

La violence et le harcèlement sexuels : prévention et intervention

Fiche d'information à l'intention des membres du SCFP

La violence sexuelle consiste en tout acte, tentative d'acte ou menace d'acte qui cible la sexualité, l'expression de genre ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement. La violence sexuelle est un problème grave qui affecte tous les membres de la communauté collégiale ou universitaire. Nous avons tous et toutes un rôle à jouer dans la prévention et l'intervention en matière de violence et de harcèlement sexuels.

PRÉVENTION

Nos campus collégiaux et universitaires devraient être des endroits sûrs et sains pour tout le monde. Et vous pouvez aider à instaurer une culture de respect et de consentement.

- Traitez les gens autour de vous comme des égaux et respectez leurs limites. Demandez le consentement avant de toucher quelqu'un, même juste pour faire un câlin.
- Dénoncez les comportements qui rabaisent quelqu'un d'autre et encouragez les autres à faire de même.
- Si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié, signalez-le ou intervenez en posant des questions anodines afin de distraire l'agresseur ou l'agresseuse.
- Si vous avez connaissance de comportements problématiques, de zones dangereuses sur le campus ou de politiques et pratiques susceptibles de rendre des personnes vulnérables à la violence et au harcèlement sexuels, signalez-les à votre personne déléguée syndicale, à votre employeur ou à votre comité mixte de santé et de sécurité.
- Participez à une formation sur le consentement, la violence sexiste et l'intervention des témoins par l'intermédiaire de votre section locale ou de votre employeur et appliquez ce que vous y apprenez.



QUE FAIRE SI VOUS ÊTES VICTIME DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Racontez ce que vous avez vécu

Votre expérience vous appartient; il n'y a pas de mauvaise personne à qui la raconter ni personne avec qui vous devez la partager si vous ne le souhaitez pas. Vous voudrez peut-être en parler à un ami, une amie ou un ou une collègue de confiance. Vous pouvez également parler à votre personne déléguée syndicale ou à un membre de l'exécutif de votre section locale. Ces personnes peuvent vous aider à accéder à des soutiens et à comprendre vos options. Et ce n'est pas parce que vous racontez l'incident à votre personne déléguée syndicale ou à un membre de l'exécutif que vous devrez nécessairement déposer un grief ou porter plainte.

L'accès aux mesures de soutien

Vous n'avez pas besoin de signaler officiellement l'incident, de déposer un grief ou de porter plainte à la police pour avoir accès à des mesures de soutien. Le bureau ou la personne responsable de la prévention et de l'intervention en matière de violence sexuelle de votre établissement pourra vous diriger vers des services de soutien à l'intérieur et à l'extérieur du campus, y compris des services médicaux, juridiques et de consultation. Ces personnes peuvent également vous aider à obtenir des accommodements académiques, comme un changement de cours, un abandon sans sanction ou le report d'un examen ou d'un travail de session.

Votre section locale peut vous aider à négocier des mesures d'accommodement au travail, comme un congé pour aller chercher des services de soutien, participer à l'enquête ou changer de logement. Vous pourriez aussi demander, si nécessaire, un changement d'horaires de travail ou d'affectation, pour vous ou pour la personne qui vous a causé du tort.



