



**SYMPOSIUM**  
**Collaborer pour  
prévenir et combattre  
le harcèlement et la  
violence au travail**

**PROGRAMME**  
**16 ET 17 SEPTEMBRE 2024**

# PROGRAMME

## Le lundi 16 septembre 2024

19 h 00 21 h 00	<b>Panel d'ouverture</b> <b>EXPLORER DE NOUVELLES NORMES : LES IMPLICATIONS DE LA RATIFICATION DE LA CONVENTION 190 DE L'OIT POUR LE CANADA</b> (anglais avec interprétation simultanée en français) <i>Opus 1 (Plénière)</i> <b>Modératrice : Dre Jane Pillinger, Ph. D.</b>	<b>Panélistes</b>
	<b>John Beckett, PSAC, MBA</b> Leader en sécurité, formation et opérations	<b>Siobhán Vipond</b> Vice-présidente exécutive Congrès du travail du Canada
	<b>Chidi King</b> Cheffe de l'unité de genre, égalité, diversité et inclusion Organisation internationale du travail	<b>Représentant(e) du programme du travail (à déterminer)</b> Gouvernement du Canada

## Le mardi 17 septembre 2024

8 h 00 9 h 00	<b>Enregistrement et petit déjeuner</b> <i>Foyer Opus</i>	
9 h 00 9 h 20	<b>Accueil et allocution d'ouverture</b> (anglais avec interprétation simultanée en français) <i>Opus 1 (Plénière)</i> <b>Dre Adriana Berlingieri, Ph. D.</b> Associée de recherche académique Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western	
9 h 20 10 h 30	<b>Groupe de discussion des survivant(e)s</b> <b>LE PARTAGE DES EXPÉRIENCES VÉCUES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL</b> (anglais avec interprétation simultanée en français) <i>Opus 1 (Plénière)</i> <b>Modératrice : Myriam Dupéré</b>	<b>Panélistes</b>
	<b>Julie Lamothe, J.D.</b> Avocate Lamothe Law	<b>Bonnie Robichaud</b> Auteure de <i>It Should Be Easy to Fix</i>

Le mardi 17 septembre 2024

10 h 30 ● **Pause café**11 h 00 *Foyer Opus*11 h 00 ● **Présentation**

12 h 00

**TRAITER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS UN CADRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL : LEÇONS TIRÉES DE L'EXPÉRIENCE DE LA BELGIQUE, DE L'AUSTRALIE ET DU CANADA EN MATIÈRE D'INCLUSION, DE SENSIBILITÉ AU GENRE ET D'INTÉGRATION DE L'ACCÈS AUX VOIES DE RECOURS**  
(français avec interprétation simultanée en anglais)

*Opus 1 (Plénière)***Dre Rachel Cox, Ph. D.**

Professeure

Département des sciences juridiques

Université du Québec à Montréal (UQAM)

Partout dans le monde, les régimes de santé et de sécurité au travail (SST) imposent de plus en plus la prévention primaire de la violence et du harcèlement, au lieu de se contenter de réagir à des incidents individuels de violence et de harcèlement. De même, en ce qui concerne le harcèlement sexuel, les lacunes des régimes antidiscriminatoires fondés sur des plaintes ont été mises en évidence ces dernières années; plusieurs pays se sont tournés vers les régimes de SST en espérant que les mesures de prévention primaire offriront aux travailleur(se)s une meilleure protection contre le harcèlement sexuel.

Dans le cadre des régimes de SST, le harcèlement sexuel peut être considéré comme une catégorie de risque distincte, un danger psychosocial ou une forme de violence et de harcèlement. En comparant les différentes approches, j'examine l'architecture juridique de la prévention du harcèlement sexuel dans le cadre des régimes de SST de la Belgique, de l'Australie et du Canada (loi fédérale) en fonction de trois critères tirés d'aspects clés de la convention de l'OIT sur la violence et le

harcèlement : l'inclusivité (champ d'application personnel de la législation), la sensibilité au genre et l'intégration de la prévention et des voies de recours pour les victimes de harcèlement.

Le régime australien est celui qui tient le plus compte de la dimension de genre, tandis que le régime belge intègre des stratégies d'intervention précoce et de recours pour les cibles. Les deux régimes incluent les travailleur(se)s indépendamment de leurs accords contractuels, et tous deux considèrent le harcèlement sexuel comme un risque psychosocial. Le régime canadien ne couvre que les employé(e)s et se veut donc le moins inclusif. Il intègre le harcèlement sexuel dans la prévention générale de la violence et du harcèlement, où il reçoit peu d'attention. J'en conclus que le harcèlement sexuel, qu'il soit considéré comme une catégorie de risque distincte, un danger psychosocial ou une forme de violence et de harcèlement, l'évaluation des facteurs de risque spécifiques du harcèlement sexuel est une caractéristique importante d'une approche sexospécifique de la prévention de la violence et du harcèlement.

