Nous reconnaissons notre privilège ainsi que notre rôle dans les systèmes injustes de colonisation.
- Nous nous engageons également à prendre des mesures concrètes pour répondre à l'appel à l'action décrit dans le rapport vérité et réconciliation.



OASIS CENTRE DES FEMMES – TRAVAIL

OASISFEMMES.ORG

Services/programmes 100% en français aux femmes francophones de 16 ans et +

Programme Femmes immigrantes et réfugiées	Soutien et accompagnement aux femmes francophones nouvelles arrivantes dans leur processus d'établissement. Services individuels et de groupe
Counseling	Soutien et accompagnement individuels aux femmes victimes ou survivantes de violences dans leur processus de reprise de pouvoir et contrôle sur leur vie.
Programme de Soutien à la Cour de la Famille	Services de soutien et accompagnement pour femmes francophones victimes de violence familiale engagées dans les procédures de la Cour de la famille.
Programme d'Appui transitoire et soutien au logement	Aux femmes victimes de violences et leurs enfants en voie de s'en sortir
Programme de Liaison Communautaire Prévention et Sensibilisation	Vise à éduquer et sensibiliser la communauté à la violence faite aux femmes pour une prise de conscience et un engagement dans la prévention.
Programme "Investir dans l'avenir des Femmes" - Élan	Offre de services adaptés aux femmes francophones à la recherche d'emploi et le retour à la vie dynamique
Tremplin	Programme de soutien à la sécurité économique des femmes
La ligne Fem'aide : 1-877-336-2433	Service d'écoute téléphonique en français aux femmes. Disponible 24/7



CLINIQUE JURIDIQUE DE PERTH

WWW.LEGALCLINIC.CA



ACTIVITÉ – DÉBOULONNER LES MYTHES

ACTIVITÉ – DÉBOULONNER LES MYTHES



- C'est rare d'avoir une expérience d'harcèlement sexuel au travail.

ACTIVITÉ – DÉBOULONNER LES MYTHES



- Ce sont les employés du secteur des services qui signalent le plus de situations de harcèlement sexuel.

ACTIVITÉ – DÉBOULONNER LES MYTHES



- Ce sont surtout les gestionnaires et les superviseurs qui commettent des actes de harcèlement sexuel.

ACTIVITÉ – DÉBOULONNER LES MYTHES



- Le harcèlement en dehors du travail peut aussi être considéré comme du harcèlement sexuel.

ACTIVITÉ – DÉBOULONNER LES MYTHES



- Avant de porter plainte, il faut dire à la personne qui nous harcèle que son comportement nous rend mal à l'aise.

ACTIVITÉ – DÉBOULONNER LES MYTHES



- Les témoins de harcèlement sexuel peuvent faire un signalement.

