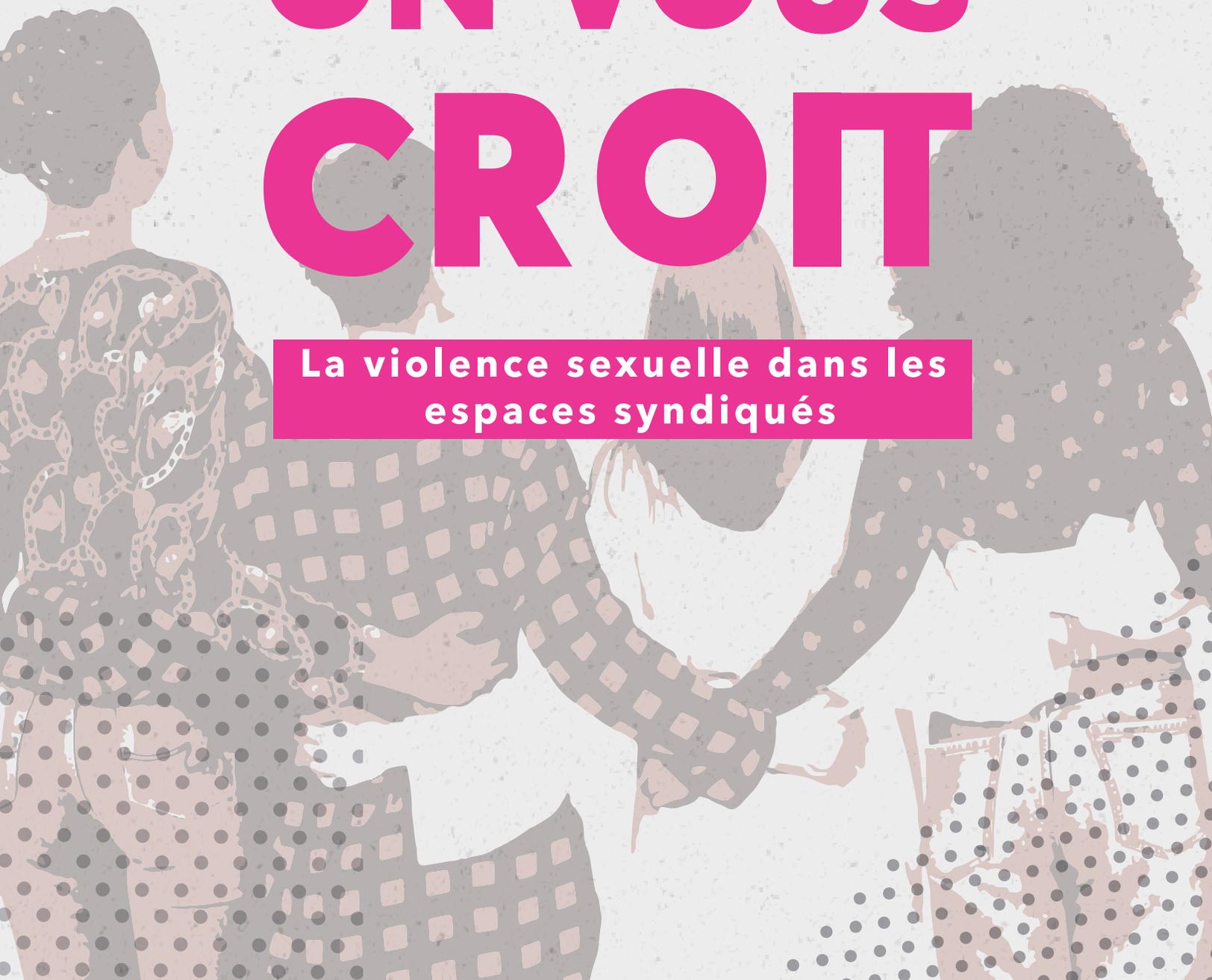




ON VOUS CROTT

La violence sexuelle dans les
espaces syndiqués





Contenu

Introduction?	0
Qu'est-ce que la violence sexuelle?	2
Qui est affecté par la violence sexuelle?	3
La violence sexuelle est illégale.....	4
Les obstacles à la dénonciation	4
Que devez-vous faire si vous avez été victime de violence ou de harcèlement sexuel?.....	6
Que pouvons-nous faire au sein de nos syndicats?	8
Conclusion.....	12
Ressources.....	13

Avertissement : Le contenu de ce document pourrait être un déclencheur pour certains lecteurs parce qu'on y discute de certaines causes profondes et des conséquences de la violence et du harcèlement sexuels. Pour obtenir des ressources de soutien, référez-vous à la section « Ressources ».