Options de signalement

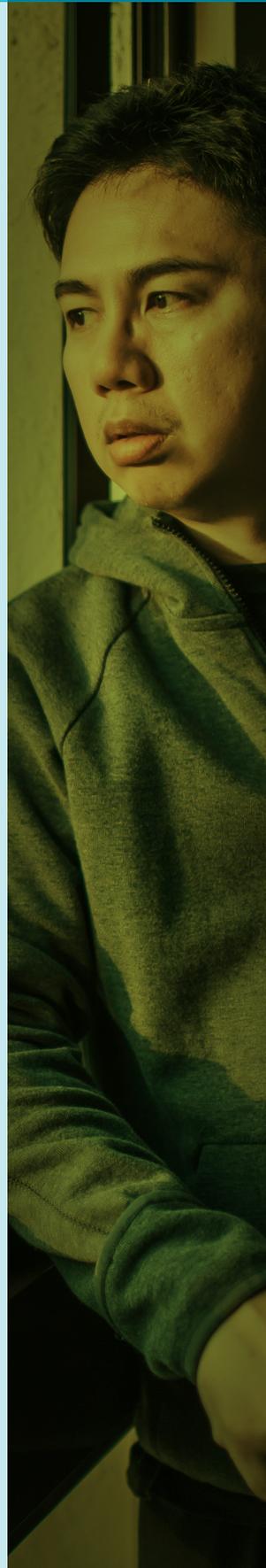
Si vous souhaitez signaler officiellement ce qui vous est arrivé et demander une certaine mesure de résolution ou de justice, plusieurs options s'offrent à vous, selon l'endroit où l'incident s'est produit, la politique de votre établissement, l'auteur de l'infraction et si vous travaillez pour l'établissement postsecondaire ou pour un tiers.

Ces processus ne sont pas tous mutuellement exclusifs. Dans de nombreux cas, vous pouvez aussi changer d'avis si vous jugez qu'un processus donné ne fonctionne pas à votre goût. Toutefois, dans certains cas, votre employeur est tenu de mener une enquête ou de communiquer des renseignements à la police. Mais vous avez alors toujours le choix de participer ou non à l'enquête.

Les options pour signaler et traiter un incident de violence ou de harcèlement sexuel dans une université ou un collège comprennent :

- une plainte en vertu de la politique de votre établissement en matière de violence et de harcèlement sexuels;
- des mesures de résolution alternatives comme les pratiques de justice réparatrice ou des excuses;
- un grief;
- une plainte en santé-sécurité au travail;
- une plainte en vertu de la procédure du SCFP régissant les procès;
- une plainte auprès d'un organisme de réglementation professionnel;
- une plainte relative aux droits de la personne;
- une plainte pénale (à la police).

Pour plus d'informations sur ces options, parlez à votre personne déléguée syndicale ou à un membre de votre exécutif. Vous pouvez également contacter le bureau ou la personne responsable de l'intervention en matière de violence et de harcèlement sexuels sur votre campus.



QUE FAIRE SI QUELQU'UN VOUS DIVULGUE UNE EXPÉRIENCE DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Une personne survivante de violence ou de harcèlement sexuel peut choisir de vous raconter son histoire parce qu'elle vous fait confiance. Il est important de répondre avec empathie et compassion. Veillez à ne pas utiliser un langage qui laisse entendre le doute, le blâme ou le jugement. Réflétez plutôt le langage utilisé par la personne qui raconte son histoire. Demandez des éclaircissements si nécessaire, mais ne demandez pas à la personne d'en dire plus que ce qu'elle est prête à dire.

Sachez quelles sont vos obligations en vertu de la politique de votre établissement en matière de violence et de harcèlement sexuels. Habituellement, celle-ci exige que vous aiguilliez la victime vers la politique et que vous l'orientiez vers le bureau ou la personne responsable de la prévention et de l'intervention en matière de violence sexuelle, afin qu'elle reçoive du soutien.

Demandez à la personne quelles sont ses attentes en matière de confidentialité. Est-il possible de partager ces informations avec votre employeur ou votre personne déléguée syndicale ? Si elle dit non, n'en parlez à personne, à moins que vous n'ayez une obligation légale de faire un signalement (parce que la personne est mineure, par exemple). En cas de doute sur vos obligations, vous pouvez demander conseil à votre personne déléguée syndicale sans divulguer de renseignements permettant d'identifier la personne survivante.

Le présent document est fourni à titre d'information seulement et ne constitue pas un avis juridique. Pour obtenir de plus amples renseignements et de l'aide, communiquez avec votre personne conseillère syndicale.