RÉPONSES

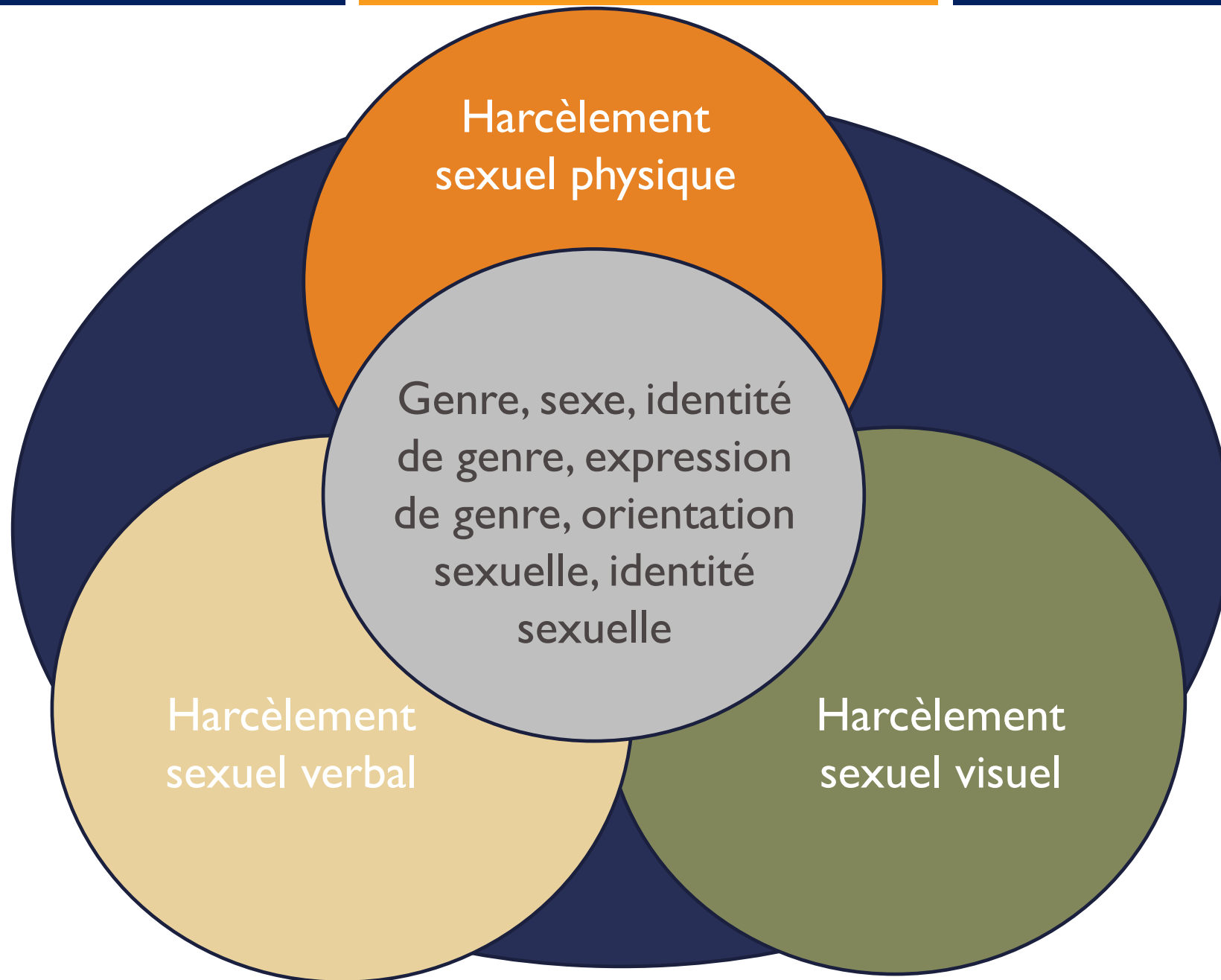
- C'est rare d'avoir une expérience d'harcèlement sexuel au travail. 
- Ce sont les employés du secteur des services qui signalent le plus de situations de harcèlement sexuel. 
- Ce sont surtout les gestionnaires et les superviseurs qui commettent des actes de harcèlement sexuel. 
- Le harcèlement en dehors du travail peut aussi être considéré comme du harcèlement sexuel. 
- Avant de porter plainte, il faut dire à la personne qui nous harcèle que son comportement nous rend mal à l'aise. 
- Les témoins de harcèlement sexuel peuvent faire un signalement. 



OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Au terme de l'atelier, vous en saurez plus sur :

- les différentes formes de harcèlement sexuel au travail;
- la façon de reconnaître le harcèlement sexuel en milieu de travail;
- les responsabilités de l'employeur;
- la façon de signaler le harcèlement sexuel au travail;
- la façon de soutenir la clientèle;
- les ressources à communiquer à la clientèle.



HARCÈLEMENT SEXUEL VERBAL

- Blagues, remarques, taquineries
- Ne pas accepter de se faire dire **NON**
- Commentaires sur les vêtements, le corps ou le comportement
- Courriels, notes ou lettres à caractère sexuel
- Questions sur les préférences sexuelles ou de genre
- Avances sexuelles non désirées

HARCÈLEMENT SEXUEL VISUEL

- Fixer ou déshabiller du regard
- Afficher des images ou du contenu à caractère sexuel
- Envoyer des images ou vidéos à caractère sexuel
- Diffuser les photos ou vidéos à caractère sexuel de quelqu'un sans son consentement
- Exposer ses parties intimes
- Faire des gestes sexuels intimidants

HARCÈLEMENT SEXUEL PHYSIQUE

- Bloquer les mouvements
- Embrasser ou étreindre
- Avoir des contacts délibérés
- Toucher ou agripper de façon inappropriée
- Commettre une agression sexuelle

MILIEU SAIN

Dignité et respect

Ordre et discipline

Normes éthiques
suprêmes

Responsabilisation

Environnement sûr
et bienveillant

Conduite inacceptable

Propos et blagues à caractère
sexuel

Affichage de matériel sexuellement
explicite

Avances sexuelles non désirées

Pression pour une relation sexuelle

Commentaires sexistes ou
sexuellement dénigrants

Conduite sexuellement
discriminatoire

Inconduite sexuelle en ligne

Usage inapproprié des médias
sociaux

Messages textes, courriels ou
images sexuellement explicites non
sollicités

Conduite criminelle

Agression sexuelle

Outrage à la pudeur

Pornographie

Harcèlement
criminel ou traque,
menaces

Exploitation
sexuelle

Contacts sexuels

Diffusion d'images
privées sans
consentement

DÉFINITIONS JURIDIQUES

- [Le] fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait *ou devrait raisonnablement savoir* que ces remarques ou ces gestes sont **importuns**.
- [Le] fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors **qu'elle est en mesure d'accorder** au travailleur **ou de lui refuser un avantage ou une promotion**.



LÉGISLATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Code des droits de la personne de l'Ontario

- Proscrit toute forme de discrimination fondée sur le sexe.
- S'applique aux employés d'organismes sous réglementation provinciale (la plupart des gens).

Loi canadienne sur les droits de la personne

- Le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre sont des motifs de distinction illicites.
- S'applique aux employés d'organismes sous réglementation fédérale (banques, compagnies aériennes, armée).

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Avoir une politique sur le harcèlement sexuel en milieu de travail
- Former le personnel
- Enquêter à la suite d'une plainte
- Communiquer les conclusions de l'enquête
- Protéger la vie privée des participants à l'enquête

DÉNONCER UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT

- Hésitation
- Savoir rime avec pouvoir
- Aucune obligation, mais l'employeur doit savoir ce qui se passe pour agir
- Protections dans le processus de plainte
- Assistance juridique pour connaître les options

SIGNALEMENT À L'INTERNE – OPTIONS

- Si la victime se sent à l'aise et en sécurité, elle peut discuter avec l'auteur du harcèlement.
- Elle peut parler à un collègue ou à une personne de soutien.
- Elle doit revoir la politique interne et suivre les étapes pour faire un signalement.
- Elle peut porter plainte par écrit auprès de l'employeur.
- Elle doit consigner les étapes officielles de signalement franchies.
- Elle peut insister pour qu'il y ait une enquête, un rapport et des conséquences.

SIGNALEMENT À L'INTERNE

Pour

- Protection : les représailles sont illégales
- Confidentialité
- Obligation de l'employeur d'enquêter
- Sentiment positif
- Incitatif pour les autres
- Possibilité que la situation s'améliore

Contre

- Représailles possibles de l'employeur ou des collègues
- Risque que le climat de travail s'envenime
- Risque que l'employeur ou le gestionnaire ne prenne pas la plainte au sérieux
- Problème d'atteinte à la vie privée dans les milieux de travail et communautés de petite taille

SIGNALEMENT À L'EXTERNE – OPTIONS

- Consulter une clinique juridique communautaire
- Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne
- Communiquer avec la police – harcèlement criminel ou agression sexuelle
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)
- Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences
- Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO)
- Consulter le syndicat, le cas échéant
- Cour des petites créances ou Cour supérieure de justice

SIGNALEMENT À L'EXTERNE

Pour

- Pouvoirs accrus pour régler le problème
- Possibilité que la plainte soit davantage prise au sérieux par l'employeur
- Ordonnance d'indemnisation ou d'arrêt du comportement à l'origine du signalement
- Sensibilisation à l'égard du harcèlement sexuel en milieu de travail

Contre

- Obligation de parler de la situation à plus de gens
- Longueur du processus
- Crainte de ne pas être cru
- Stigmatisation sociale et culturelle

ACTIVITÉ 2 – MISES EN SITUATION

- Une cliente appelle pour parler d'une situation qu'elle a vécue au travail, en dehors des heures d'ouverture. Son collègue a fait des bruits de nature sexuelle à son endroit lorsqu'elle se changeait dans le vestiaire avant de quitter le travail. Personne d'autre n'était présent. Que lui conseilleriez-vous?



Image d'un auteur inconnu protégée par la licence CC BY-SA-NC

QUESTIONS

Croyez-vous qu'il s'agit de harcèlement sexuel au travail?
Pourquoi?

Que feriez-vous si ça vous arrivait?

Et si ça arrivait à quelqu'un qui vient ensuite vous demander de l'aide?

ACTIVITÉ 2 – MISES EN SITUATION

- Votre cliente, une personne transgenre, vous dit qu'à son stage, sa patronne s'adresse constamment à elle en utilisant le mauvais genre plutôt que ses pronoms de préférence.



Image d'un auteur inconnu protégée par la licence CC BY-SA-NC

QUESTIONS

Croyez-vous qu'il s'agit de harcèlement sexuel au travail?
Pourquoi?

Que feriez-vous si ça vous arrivait?

Et si ça arrivait à quelqu'un qui vient ensuite vous demander de l'aide?

AVERTISSEMENT AU PUBLIC

- La vidéo suivante dépeint une situation de harcèlement sexuel que certaines personnes pourraient trouver difficile à regarder.

VIDÉO



**C'est l'heure de
la pause!**





RETOUR ET RÉCAPITULATIF

Qu'avons-nous appris?

DISCUSSION EN ÉQUIPE

- a) Quels sont les obstacles à la dénonciation?
- b) Quelles peuvent être les répercussions du harcèlement sexuel en milieu de travail?