12 h 00 ● **Pause-repas**13 h 00 *Foyer Opus*13 h 00 ● **Ateliers**

13 h 50

**MONTAGE OBSCÈNE DE PHOTOS DE NUDITÉ (DEEPAKES), SEXTORTION, HARCÈLEMENT NUMÉRIQUE, ET PLUS ENCORE : CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES VIOLENCES SEXUELLES FACILITÉES PAR LES TECHNOLOGIES**

(anglais avec interprétation en français)

*Opus 1 (Plénière)***Dre Kaitlynn Mendes, Ph. D.**

Professeure

Département de sociologie, Université Western

Le mardi 17 septembre 2024

Les technologies numériques, telles que les smartphones et les ordinateurs, sont sans aucun doute des outils importants dans nos vies. Nous les utilisons pour travailler, pour socialiser, pour trouver des informations, pour nous orienter et pour nous divertir. Bien que les technologies présentent de nombreux avantages, elles ont également introduit une série de nouveaux préjudices, en particulier pour les femmes, les personnes non binaires et les personnes trans. Le Conseil des droits de l'homme des Nations unies (2018) a affirmé que les technologies numériques et les diverses formes de violence, de préjudices et de risques qu'elles permettent sont l'une des

principales causes mondiales de l'inégalité entre les sexes. Cette présentation introduira au public un nouveau terme – la violence sexuelle facilitée par la technologie (VSFT) – qui traite de la manière dont nombre de ces préjudices sont fortement genrés et sexualisés. La présentation n'expliquera pas seulement ce qu'est la VSFT et ce à quoi elle ressemble, mais aussi comment elle a un impact négatif sur les personnes. Elle abordera également les lois relatives à la VSFT, les options technologiques qui pourraient être utilisées pour soutenir les survivant(e)s, et discutera de l'importance d'avoir des politiques sur le lieu de travail pour lutter contre ces pratiques néfastes.

### WORKPLACE HARASSMENT AND VIOLENCE AGAINST 2SLGBTQIA+ POPULATIONS: PERPETUATING GENDER-BASED VIOLENCE THROUGH MICROAGGRESSIONS

(en anglais seulement)

*Beethoven*

**Dr.e.x. Christine Wildman, Ph. D.**

Spécialiste de la recherche et de la mobilisation des connaissances

Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western

Microaggressions and the assumption of heterosexuality and binary gender norms in the workplace constitute forms of gender-based violence (GBV). These behaviours are often subtle and unintentional, but significantly impact the well-being and productivity of employees who do not conform to traditional gender norms and heterosexuality. Microaggressions include invasive personal questions, assumptions about gender and gender roles, misgendering, and making inappropriate jokes or comments targeting someone's gender identity or sexual orientation. The workplace, much like society, often operates under the assumption that everyone is heterosexual and cisgender (meaning everyone is straight and identifies as the gender they were assigned at birth). This can manifest in language and communication

that assumes heterosexuality, forms and documents that provide only "male" and "female" options, and workplace policies that do not adequately accommodate 2SLGBTQIA+ employees. These microaggressions and assumptions can lead to significant impacts on employees. During the session we will discuss some of these impacts, and step's organizations can take to create more inclusive and supportive workplaces. To illustrate the concepts discussed in this session, participants will engage in an interactive game called "Microaggression Jenga". The exercise simulates the cumulative effects of microaggressive experiences. By understanding and addressing these issues, workplaces can reduce gender-based violence and foster an inclusive and supportive environment for all employees.

### UNDERSTANDING THE BARRIERS TO BYSTANDER INTERVENTION

(en anglais seulement)

*Tchaikovsky*

**Dre Alexa Clerke, Ph. D.**

Spécialiste de la recherche et de la mobilisation des connaissances

Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western

Bystander training is a key component of intervention strategies used by employers and unions to address harassment and violence at work. However, for this training to be effective, it needs to consider and address the reasons why bystanders might choose not to intervene when faced with situations of harassment and violence

at work. The Decision Model of Helping is a social psychological model which outlines five decisions required for bystanders to intervene, including noticing the incident and knowing how to help. These decisions can be either unconscious or conscious and are progressive, meaning that if an early decision blocks the bystander from

Le mardi 17 septembre 2024

14 h 00  
14 h 50

intervening, they will not help regardless of the decisions they may have made at later stages. This presentation will include a discussion of 1) the five interrelated and cumulative decisions in the Decision Model of Helping and 2) how understanding the psychological processes of

bystanders can strengthen bystander training to better prevent and address harassment and violence at work. Other individual and contextual factors for why bystanders may not intervene will also be discussed.

## Ateliers

### LES SYNDICATS À L'AVANT-GARDE : ÉLIMINER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

(anglais avec interprétation en français)

*Opus 1 (Plénière)*

#### Vicky Smallman

Directrice nationale  
Service des droits de la personne  
Congrès du travail du Canada

Tou(te)s les travailleur(se)s ont droit à un monde du travail exempt de harcèlement et de violence. Cette session met en lumière le rôle central des syndicats dans la résolution de ce problème omniprésent. S'appuyant sur des recherches récentes révélant des statistiques alarmantes – sept travailleur(se)s sur dix ont été victimes de violence et de harcèlement – menées par le Congrès du travail du Canada en collaboration avec l'Université Western, cette

#### Mélanie Stafford

Représentante nationale  
Initiative contre le harcèlement et la violence  
Congrès du travail du Canada

session examine ce qui fonctionne actuellement et ce que nous savons devoir être amélioré.