Introduction

Les syndicats sont des défenseurs des travailleurs et de leur santé et sécurité. Cela comprend leur santé et sécurité physique et mentale.

Que ce soit en tant que témoins, participants ou survivants, la violence sexuelle est un problème grave et elle affecte tous les membres du syndicat, le lieu de travail et la collectivité.

La violence sexuelle est un enjeu syndical.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario, ainsi que les droits de gestion généraux d'un employeur en Ontario, signifient que le traitement et la réponse à la violence sexuelle au travail sont la responsabilité de l'employeur. Le harcèlement sexuel est illégal en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario depuis des décennies.

Notre syndicat joue un rôle essentiel pour assurer que l'employeur respecte ses responsabilités en vertu de la loi et du code mentionnés ci-dessus.

Le Comité des femmes du SCFP-Ontario voulait créer ce guide et vous dire qu'on vous croit et s'assurer que vous connaissez vos droits.

Nous savons qu'il y a de la violence sexuelle dans les espaces syndiqués et pas seulement dans nos lieux de travail. En tant que membres syndiqués, nous devons confronter la violence sexuelle et travailler ensemble pour rendre les événements organisés par le syndicat et les espaces syndiqués plus sécuritaires.

Nous devons voir à ce que des processus soient en place que nous pouvons utiliser pour nous responsabiliser. Nous voulons changer les systèmes qui permettent une inégalité pour les personnes qui s'identifient comme étant des femmes et non-binaires et permettent que ces personnes soient victimes de violence dans nos foyers, nos rues, nos lieux de travail et même nos espaces syndiqués.

Tout au long de ce guide, nous utiliserons les termes « survivant » et « victime » indistinctement afin de décrire la personne qui a subi un préjudice et le terme « auteur » pour décrire la personne qui a causé un préjudice. Il se peut que les personnes qui ont subi un préjudice choisissent les deux termes, un terme ou aucun de ces termes. L'utilisation des termes « survivant » et « victime » n'est pas une tentative de notre part d'étiqueter qui que ce soit et nous reconnaissons la capacité de chaque personne de décrire ses propres expériences.

Qu'est-ce que la violence sexuelle?

La **violence sexuelle** comprend tout acte sexuel visant la sexualité, l'expression sexuelle ou l'identité sexuelleⁱ d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, que l'on menace de commettre ou qui est tenté à l'endroit d'une personne sans son consentementⁱⁱ.

La violence sexuelle peut avoir des conséquences graves et négatives sur la santé et le bien-être mentaux, émotionnels, physiques et spirituels d'un survivantⁱⁱⁱ. Les personnes qui en sont témoins et qui n'interviennent pas sont également affectées de manière négative. Même l'auteur est affecté par ses actions et les réactions des autres à son égard.

Dans ce guide, l'expression « violence sexuelle » est utilisée comme terme général pour inclure des exemples de **harcèlement sexuel**. Le projet de loi 132, la *Loi sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels (en soutien aux survivants et en opposition à la violence et au harcèlement sexuels)* définit le harcèlement sexuel comme étant :

- du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, 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;
- du 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 et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Le spectre de la violence sexuelle, qui comprend le harcèlement sexuel, peut inclure :

- des remarques et des blagues à caractère sexuel non souhaitées;
- des avances non souhaitées d'une personne en position de pouvoir;
- des avances non souhaitées d'une personne;
- la propagation de rumeurs à caractère sexuel;
- l'affichage public de photos, dessins, bandes dessinées et graffitis à caractère sexuel - y compris dans des formats « en ligne » et de « médias sociaux »;
- des invitations répétées et non souhaitées à socialiser (dans cas cela n'a pas à être de façon répétée et peut dépendre de la nature du préjudice et des

- 
- l'offre d'un emploi ou d'autres avantages en échange de sexe ou de faveurs sexuelles;
 - des menaces si les avances sexuelles sont refusées;
 - des attouchements non souhaités;
 - des regards lubriques;
 - de la traque furtive;
 - une agression sexuelle et un viol.

Qui est affecté par la violence sexuelle?

La violence sexuelle peut affecter n'importe quel travailleur, quelle que soit la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle^{iv}.

Cependant, la plupart des auteurs d'actes de violence sexuelle sont des hommes et la plupart des victimes sont des femmes^v. Un sondage mené en 2014 par Angus Reid a conclu que 43 pour cent de femmes ont rapporté avoir subi du harcèlement sexuel au travail et que les femmes étaient deux fois plus susceptibles que les hommes de subir un contact sexuel non souhaité au travail^{vi}.