AIDER QUELQU'UN À DÉNONCER

If someone discloses sexual violence to you, it's okay to not have all the answers. You don't need to be an expert to support them. Rather try to remember to be BRAVE:



B

Begin by listening.

Don't pry or press for additional details.

R

Respect confidentiality.

Ensure they understand how and when you will share the information they have provided you.

A

Ask what support looks like to them.

Let go of assumptions. Reporting to the police is not every survivor's vision of justice.

V

Validate them.

Remind them it is not their fault and they are believed.

E

Empathize.

Understand everyone has a different way of healing from violence.

NOTIONS À RETENIR POUR LES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

- Montrez l'exemple
- Ne gardez pas le silence
- Aidez les victimes
- Ne craignez pas de demander de l'aide

QUE PEUVENT FAIRE LES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES?

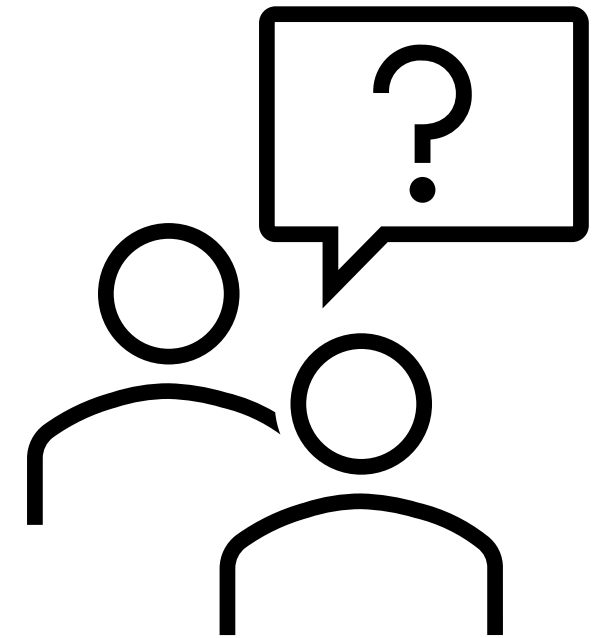
- Aiguiller les clients vers les cliniques juridiques communautaires et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.
- Dire aux clients de consigner, **ailleurs** qu'au travail, tous les incidents (journal/registre des incidents : qui, quoi, où, quand et témoins).
- Faire de l'écoute active axée sur une approche tenant compte des traumatismes.
- Aiguiller les clients vers des ressources de soutien psychologique ou de conception de plan de sécurité.
- Encourager les clients à recueillir des preuves (messages textes, vidéos, photos, courriels, lettres de témoins).
- Garder des notes sur leurs discussions avec les clients.

DES QUESTIONS?



AIGUILLAGE

- [Cliniques juridiques communautaires](#)
- Projet SHAPE – site Web en service sous peu
- [Ligne d'assistance sans frais de Pro Bono Ontario](#) - 1 855 776-1855
- la ligne Fem'aide + 1 (877) 336-2433
- [Foire aux questions sur le harcèlement sexuel et la violence du Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne](#)
- Programme [Échange de ressources pour le harcèlement et l'agression sexuelle \(ÉRHAS\)](#)
- [Plusjamais.ca](#) – Action ontarienne contre la violence faite aux femmes
- [Projet pancanadien de lutte contre le harcèlement sexuel au travail - AJEFO](#)



RESSOURCES

- [Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences](#)
- [Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale](#)
- [Tribunal des droits de la personne de l'Ontario](#)
- [Commission canadienne des droits de la personne](#)
- [Infographie BRAVE – Université Ryerson](#) (en anglais)
- [Guide de référence terminologique](#) 2SLGBTQ+ de l'organisme communautaire Spectrum – Waterloo Region's Rainbow Community Space (en anglais)

RESSOURCES DE CLEO

Justice pas-à-pas :

- Que faire si je suis victime de harcèlement sexuel au travail?
- Plaintes relatives aux droits de la personne
- Que dois-je faire si je suis victime de harcèlement au travail?
- Je m'identifie comme une personne transgenre ou non binaire. Quels sont mes droits au travail?
- Comment puis-je déposer une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario?

NOUS VOULONS VOUS ENTENDRE!



MERCI!

- *Clinique juridique de Perth – Anne-Marie Langan: langana@lao.on.ca*
- *Oasis Centre des Femmes – Maimou Wali: maimouw@oasisfemmes.org*
- *CLEO (cleo.on.ca) - Marie Koona: marie.koona@cleo.on.ca*



Ministère de la Justice
Canada

Department of Justice
Canada

Un projet de



En partenariat avec



ACLCO - ACJCO



Financé par

