

# Prévention de la violence et du harcèlement sexuels sur les campus : le rôle de la section locale



La prévention est un élément important de toute stratégie de lutte contre la violence et le harcèlement sexuels. On ne veut pas seulement s'attaquer aux incidents de violence et de harcèlement sexuels au fur et à mesure qu'ils se produisent; on veut les empêcher de se produire en premier lieu, pour faire de nos communautés collégiales et universitaires des endroits sûrs et sains pour la clientèle étudiante, le personnel, les visiteuses et les visiteurs.

Bien que l'employeur ait la responsabilité première de fournir un endroit sûr où travailler, apprendre et vivre, nos sections locales peuvent et doivent être des partenaires en matière de prévention. Cela signifie faire ce que nous pouvons pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement sexuels dans notre milieu syndical, nos lieux de travail et partout où nous les rencontrons.

## **Une culture du respect et du consentement**

La prévention de la violence et du harcèlement sexuels commence par le développement d'une culture du respect et du consentement. Fixez des attentes internes dans votre section locale en adoptant un code de conduite, une déclaration contre le harcèlement et un énoncé sur l'égalité. Demandez à la direction de la section locale de donner l'exemple en traitant les membres avec respect. Avant de toucher quelqu'un, y compris de lui faire un câlin, demandez son consentement. Agissez rapidement devant un comportement inapproprié. Ne minimisez aucun comportement comme étant trop insignifiant pour s'en préoccuper; ne l'excusez pas comme une blague qui ne se voulait pas blessante. Et n'évoquez pas le « club des vieux garçons » en guise d'explication.

Montrez à vos membres votre sérieux à propos de la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination et la violence sous toutes ses formes. Organisez des activités, invitez des gens à prendre la parole dans une assemblée syndicale ou écrivez des articles sur le harcèlement et la création d'un milieu de travail sécuritaire pour le site Web ou le bulletin d'information de votre section locale.

## **Négociation collective et campagnes**

Même si votre employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail sécuritaire, peu importe ce que dit votre convention collective, celle-ci pourrait aussi énoncer un engagement mutuel à l'égard de la lutte contre le harcèlement et de la prévention de la violence. Consultez les guides du SCFP [Non à la violence sexuelle en milieu de travail](#) et [Non au harcèlement](#) pour trouver des idées d'articles à intégrer à votre convention collective.



Vous devriez également tenir compte des éléments de votre milieu de travail qui pourraient contribuer à des situations de violence et de harcèlement sexuels. Par exemple, les personnes occupant un poste précaire, que celui-ci soit temporaire ou occasionnel, peuvent avoir plus de difficulté à dire non ou à signaler un comportement répréhensible, de peur d'être congédiées. Les coupes budgétaires et la privatisation peuvent accroître le niveau de stress tout en rendant les personnes plus vulnérables aux comportements discriminatoires ou violents, parce qu'elles craignent de perdre leur emploi. La valorisation de certains types de travail plus que d'autres crée des déséquilibres de pouvoir qui peuvent également contribuer aux comportements harcelants. Les personnes qui sont déjà plus susceptibles d'être exposées à la violence et au harcèlement sexuels (les femmes, les personnes racisées, les Autochtones, les personnes nouvelles arrivantes et migrantes, les jeunes et les personnes ayant un handicap) sont également plus susceptibles d'être concentrées dans les emplois précaires et sous-valorisés.

La négociation d'un article sur la dotation minimale en personnel, les limites à la sous-traitance et la conversion de postes temporaires en postes à temps plein peut aider à créer un milieu de travail plus sûr et à prévenir la violence. Les campagnes contre la privatisation, les coupes, la sous-traitance et la précarité d'emploi ont également un rôle à jouer.

### **Éducation et formation**

Une partie importante de la prévention consiste à changer les attitudes, les idées et les comportements. Dans ce cas-ci, on parle de la notion de consentement, des rôles des sexes, de la nature structurelle et omniprésente de la violence fondée sur le sexe et de la culture du viol, du lien entre la violence fondée sur le sexe et d'autres formes systémiques de discrimination, et de la façon d'intervenir de manière sûre et efficace dans les cas de violence ou de harcèlement sexuel.

Les recherches montrent que les programmes pédagogiques brefs, d'une seule session, n'arrivent pas à changer les perceptions et les comportements bien enracinés. L'éducation doit à la fois interpeller et durer.

Votre section locale doit faire pression et soutenir les efforts institutionnels pour former la clientèle étudiante, le corps professoral et le personnel à l'aide de programmes d'études ou de formation éprouvés qui vont au-delà d'une simple séance d'information.

L'exécutif de votre section locale pourrait également envisager de programmer des cours d'éducation syndicale par l'intermédiaire de votre personne conseillère nationale.

### **Un environnement sûr**

L'identification des domaines problématiques, des pratiques problématiques ou des points chauds peut être utile à la prévention de la violence sexuelle. Certains secteurs du





campus sont-ils mal éclairés ? Y a-t-il des bâtiments où on travaille seul la nuit ? L'accès y est-il contrôlé ? Y a-t-il des fenêtres dans les portes des bureaux où ont lieu des réunions en tête-à-tête ? Existe-t-il des endroits sûrs et bien éclairés où on peut se promener la nuit ? Sinon, quels espaces pourraient être transformés à cette fin ? Y a-t-il des endroits sur le campus où se sont produits plusieurs incidents de violence et de harcèlement sexuels ?

Souvent, le personnel et le corps professoral connaissent bien les lieux du campus et ce qui se passe, mieux que la haute direction. Prenez le temps de signaler les problèmes ou les tendances à la personne ou au bureau responsable de la stratégie de prévention de la violence sexuelle de votre campus ou à votre comité mixte de santé et de sécurité. Votre personne déléguée syndicale peut vous aider à faire ce signalement si vous ne connaissez pas la procédure.

Votre comité mixte de santé et de sécurité devrait également tenir compte du risque de violence et de harcèlement sexuels dans ses inspections des lieux de travail.

### **Évaluation régulière**

La prévention nécessite de savoir ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas du tout. Cela ne peut se faire qu'avec la collecte et la divulgation régulières de données, ainsi qu'avec une évaluation périodique de ce qui se passe. Un audit de sécurité sur le campus (comme celui offert par Metrac, une organisation de Toronto qui œuvre à mettre fin à la violence faite aux femmes et aux jeunes) peut s'avérer utile à l'identification de ce qui fonctionne bien et des points à améliorer.

Votre section locale peut faire pression sur l'employeur pour qu'il effectue des vérifications de sécurité périodiques. Elle peut aussi contribuer en communiquant les informations dont disposent ses membres sur les comportements, les politiques et les secteurs problématiques du campus.

*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 nationale.*