Des mouvements comme #MoiAussi ont aidé à encourager les survivants à raconter leurs expériences de violence sexuelle et de harcèlement sexuel.

Les personnes qui ne sont pas conformes au genre binaire mâle-femelle ou qui n'ont pas de relations hétérosexuelles sont également plus à risque.

Une étude a conclu qu'environ 90 pour cent des employés transgenres et au genre variant ont rapporté avoir subi du harcèlement ou de la violence au travail en raison de leur identité et de leur expression sexuelles^{vii}. Environ 47 pour cent des travailleurs lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, allosexuels, intersexes, bispirituels et d'autres identités non hétéronormatives (LGBTAI2S+) ont subi du harcèlement ou de la violence au travail en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité sexuelle^{viii}.

Les femmes qui subissent de la discrimination en raison de leur race, de leur indigénéité, de leur handicap, de leur classe, de leur statut d'immigration et autres identités marginalisées peuvent également être victimes de taux de violence plus élevés en général et de violence sexuelle en particulier.

Par exemple, les personnes qui causent un préjudice pourraient tenter de justifier le préjudice qu'elles ont causé ou leurs actions sur des stéréotypes au sujet des femmes qui sont racisées, trans, noires ou autochtones^{ix}.

Les personnes de communautés marginalisées occupent souvent des emplois précaires avec peu de sécurité d'emploi, un salaire peu élevé et aucuns avantages sociaux. Les auteurs savent qu'ils risquent davantage de « s'en sortir » en toute impunité pour des gestes de harcèlement et de violence parce que ces formes systémiques de marginalisation augmentent les obstacles à la dénonciation, à l'accès aux soutiens et aux mesures de responsabilisation*.

La violence sexuelle est illégale

La violence et le harcèlement sexuels sont illégaux.

Les lois canadiennes, provinciales et territoriales sur les droits de la personne interdisent toute forme de discrimination fondée sur le sexe, le genre et l'orientation sexuelle.

En fonction de l'endroit où vous travaillez et de la forme que prend la violence sexuelle au travail, vous pourriez être protégé par d'autres lois, règles et politiques :

- le droit criminel;
- les lois sur les normes d'emploi de votre province ou territoire (les « normes minimales » pour les travailleurs syndiqués et non syndiqués);
- le *Code canadien du travail* ou les lois du travail provinciales ou territoriales (pour les travailleurs syndiqués);
- les lois sur la santé et la sécurité au travail;
- votre convention collective;
- les propres politiques au travail de votre employeur - la prévention de la violence par exemple;
- les règlements du lieu de travail spécifiques au secteur;
- les lois sur l'indemnisation des travailleurs.

Les obstacles à la dénonciation

Il se peut que les membres soient confrontés à de nombreux obstacles pour dénoncer la violence sexuelle dans leurs lieux de travail et au sein du syndicat. Ces obstacles incluent :

- la peur d'être ostracisés par leurs collègues de travail ou par d'autres membres du syndicat;

- la honte, l'embarras et l'autoaccusation;
- la non-volonté de raconter l'expérience ou de la revivre;
- la peur de représailles de la part de l'auteur ou d'autres membres syndiqués;
- la peur de représailles de l'employeur, des opportunités de travail ou de carrière manquées, la perte de l'emploi;
- ne pas être cru;
- l'isolement social;
- le manque de soutiens et de services;
- l'inquiétude au sujet de la confidentialité et du respect de la vie privée.

Il est difficile pour les victimes et les survivants de dénoncer.

Nous devons préparer un environnement sécuritaire et favorable dans nos lieux de travail et dans les espaces syndiqués et nous devons commencer dès maintenant.

Vous trouverez ci-dessous quelques façons pour vous de soutenir un membre qui a choisi de dénoncer une violence sexuelle au sein du syndicat. Le syndicat devrait s'assurer qu'il y a des personnes ou des membres formés qui peuvent recevoir les dénonciations et qui peuvent aider le survivant à utiliser les ressources et le processus de dénonciation.

Cette liste suppose que la personne qui reçoit la dénonciation est formée mais, advenant le cas où elle ne le serait pas, la liste peut tout de même être utile. Si une personne vous a approché et souhaite faire une dénonciation, évaluez si vous pouvez ou non recevoir adéquatement l'information et, si vous n'êtes pas certain, dites à la personne qui souhaite faire une dénonciation quelles sont vos limites et essayez de la mettre en contact avec une personne formée.

