

Copie de l'animateur

Discussion sur les mises en situation pour faire face au harcèlement sexuel au travail

Consignes pour diriger la discussion sur les mises en situation

Page 2

Mise en situation n° 1 et réponses associées

Page 3

Mise en situation n° 2 et réponses associées

Page 5

Mise en situation n° 3 et réponses associées

Page 6

Consignes pour diriger la discussion sur les mises en situation

Activité en sous-groupes (10 min)

- 1 Divisez la classe en équipes de quatre ou cinq personnes. Pour ce faire, attribuez un numéro à chaque personne. Formez les groupes en fonction des numéros attribués pour éviter que les participants se mettent en équipe avec des gens qu'ils connaissent.
- 2 Demandez aux équipes ainsi formées de s'asseoir aux endroits prévus dans le local.
- 3 Mentionnez aux participants qu'il s'agit d'un exercice rapide et qu'ils ne disposent que de très peu de temps.
- 4 Demandez-leur de nommer quelqu'un, dans chaque groupe, qui sera responsable de prendre des notes et de présenter les conclusions de son groupe à toute la classe (ces deux tâches peuvent être assignées à deux personnes différentes).
- 5 Indiquez à chaque équipe la mise en situation qui lui a été attribuée dans le guide du participant et les questions auxquelles elle doit répondre sur la feuille de discussion.
- 6 Dites aux participants qu'ils auront cinq ou six minutes pour discuter de la mise en situation et répondre aux questions suivantes :
 - S'agit-il d'un cas de harcèlement sexuel?
 - Quelles mesures, s'il y a lieu, la direction devrait-elle prendre?
- 7 Circulez dans la classe pour veiller au bon déroulement de l'activité.

Activité en groupe (10 min)

- 8 Après l'activité en équipes, réunissez tous les participants pour une discussion de groupe.
 - a. Chaque équipe doit présenter ses décisions et les facteurs dont il a tenu compte.
 - b. Invitez les participants des autres équipes à exprimer leur avis sur les conclusions et l'approche suggérée.

Activité de récapitulation (5 min)

- 9 Lorsque toutes les équipes ont eu l'occasion de présenter leurs conclusions, demandez aux participants de nommer une chose qu'ils ont apprise aujourd'hui à propos du harcèlement sexuel, d'indiquer pourquoi il s'agit d'un sujet dont il faut se préoccuper, de mentionner comment réagir dans une telle situation, etc.

Mise en situation n° 1

Benoît, Jose et Anika travaillent dans un petit bureau où chacun d'eux a son propre cubicule. Il arrive que Benoît et Jose fassent des commentaires sur le genre de femme qu'ils trouvent attirant. Un jour, Benoît dit à Jose, devant Anika, qu'il aime les femmes qui ont des petites fesses rondes. Comme d'habitude, Jose éclate de rire. Anika leur dit d'arrêter. Elle leur dit qu'elle les trouve dégoûtants. Benoît et Jose s'excusent auprès d'elle. Le lendemain, Anika surprend une conversation entre Benoît et Jose pendant laquelle Benoît fait un commentaire sur les « belles jambes » d'une femme. Anika rougit. Elle leur demande d'arrêter. Benoît et Jose font fi des protestations d'Anika et lui répondent qu'ils discutaient seulement de leurs préférences personnelles en matière de femmes. Anika est contrariée; elle s'adresse donc aux Ressources humaines pour porter plainte. Elle craint toutefois des représailles de la part de Benoît et de Jose parce que le bureau compte si peu d'employés. Cela dit, Anika est d'avis qu'ils devraient arrêter.

Question 1 :

S'agit-il d'un cas de harcèlement sexuel?

