



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 | Panel d'ouverture EXPLORER DE NOUVELLES NORMES : LES IMPLICATIONS DE LA RATIFICATION DE LA CONVENTION 190 DE L'OIT POUR LE CANADA (anglais avec interprétation simultanée en français) <i>Opus 1 (Plénière)</i> Modérateur : Pierre Lefebvre | Panélistes | Siobhán Vipond Vice-présidente exécutive Congrès du travail du Canada Danijela Hong Directrice générale, Direction du milieu de travail Programme du travail |
| | John Beckett, PSAC, MBA Leader en sécurité, formation et opérations Chidi King Cheffe de l'unité de genre, égalité, diversité et inclusion Organisation internationale du travail | | |

Le mardi 17 septembre 2024

| | | | |
|-------------------|---|-------------------|---|
| 8 h 00 9 h 00 | Enregistrement et petit déjeuner <i>Foyer Opus</i> | | |
| 9 h 00 9 h 20 | Accueil et allocution d'ouverture (anglais avec interprétation simultanée en français) <i>Opus 1 (Plénière)</i> 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 | | |
| 9 h 20 10 h 30 | Groupe de discussion des survivant(e)s LE PARTAGE DES EXPÉRIENCES VÉCUES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL (anglais avec interprétation simultanée en français) <i>Opus 1 (Plénière)</i> Modératrice : Myriam Dupéré | Panélistes | Bonnie Robichaud Auteure de <i>It Should Be Easy to Fix</i> |
| | Julie Lamothe, J.D. Avocate Lamothe Law | | |

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 ● **Présentation**

13 h 50

MESURER ET COMBATTRE LES RÉPERCUSSIONS DE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL AU CANADA

(anglais avec interprétation en français)

*Opus 1 (Plénière)***Dre Audra Bowlus Ph. D.**

Professeure, département des sciences économiques de l'Université Western

La violence entre partenaires intimes (VPI) est un problème de santé et de sécurité en société, un problème qui existe donc dans le milieu de travail et qui est alors la responsabilité

Dre Leah Ringwald Ph. D.

Directrice associée, Capital humain, Conference Board du Canada

de l'employeur. Lorsque des travailleurs ou des travailleuses subissent ou commettent des actes associés à la VPI, cela peut les entraîner à être en retard au travail, à vivre de

Le mardi 17 septembre 2024

l'absentéisme ou du présentéisme et les amener à changer d'emploi, ce qui se traduit par des coûts cachés substantiels pour leur milieu de travail. Les coûts de la VPI pour les entreprises peuvent, entre autres, être mesurés à l'aide d'une échelle de la productivité en fonction des journées de travail perdues. Les recherches menées en Amérique du Sud, en Amérique centrale et en Afrique à l'aide de cette échelle ont démontré que les entreprises doivent faire face à des coûts considérables en raison de la VPI. Le calcul de ces coûts cachés peut sensibiliser les chefs d'entreprise et les motiver à s'attaquer à la VPI au moyen de programmes de formation et des mesures de soutien en entreprise. En effet, il a été démontré que les programmes de formation pour les gestionnaires fondés sur une démarche visant une gestion équitable permettent de réaliser des économies importantes et d'améliorer les conditions du milieu de travail dans leur ensemble. Grâce au financement du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), des chercheuses et chercheurs de l'Université Western en collaboration

avec le Conference Board du Canada travaillent avec des employeurs canadiens afin d'identifier les coûts cachés de la VPI. Ces chercheuses et chercheurs utilisent des sondages pour mesurer les coûts engendrés par la VPI, en tenant compte de facteurs tels que les retards, l'absentéisme et le présentéisme. Cette recherche a fait l'objet d'un essai pilote qui a démontré son applicabilité dans le contexte canadien et a mis en lumière les coûts cachés substantiels de la VPI pour un employeur au pays. De plus, ces chercheurs et chercheuses sont en train d'élaborer un programme de base conçu pour les cadres des entreprises afin d'aborder la question de la VPI dans le milieu de travail, d'atténuer ses coûts et de venir en aide aux employé.e.s. Un cadre d'évaluation est de plus en cours de réalisation pour déterminer l'efficacité de la formation dans la diminution des coûts liés à la VPI. L'objectif général de cette démarche est de démontrer qu'en abordant la VPI de manière dynamique, les entreprises peuvent en tirer des avantages sur le plan financier et améliorer le bien-être et la satisfaction de leurs employés.

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.

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

Le mardi 17 septembre 2024

14 h 00

14 h 50

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.

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 session

Mélanie Stafford

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

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.

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 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.

Le mardi 17 septembre 2024

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 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.

14 h 50

Pause café

15 h 15

Foyer Opus

15 h 15

Ateliers

16 h 15

MONTAGE OBSCÈNE DE PHOTOS DE NUDITÉ (DEEPFAKES), 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

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 préjugés, 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 préjugés 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 préjugés 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.

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