- traitez la personne qui fait une dénonciation avec dignité et respect;
- aidez-la à obtenir les soins pour les traumatismes physiques ou mentaux subis;
- offrez du soutien émotionnel et une écoute active en faisant attention à votre langage corporel, confirmez ce qui est partagé, demandez quel soutien est nécessaire, écoutez attentivement, prenez des notes et offrez des ressources;
- assurez-vous de ne pas interrompre la victime ou le survivant ou de ne pas presser cette personne pendant qu'elle fait sa dénonciation;
- permettez à la victime ou au survivant d'avoir le contrôle de ce qu'il divulgue - par exemple : ce qu'il doit divulguer ou jusqu'où peut aller la dénonciation;

- discutez du respect de la vie privée et de la confidentialité, ainsi que de toute limitation à la confidentialité qui pourrait être nécessaire pour assurer la sécurité du lieu de travail et des autres travailleurs;
- soyez sensible aux besoins et aux expériences en fonction, par exemple, de la culture, de la race, de la religion, de la sexualité et du handicap;
- soyez conscient de vos préjugés et opinions, ainsi que des obstacles potentiels à la dénonciation;
- offrez-lui des options de services de counseling et d'autres services de soutien.

Que devez-vous faire si vous avez été victime de violence ou de harcèlement sexuel?

Rappelez-vous que ce n'est pas votre faute! Il faut du courage juste pour parler de votre expérience, encore plus pour aller de l'avant avec n'importe quelle forme de justice.

Il est important de mentionner que la violence sexuelle n'a rien à voir avec l'amour, la passion ou le désir; c'est une question de pouvoir et de contrôle.

Le comportement de l'auteur est souvent enraciné dans des comportements et des croyances discriminatoires au sujet de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, de la race, du handicap ou de la croyance du survivant. Souvent, les auteurs se considéreront comme étant supérieurs et comme ayant le droit d'avoir accès à leur victime d'un point de vue sexuel.

Si vous avez été victime de violence ou de harcèlement sexuel, vous trouverez une liste de ressources à la fin de ce guide.

Régler la situation au sein du syndicat

Dans ce cas, l'incident ne s'est peut-être pas produit au travail ou peut-être ne voulez-vous pas que la personne qui vous a causé un préjudice perde son emploi ou subisse d'autres répercussions au travail. **Vous pouvez parler aux personnes suivantes et accéder aux ressources suivantes :**

- parlez au conseil exécutif de votre syndicat – demandez s'il y a une personne au sein du conseil exécutif qui s'occupe spécifiquement des questions de violence et de harcèlement sexuels. Si ce n'est pas le cas, veuillez

communiquer avec votre délégué syndical ou le président de votre section locale;

- parlez à votre conseiller syndical (représentant du personnel) – vous pouvez savoir qui est cette personne en parlant avec une personne au sein du conseil exécutif de votre section locale;
- examinez les processus de votre section locale qui sont définis dans vos règlements – cela peut s’avérer utile si c’est un cas de harcèlement de membre à membre;
- consultez le Code de conduite du SCFP national (pour les événements organisés par le SCFP national) et le Code de conduite du SCFP-Ontario (pour les événements organisés par le SCFP-Ontario);
- communiquez avec l’ombudspersonne nommée pour l’événement dans les cas où le Code de conduite n’a pas été respecté pendant l’événement;
- consultez l’Énoncé sur l’égalité du SCFP :
 - *une procédure du SCFP régissant les procès (Annexe F des Statuts du SCFP) offre aux membres en règle un processus interne pour que les plaintes liées à des activités syndicales contre d’autres membres soient traitées de manière juste et impartiale :*
 - *le harcèlement ou la discrimination fondé sur un motif interdit en vertu de l’alinéa F.1(m) est considéré comme une infraction en vertu des Statuts;*
 - *les membres qui ont une plainte à faire alléguant une violation de l’alinéa F.1(m) peuvent choisir une procédure alternative adoptée par le Conseil exécutif national. Avec la procédure alternative, un médiateur ou un arbitre est nommé pour effectuer une recherche des faits et une médiation en tenant compte des traumatismes.*

Traiter la situation en consultation avec l’employeur

Dans ce cas, vous pourriez vouloir que l’employeur exerce ses obligations légales de créer et de maintenir un lieu de travail sécuritaire.

- Vérifiez les dispositions de négociation négociées au lieu de travail contenues dans votre convention collective.
- Examinez les politiques du lieu de travail, comme les politiques en matière de violence et de harcèlement au travail.
- Examinez la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l’Ontario, particulièrement si les politiques en matière de violence et de harcèlement au travail ne sont pas suffisantes.

Le *Code criminel* du Canada traite des actes violents, des agressions sexuelles, des menaces et des comportements comme la traque furtive et, par conséquent, nécessite l'implication de la police et potentiellement du système judiciaire pénal qui comporte ses propres implications pour la personne qui dénonce un préjudice et la personne accusée d'avoir causé un préjudice.