- Oui. Ils ont fait, à plusieurs reprises, des commentaires choquants et importuns à caractère sexuel ou se rapportant à la sexualité.
- Ces commentaires traduisent une certaine vision de la femme, celle de la femme-objet.
- Certaines personnes ne se formaliseraient pas de tels commentaires. Cela dit, ils ont choqué Anika.
- Et même si les commentaires ne la visaient pas directement, Benoît et Jose lui imposent, et possiblement à d'autres personnes, un climat de travail inconfortable (malsain).

Question 2 :

Anika aurait-elle pu réagir autrement? Comment?

- Parfois, les gens minimisent ou banalisent les situations inconvenantes dont ils sont témoins (p. ex., « elle devrait juste s'en aller »), mais la plupart ne savent tout simplement pas quoi faire ni quoi dire pour régler le problème. Il leur arrive même de faire des blagues sur la situation pour détendre l'atmosphère.
- Cela dit, la responsabilité de prévenir le harcèlement sexuel incombe à toutes les personnes présentes.
- Lorsqu'elle a décidé de signaler la situation aux Ressources humaines, Anika a fait le bon choix. Elle pourrait même envisager d'autres solutions.
- It is never the victim's fault for being sexually harassed.

Question 3 :

Que devrait faire l'organisation? N'oubliez pas ce que vous devez faire :

→ **Remerciez** the person for reporting their concerns.

→ **Écoutez** la personne pendant qu'elle vous explique la situation qui la préoccupe.

→ **Résumez** ce que vous avez entendu et votre

compréhension de ses principales préoccupations.

- **Demandez** à la personne de vous décrire l'issue qu'elle cherche à obtenir.
- **Évaluez** sa sécurité physique et psychologique et envisagez de prendre les mesures nécessaires ou des mesures de prudence provisoires.
- **Discutez** de la notion de confidentialité.
- **Discutez** des méthodes informelles et officielles de résolution.
- **Définissez** les prochaines étapes.
- **Agissez** rapidement :
 - Si une méthode informelle de résolution est choisie, établissez et enclenchez le processus.
 - Si une plainte officielle est déposée, ouvrez rapidement une enquête et menez-la avec diligence, dans le respect des règles de confidentialité, de façon impartiale et en conformité avec la politique de votre entreprise.
- **Communiquez**, communiquez et communiquez avec les parties pendant tout le processus.
- **Achievez** le processus, cernez les étapes supplémentaires, s'il y a lieu, et tirez des conclusions.
- **Présentez un compte rendu** aux parties.
- **Faites un suivi** pour examiner les nouveaux problèmes ou évaluer le retour du problème. Envisagez la nécessité de renforcer les mesures de rétablissement et de prévention du harcèlement au travail.

Question 4 :

Souvent, le superviseur de Benoît et Jose rit et lève les yeux au ciel lorsqu'il les entend parler ainsi. Il leur dit d'arrêter lorsque les commentaires deviennent un peu trop grossiers. Cet élément change-t-il votre évaluation de la situation?

- **Oui.** Le degré de gravité du problème que vous devez gérer vient de monter d'un cran parce que le problème ne touche plus seulement Benoît et Jose. Le superviseur, qui occupe un rôle de gestionnaire, semble fermer les yeux, par ses actions, sur le climat de travail hostile. Sa réaction envoie un message clair comme quoi ce genre de comportement est acceptable.
- Les membres de la direction et les propriétaires doivent recevoir la formation nécessaire pour apprendre à repérer les problèmes potentiels, puis prendre les moyens pour corriger le problème.

Question 5 :

Si, dans la mise en situation, Benoît et Jose avaient été des femmes – appelons-les Jeanne et Rebecca – et que celles-ci discutaient du genre d'homme qu'elles trouvaient attirant. Verriez-vous les choses autrement?

- **Non.** Il s'agit toujours de commentaires choquants et importuns, faits à répétition, à caractère sexuel ou se rapportant à la sexualité.
- Un tel climat de travail nuit à la productivité des employés et augmente la rotation du personnel parce que les employés ne sont pas tout à fait à l'aise lorsqu'ils sont au travail.