La session commencera par une exploration des efforts historiques des syndicats dans la défense de la sécurité au travail, suivie d'une discussion sur les initiatives récentes visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

### LES OUTILS INNOVANTS POUR MENER À BIEN L'ÉVALUATION DES RISQUES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

(en français seulement)

*Tchaikovsky*

#### Pascale Leroy, LL.B

Avocate  
Climat Légal

Depuis janvier 2021, toutes les organisations sous réglementation fédérale doivent mener une évaluation des risques de harcèlement et de violence dans leur milieu de travail pour se conformer au Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Dès lors, le développement de nouveaux outils se fait sentir pour appuyer les organisations dans la mise en

œuvre de ce processus d'évaluation. Cette présentation passera en revue les outils existants développés au niveau international pour l'évaluation des risques ainsi que les solutions innovantes. Elle mettra en évidence les meilleures pratiques, identifiera les lacunes et la manière dont ces outils peuvent être adaptés efficacement pour répondre aux besoins des organisations.

### ORGANIZATIONAL PRACTICES: A MEANS TO HARASS, RETALIATE AGAINST, AND SILENCE WORKERS

(en anglais seulement)

*Beethoven*

#### Dre Adriana Berlingieri, Ph. D.

Associée de recherche académique  
Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western

Harassment and violence continues to be a pervasive problem in Canadian workplaces. This presentation

draws from empirical findings from a 2022 mixed-methods Canadian study and examines the ways in which

Le mardi 17 septembre 2024

organizational practices are used to harass, retaliate against, and silence workers. It does so by engaging with critical research in the fields of practice-based organizational studies and worker voice/silence. The practice-based perspective views practices not as neutral but as social elements focusing on how they are designed and used within organizations. It allows an examination of how organizational practices can be used not only to counter harassment (e.g., policies, training) but also to engage in the harassing process (e.g., performance appraisals, scheduling of shifts, investigations). For groups of workers who are at greater risk due to their social location (e.g., gender, race, age, etc.) and/or their

employment status, the personal, employment, and social risks and impacts, including the increased exposure to forms of harassment, of exercising voice are magnified. An empirical understanding of how individual and group voice are obstructed and facilitated by formal and informal organizational and broader institutional practices (e.g., legislation) is needed. This is particularly important in the Canadian context where national and subnational occupational health and safety legislative frameworks rely on a system of individual reporting. It also has profound implications for how organizational and institutional practices are designed, used, and enforced.

14 h 50 ● **Pause café**

15 h 15 *Foyer Opus*

15 h 15 ● **Présentation**

16 h 15 **PRÉVENIR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL**  
(anglais avec interprétation en français)

*Opus 1 (Plénière)*

**Dre Jane Pillinger, Ph. D.**

Chercheuse & conseillère politique

Face à l'augmentation des niveaux de violence et de harcèlement au travail, la présentation abordera les nouvelles réflexions sur les stratégies de prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail, dans le contexte de la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, adoptée il y a cinq ans. Parmi les questions clés qui seront abordées figurent la nécessité des nouvelles approches pour prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre, l'examen du rôle essentiel des cadres juridiques, la mise en évidence des obligations des employeurs en matière d'évaluation et de prévention des dangers et des risques psychosociaux, la mise en œuvre de procédures d'évaluation des risques tenant compte de la dimension de genre et la garantie d'une participation active des syndicats ainsi que de la représentation et de la participation des femmes à ces processus. En outre, la présentation explorera les stratégies de prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre en posant

les questions suivantes : Comment les évaluations des risques peuvent-elles intégrer efficacement des mesures de prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre et tenir compte des conditions de travail et de l'organisation du travail en fonction du genre, ainsi que des normes de genre et des déséquilibres de pouvoir sur le lieu de travail? Quelles sont les stratégies nécessaires pour prévenir la violence et le harcèlement de la part de tiers et pour lutter contre la violence domestique lorsqu'elle a un impact sur le lieu de travail? Comment l'exploration des identités sociales multiples et croisées peut-elle éclairer les stratégies qui ciblent les travailleur(se)s qui sont affecté(e)s de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement fondés sur le genre? Comment la prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre peut-elle être intégrée dans les politiques du lieu de travail et les conventions collectives? Qu'est-ce qui peut éclairer les actions futures pouvant être adoptées par les décideurs politiques, les employeurs et les syndicats?

16 h 15 ● **Allocution de clôture**

16 h 30 (anglais avec interprétation en français)

*Opus 1 (Plénière)*

**Dre Adriana Berlingieri, Ph. D.**

Associée de recherche académique

Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, Université Western