Le harcèlement peut aussi être une question qui tombe sous le coup du *Code des droits de la personne* de l'Ontario s'il constitue du harcèlement fondé sur les motifs interdits de discrimination comme l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la race, la religion ou le handicap, pour n'en nommer que quelques-uns.

Que pouvons-nous faire au sein de nos syndicats?

En tant que membres syndiqués, vous pouvez jouer un rôle de premier plan dans la prévention de la violence et du harcèlement sexuels et le soutien des survivants qui choisissent de dénoncer, que l'incident se soit produit au travail ou lors d'événements organisés par notre syndicat.

Offrir une formation adéquate et appropriée afin d'aider les membres à savoir ce qu'ils doivent faire en tant que spectateurs aide à favoriser un espace syndical préventif et réactif à la violence sexuelle.

Avant qu'un incident ne se produise, les sections locales peuvent être proactives en voyant à ce que le syndicat comprenne ce à quoi peut ressembler la violence sexuelle et comment la prévenir :

- organisez des cours de formation syndicale – examinez la liste des cours offerts par la Direction de l'éducation syndicale qui est disponible et prévoyez une formation en communiquant avec le conseiller syndical;
- examinez les publications de la Direction des droits de la personne, comme le cours « Non à la violence sexuelle en milieu de travail – Connaissez vos droits. Appuyez vos collègues. » et le matériel pertinent en matière de santé et de sécurité. Demandez plus de détails à votre conseiller syndical. Consultez les « liens » dans la section « Ressources »;
- examinez les rôles et les responsabilités du conseil exécutif des sections locales et du syndicat, des délégués syndicaux et des membres de la base

puisque, en fonction du poste que vous occupez, vous pourriez être soumis à différentes règles et attentes.

Here are some steps you can take to properly support a survivor who has reported sexual violence:

- écoutez activement le survivant;
- dites clairement au survivant que vous voulez respecter le caractère confidentiel mais que, en tant que dirigeant syndical, vous pourriez également avoir une obligation légale de rapporter la situation de violence au travail en vertu du « besoin de savoir », particulièrement lorsque d'autres personnes pourraient être en danger. Ce qui est couvert dans l'expression « besoin de savoir » peut être expliqué dans la politique de prévention de la violence au travail;
- informez le survivant que vous pourriez devoir prendre des notes;
- fournissez de l'information au survivant quant aux choix qui s'offre à lui, comme de déposer une plainte, de déposer un grief, de demander un congé de maladie au travail ou de l'assurance-emploi ou de faire une demande à la CSPAAT;
- demandez-lui ce à quoi ressemble du soutien pour lui – renoncez à vos propres opinions;
- validez le survivant – reconnaissez qu'il n'est jamais facile de parler de violence sexuelle;
- faites preuve d'empathie envers le survivant – ne compatissez pas avec lui, faites plutôt preuve d'empathie et rappelez-vous que chaque personne a une manière différente de guérir et de faire face à une situation.

Si votre section locale n'a pas présentement de politique et dispositions dans ses règlements au sujet de la violence sexuelle, vous pouvez travailler avec d'autres pour mettre quelque chose en place par l'entremise d'une résolution dans le cadre d'une réunion des membres ou du conseil exécutif ou par l'entremise du comité d'examen des règlements.

La définition de violence sexuelle devrait être précisée clairement avec une définition de ce qu'est le consentement, un engagement de prévenir et de traiter la violence sexuelle, un engagement de formation continue des membres du conseil exécutif et des membres de la base et un processus de dénonciation et de responsabilisation clair.

Voici une brève liste de vérification :

Prévention

- ✓ Élaborer et mettre en œuvre une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et de la violence sexuelle, avec des définitions claires.
- ✓ Assurer une formation et une éducation obligatoires et continues sur ce qu'est le consentement, la violence sexuelle et les intersections de différentes identités pour les membres – cela peut être payé entièrement par la section locale ou conjointement avec l'employeur.
- ✓ Mettre en œuvre une formation liée aux traumatismes pour tous les dirigeants, particulièrement les délégués syndicaux et les membres des comités de la santé et de la sécurité.

Négociation

- ✓ Négocier des dispositions de convention collective qui nomment toutes les formes de violence sexuelle et les traite, y compris les incidents entre membres. Certaines sections locales, comme les sections locales 3902, 3261 et 1230, ont des dispositions qui traitent de la protection des témoins, des non-représailles et de la possibilité de s'objecter au choix de la personne qui enquête si c'est un conflit entre membres.
- ✓ Élaborer des politiques et des pratiques pour la section locale qui encouragent un processus proactif et transparent pour traiter de la violence sexuelle.