Question 6 :

Si Anika n'avait pas entendu les commentaires de Benoît et Jose, la situation poserait-elle toujours problème?

- La situation n'est pas plus adéquate lorsque la victime n'est pas là ou n'entend pas les commentaires. En fait, ceux qui ont entendu ou ceux qui ont fait les commentaires pourraient plutôt avoir l'impression de pouvoir continuer, propageant ainsi l'idée que ce genre de comportement est toléré.

Mise en situation n° 2

Le livreur local se rend au bureau au moins tous les deux jours pour livrer des articles. Il se prend d'affection pour la nouvelle réceptionniste, qui doit apposer sa signature pour obtenir les colis, et l'invite à sortir. La réceptionniste n'en a pas envie et décline l'invitation. Le livreur est convaincu qu'il arrivera à la faire changer d'avis. Il entreprend alors de lui apporter des friandises, des fleurs, des cartes, des petites peluches. Pas tous les jours, mais une fois par semaine, environ. La réceptionniste ne change pas d'idée et ne manifeste aucun intérêt pour les cadeaux qu'elle reçoit. Elle s'adresse alors à un superviseur pour lui dire que le livreur la rend mal à l'aise.

Question 1 :

S'agit-il d'un cas de harcèlement sexuel? • Oui. Le livreur fait des avances importunes à répétition.

Question 2 :

Que devrait faire l'organisation?

- Même si le livreur n'est pas un employé de l'organisation, cette dernière a l'obligation d'agir.
- Elle pourrait notamment demander au superviseur, à un autre gestionnaire ou au propriétaire de l'entreprise de remplacer la réceptionniste à un moment où le livreur doit se présenter. Il est nécessaire de parler au livreur pour lui dire clairement que son acharnement déplaît à la réceptionniste ou à l'entreprise. Il faut lui dire d'arrêter d'agir ainsi et que, s'il s'obstine, il faudra signaler son comportement à son employeur. Cette technique pourrait permettre au livreur de ne pas perdre la face, faire cesser le comportement et éviter à l'entreprise de devoir signaler la situation à l'employeur de la personne éconduite, ce qui pourrait lui coûter son emploi.
- Autrement (ou si vous pensez que c'est nécessaire), vous pouvez couper court à tout ça et demander à ce que le livreur soit remplacé par un autre. Toutefois, tenez-vous prêt à répondre aux questions de son patron, qui vous demandera pourquoi vous souhaitez avoir recours aux services d'une autre personne.

Question 3 :

Supposons que la réceptionniste était tellement timide qu'elle n'a pas osé dire ce qu'elle pensait. Elle a seulement rougi et eu l'air mal à l'aise.

- Certaines personnes ont de la difficulté à exprimer leur inconfort. La réceptionniste serait tout de même une victime. Si l'organisation est au courant de la situation, elle est tenue de réagir.
- Pour l'employeur, « ne pas être au courant » de la conduite ne constitue pas une défense. Vous avez le devoir d'anticiper les problèmes et de fournir un lieu de travail sûr et exempt de harcèlement. Pour y parvenir, vous devez faire preuve de diligence. Par exemple, il est bon de s'informer de temps à autre auprès de ses employés pour en savoir plus sur leur qualité de vie au travail.

Question 4 :

Et si le livreur avait été une femme?

- Le genre du harceleur et celui de la victime n'ont aucune importance dans un cas de harcèlement sexuel. La conduite est de nature sexuelle et importune, et c'est un problème omniprésent et récurrent. Il s'agit donc bien d'un

Mise en situation n° 3

Lorsque Maria a commencé à travailler pour votre organisation comme ouvrière, elle portait un autre prénom, et il fallait utiliser un autre pronom pour parler d'elle. Quelques années plus tard, Maria, qui était un homme, a entrepris sa transition pour devenir une femme. Elle a entamé le processus de transition médicale, et sa poitrine s'est développée à la suite du traitement hormonal. Les gens ont commencé à la dévisager et à la traiter avec indifférence. Certaines femmes se sont plaintes du fait qu'elle utilisait « leurs » toilettes. D'autres femmes dans le bureau étaient plus cordiales, mais lui posaient souvent des questions embarrassantes pour savoir quelles « parties » avaient été changées plus bas, si elle pouvait utiliser ses « nouvelles parties » et comment elle pouvait le faire.