Une réponse claire, transparente et rapide

- ✓ Établir un processus de dénonciation clair et fiable pour les personnes qui ont été victimes de violence sexuelle, processus qui comprend une enquête rapide.
- ✓ Identifier clairement avec qui les gens devraient communiquer, comme des membres formés.
- ✓ Voir à ce qu'il y ait des membres formés en place pour recevoir les plaintes et assurer une formation et des rotations continues, puisque le fait de faire ce travail peut impliquer des traumatismes par procuration.
- ✓ Voir à ce que les membres connaissent très bien ce processus et permettre des options qui ne rendent pas un mécanisme officiel obligatoire. Ce ne sont pas tous les survivants qui sont intéressés à embarquer dans un processus judiciaire ou à impliquer la police ou l'employeur.
- ✓ Tenir le survivant au courant du processus. Lorsque l'on mise sur des griefs et des enquêtes, ces processus peuvent parfois faire en sorte que le plaignant n'a à peu près pas de voix dans le processus de règlement. Particulièrement dans

le cas de la violence sexuelle, le survivant devrait avoir le plus de contrôle possible dans le processus.

- ✓ Une fois qu'une enquête a débuté, mettre en place des mécanismes qui assurent une distance entre les personnes impliquées et qui assurent qu'aucune personne ne subit de répercussions parce qu'elle fait partie du processus.

Culture syndicale

- ✓ Promouvoir une culture syndicale qui rend la violence sexuelle inacceptable et facile à nommer et à interrompre si elle se produit.
- ✓ Voir à ce que la violence sexuelle soit un enjeu syndical et pas un problème qui touche uniquement les femmes.
- ✓ Encourager les membres à voir que notre syndicat devient plus fort lorsque nous faisons du respect, de la solidarité et de la responsabilisation nos priorités.
- ✓ Restez vigilant face aux préjugés implicites. Les stéréotypes raciaux peuvent entrer en jeu lorsque des femmes autochtones, noires et racisées se plaignent d'avoir été victimes de violence sexuelle.

Des préjugés implicites peuvent également ressortir lors de réponses à des plaintes déposées par des personnes ayant un handicap, des travailleurs du sexe et des LGBTAI2S+.

Cela peut engendrer des obstacles inutiles et additionnels pour résoudre équitablement une situation et tenir l'auteur responsable. En tant que membres syndiqués nous devrions suivre une formation continue pour reconnaître les préjugés implicites et le racisme lorsque nous enquêtons sur des plaintes de harcèlement et que nous cherchons à les régler.

En menant une enquête de manière équitable, de bonne foi et sans discrimination, nous respectons nos obligations légales à l'égard de l'accusé et de la victime de harcèlement.

Nous pouvons également soutenir financièrement et autrement des centres d'aide aux victimes de viol et organismes communautaires de lutte contre la violence, et travailler avec eux, pour élaborer des opportunités de formation et des campagnes de sensibilisation qui parlent de tous les aspects de la violence et de la façon dont nous, en tant que membres syndiqués, sommes rendus plus faibles en ne traitant pas de ce problème.

Conclusion

Nous pouvons mettre un terme à la violence et au harcèlement sexuels au sein de notre syndicat et c'est notre responsabilité commune de le faire.

Nous pouvons nous assurer que nos syndicats sont forts et exempts de toute forme de violence et de harcèlement sexuels.

Ce n'est que lorsque nous l'aurons fait et que nous nous serons assurés que nos syndicats sont exempts de toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination que nous serons en position d'obtenir gain de cause pour tous.

Si vous êtes intéressé à vous impliquer davantage au sein de votre syndicat et à aider à faire changer les choses, songez à vous mobiliser ou à vous présenter lors des prochaines élections au sein de votre section locale.

Songez également à participer à la Conférence sur les droits de la personne et à la Conférence des femmes du SCFP-Ontario au cours desquelles vous pouvez vous présenter pour un poste au sein d'un des comités des droits de la personne ou du Comité des femmes.

Ressources

Ressources communautaires

- [Assaulted Women's Helpline](#) (page en anglais seulement) (Ligne d'aide pour les femmes victimes d'agression) - 1-866-863-0511 – Une ligne de crise téléphonique et ATS ouverte 24 heures pour les femmes de la province de l'Ontario.
 - La Assaulted Women's Helpline est une ligne de crise téléphonique et ATS ouverte 24 heures, gratuite et anonyme, pour toutes les femmes de la province de l'Ontario qui ont été victimes de toute forme d'abus. On y offre du soutien dans 200 langues, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année. On y offre du soutien dans les situations de crise, une planification de la sécurité, du soutien émotionnel, de l'information et des références, et on travaille en collaboration avec des partenaires communautaires et des organismes sœurs pour réduire les différentes prestations de services et identifier les nouveaux enjeux ou les nouvelles tendances concernant les femmes avec lesquelles nous travaillons. Des services aux femmes sourdes, sourdes et aveugles et malentendantes sont disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les femmes peuvent aussi appeler la Senior Safety Line (Ligne d'aide pour aînées) au 1 866 299-1011.
- La [clinique Barbra Schlifer](#) - est une clinique spécialisée pour les femmes qui fuient une situation de violence. La clinique offre de l'aide juridique en matière de droit familial, de droit sur l'immigration, de droit criminel et de droit sur les agressions sexuelles, y compris des services d'interprétation et de traduction dans plus de 200 langues.
- L'[Association canadienne des centres contre les agressions à caractère sexuel](#) - offre une liste de centres de lutte contre la violence qui se trouvent aux quatre coins du Canada.
- Soutiens pour les Autochtones
 - Vérifiez dans votre région pour voir quels services sont disponibles pour les Autochtones qui ont été victimes de violence, services qui peuvent inclure des centres d'amitié, les centres de santé pour les Autochtones, des refuges pour les Autochtones et des lignes d'écoute téléphonique spécifiques aux Autochtones.
 - Talk4Healing, www.talk4healing.com (page en anglais seulement) est un service d'entretien, de discussion et de messagerie fondé sur la culture et entièrement confidentiel pour les femmes autochtones vivant

dans des communautés urbaines, rurales et éloignées, sur des réserves et en dehors des réserves de l'Ontario. Vous pouvez avoir accès à Talk4Healing en composant le numéro sans frais 1 855 554-4325.

- La trousse « Vous n'êtes pas seule » de l'Association des femmes autochtones du Canada à www.nwac.ca/home/policy-areas/violence-prevention-and-safety/you-are-not-alone (en anglais seulement).
- La [trousse](#) (trousse en anglais seulement) de l'Ontario Federation of Indian Friendship Centres (Fédération ontarienne des centres d'amitié autochtones) « Taking Care of Each Other's Spirit » (Prendre soin du moral des uns des autres).
- La [Native Youth Sexual Health Network](#) - (page en anglais seulement) (Réseau de santé sexuelle des jeunes autochtones) est une organisation par et pour les jeunes autochtones qui traite de nombreux enjeux liés à la santé sexuelle et génésique, aux droits et à la justice partout aux États-Unis et au Canada.
- [Fem'aide](#) est une ligne de soutien provinciale pour les femmes francophones victimes de violence. On y offre du soutien, de l'information et des références vers les services de première ligne appropriés dans leurs collectivités, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Vous pouvez avoir accès à Fem'aide en appelant au numéro sans frais 1 877 336-2433.
- Soutiens pour les LGBTQA2+
 - La [Trans Lifeline](#), (page en anglais seulement) (1 877 330-6366) est une organisation dirigée par des personnes trans dédiée à améliorer la qualité de vie des trans en répondant aux besoins essentiels de notre communauté avec un service direct, du soutien matériel, de la promotion et de l'éducation.
 - La [LGBT Youthline](#), 1-800-268-9688, - (page en anglais seulement) (1 800 268-9688) offre une ligne téléphonique de soutien par les pairs sans frais pour les jeunes lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, transsexuels, bispirituels, allosexuels et en questionnement.
 - La Société canadienne du SIDA offre une liste de [ressources](#) de soutien clés pour les personnes transgenres.
- [Hébergement femmes](#) est une ressource en ligne, élaborée par Hébergement femmes Canada, afin d'aider les femmes et leurs enfants qui cherchent à fuir des situations de violence et d'abus. Il y a, sur leur site Web, une carte interactive du Canada qui sert de ressource rapide pour mettre les femmes en contact avec le refuge le plus près qui peut offrir sécurité, espoir et soutien. Vous pouvez cliquer sur la carte de l'Ontario où on vous demandera d'entrer

de l'information comme votre adresse, à quelle distance doit se trouver le refuge / la maison de transition, si vous avez des enfants ou des animaux et si vous avez d'autres besoins en matière d'accommodement.