Question 1 :

S'agit-il d'un cas de harcèlement sexuel?

- **Oui.** La conduite, les commentaires et les questions des collègues de Maria constituent une forme de harcèlement fondé sur le genre.

Question 2 :

Comment votre organisation devrait-elle gérer la situation?

- Vous êtes aux prises avec un gros problème et devez mettre un terme à ce qui se passe immédiatement. Si vous tolérez ce genre de comportement, ce dernier nuira au moral et à la productivité des employés, à la rotation du personnel et à la santé mentale de vos employés.
- Vous devez d'abord soit demander à Maria si elle est à l'aise avec l'emploi d'une méthode informelle de résolution et la mise en place d'une formation, soit décider de procéder à une enquête officielle compte tenu de la gravité de la conduite.
- Dans tous les cas, il est nécessaire d'offrir de la formation aux employés. Envisagez d'offrir une formation sur le harcèlement, une formation pour favoriser l'intervention des témoins et une formation sur la sensibilité et la diversité. C'est à l'employeur, et non à Maria, qu'il incombe de proposer ces formations.
- Pensez à d'autres manières dont vous pourriez aider vos employés à faire preuve d'ouverture, à élargir leurs connaissances sur la question et à être plus tolérants. Vous pourriez, par exemple, organiser une « journée de sensibilisation » tous les trimestres sur différents sujets délicats, comme l'identité et l'expression de genre, les handicaps, etc.

Question 3 :

Peut-on prendre en considération le secteur? La construction a la réputation d'être un domaine plus « brutal ».

- **Non.** La recherche montre que de nombreux membres de la communauté LGBTQ2S+ ont peur ou sont mal à l'aise d'« affirmer leur identité sexuelle » au travail. Il est essentiel de créer des conditions de travail inclusives et positives pour tous les employés, peu importe :
 - leur identité;
 - votre niveau de connaissances à ce sujet;
 - votre secteur d'activité.
- Donc, votre organisation a peut-être plus de travail à faire que d'autres en matière d'éducation, de formation et de mise en application des règles.

Question 4 :

Comment devriez-vous gérer les reproches adressés à Maria parce qu'elle utilise les toilettes des « femmes »?

- Les toilettes ont toujours été une immense source d'incertitude pour les personnes trans. L'année passée, le National Center for Transgender Equality a mené un sondage auprès de plus de 27 000 Américains, parmi lesquels environ 2 % s'identifiaient comme trans. Le sondage a révélé, pour les 12 mois précédents, que :
 - 59 % des personnes trans ont évité d'utiliser les toilettes publiques chaque fois que c'était possible;
 - 24 % des personnes trans se sont fait poser des questions sur leur présence dans les toilettes qu'elles utilisaient;
 - 12 % des personnes trans se sont fait harceler verbalement, et 9 % des personnes trans se sont vu refuser l'accès à des toilettes.
- L'expression et l'identité de genre sont des motifs de discrimination interdits en vertu des lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne. Exclure Maria des toilettes des « femmes » constituerait un acte de harcèlement et de discrimination.
- Nous devons tous aller aux toilettes. Il est donc grand temps que les entreprises réalisent qu'elles devraient rendre l'expérience – pour tous et toutes – aussi agréable que possible.
- Envisagez la possibilité d'offrir des toilettes pour tous les genres. Voilà une autre manière, pour une entreprise, de faire preuve d'initiative et d'afficher ses valeurs d'inclusivité.