- [SHARE](#) - Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne a lancé l'Échange de ressources pour le harcèlement et l'agression sexuelle (ÉRHAS). L'ÉRHAS est un service qui aide tous les travailleurs qui ont été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au travail, et ce dans 140 langues. Ils offrent des renseignements juridiques gratuitement et de façon confidentielle aux travailleurs au sujet des options qui s'offrent à eux afin de parler de leur expérience. Vous pouvez en apprendre davantage au sujet de l'ÉRHAS en visitant leur [site Web](#) ou en appelant en utilisant les renseignements suivants :

Il est possible de communiquer avec l'équipe de l'ÉRHAS en appelant le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne et en suivant les instructions. Vous devrez appuyer sur le 8 pour parler avec le personnel de l'ÉRHAS.

Tél.: 416 597-4900

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS : 416 597-4903

ATS sans frais : 1 866 612-8627

Leurs lignes téléphoniques sont ouvertes les lundis, mardis, mercredis et vendredis de 9 h 00 à 17 h 00 et les jeudis de 14 h 00 à 18 h 00.

- La [White Ribbon Campaign](#) (page en anglais seulement) (Campagne du ruban blanc) - organise des campagnes pour bâtir un mouvement d'hommes et de garçons qui travaillent à mettre fin à la violence faite aux femmes et aux filles, à promouvoir l'égalité des sexes, des relations saines et une nouvelle vision de la masculinité.
- Le [Fonds d'action et d'éducation juridique pour les femmes](#), (1 888 824-5323) intervient dans les dossiers juridiques qui ont une incidence sur les droits à l'égalité au Canada et offre de l'éducation et d'autres ressources sur les questions d'égalité, dont les problèmes au travail.
- [211](#) - est un service qui établit un lien entre les personnes vivant aux quatre coins du Canada avec de l'information au sujet d'un grand nombre de services sociaux et comprend une ligne d'aide (2-1-1) disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans plus de 100 langues.

Ressources du SCFP

- Consultez les ressources de prévention de la violence en ligne du SCFP :
 - *Ça ne fait pas partie du travail* (www.scfp.ca/douze-suggestions-pour-lutter-contre-la-violence-au-travail);
 - Trousse de prévention de la violence et du harcèlement au travail (www.scfp.ca/trousse-de-prevention-de-la-violence-0);
 - Directive pour la prévention de la violence et du harcèlement au travail (www.scfp.ca-prevention-de-la-violence-et-du-harcelement-au-travail);
 - *Les racines profondes du harcèlement et des blessures psychologiques au travail* (www.scfp.ca/-les-racines-profondes-du-harcelement-et-des-blessures-psychologiques-au-travail);
 - *Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SCFP* (www.scfp.ca/non-au-harcelement-guide-lintention-des-sections-locales-du-scfp);
 - *La violence conjugale dans le milieu de travail : Un guide pour la négociation* (www.scfp.ca/la-violence-conjugale-dans-le-milieu-de-travail-un-guide-pour-la-negociation).



ⁱ METRAC Action on Violence – présentation faite au Groupe de travail national sur l'éducation postsecondaire du SFCP, 2018. E.

ⁱⁱ Université Ryerson, Sexual Violence Policy (Politique sur la violence sexuelle) <https://www.ryerson.ca/policies/policy-list/sexual-violence-policy> (page en anglais seulement).

ⁱⁱⁱ Krug et al., eds. 2002, *Rapport mondial sur la violence et la santé*. Genève, Organisation mondiale de la santé. p. 149.

^{iv} Présentation faite par METRAC au Groupe de travail national sur l'éducation postsecondaire du SFCP, 2018.

^v Ce paragraphe est basé sur la page 3 du document *Overcoming Barriers and Enhancing Supportive Responses: The Research on Sexual Violence against Women* (Surmonter les obstacles et améliorer les réponses solidaires : La recherche sur la violence sexuelle faite aux femmes), Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children (Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants), Université Western, mai 2012.

^{vi} *Canadian Public Opinion Poll on Sexual Harassment at Work* (Sondage d'opinion national sur le harcèlement sexuel au travail), Angus Reid Institute, 2014, disponible à <http://angusreid.org/wp-content/uploads/2014/12/2014.12.05-Sexual-Harassment-at-work.pdf> (en anglais seulement).

^{vii} Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Workplace Issues (Préoccupations des lesbiennes, des gais, des bisexuels et des transgenres au travail) (<http://www.catalyst.org/knowledge/lesbian-gaybisexual-transgender-workplace-issues> What was the data based on? Poll? Interviews

^{viii} Ibid.

^{ix} Benoit, Cecilia et. al. 2015. *Dossier d'information : La violence à caractère sexuel faite aux femmes au Canada*. Commandé par Forum fédéral-provincial-territorial des hautes et hauts fonctionnaires responsables de la condition féminine. <http://www.cfc-swc.gc.ca/svawc-vcsfc/issue-brief-fr.pdf>.

^x Ibid.