

On a fini de RIRE

Une boîte à outils pour l'action

ON a  
Toujours Pas  
fini de RIRE.

S'attaquer au harcèlement sexuel  
dans nos écoles

# On a Toujours Pas Fini de Rire.

## **UN PROJET D'OSSTF/FEESO**

### **AUTEURE PRINCIPALE**

Chantal Mancini, District 21 OSSTF/FEESO

### **AVEC LA PARTICIPATION DE**

Cathy Renfrew, OSSTF/FEESO  
Margaret McPhail, OSSTF/FEESO

### **DESIGN/MISE EN PAGE**

Audrey Bourque

### **AVEC L'APPUI DU**

Comité du statut de la femme d'OSSTF/FEESO

### **PUBLIÉ AVEC L'AIDE DU**

ministère de l'Éducation de l'Ontario

La Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario/*Ontario Secondary School Teachers' Federation* apprécie énormément les recommandations et les commentaires fournis par les personnes et les organismes consultés lors de ce projet. Leur appui a grandement aidé le projet, mais la responsabilité de cette boîte à outils revient à OSSTF/FEESO.

## MESSAGE DU PRÉSIDENT

« *On n'a toujours pas fini de rire : S'attaquer au harcèlement sexuel dans nos écoles* » est la deuxième partie d'un nouveau projet d'OSSTF/FEESO. Cette boîte à outils commence par étudier les défis actuels et la législation en vigueur sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondés sur le sexe dans nos écoles, ces dernières étant aussi bien considérées comme milieux d'apprentissage que comme lieux de travail. Les sections suivantes fournissent un cadre de travail pour l'élaboration de stratégies efficaces visant à changer les attitudes et les comportements, ainsi que certaines idées pouvant servir de point de départ à l'action.

Une bibliographie annotée a également été publiée par OSSTF/FEESO en novembre 2010. Ce document d'accompagnement sert de référence sur un éventail de ressources destinées aux travailleurs de l'éducation et regroupe notamment certaines idées à intégrer au curriculum ainsi que des suggestions de programmes, de sites Web interactifs, de services de soutien, de documents du gouvernement, de matériel audiovisuel et d'occasions de revendication.

La Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario/*Ontario Secondary School Teachers' Federation* (OSSTF/FEESO) s'est engagée envers un milieu d'apprentissage et de travail sécuritaire et équitable. Nous espérons que la boîte à outils « *On n'a toujours pas fini de rire* » ainsi que notre liste de référence précédente, aideront les éducatrices et éducateurs à s'attaquer au problème du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe dans nos écoles.

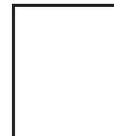


**Kenneth Coran**  
Président



**Ontario Secondary School Teachers' Federation**  
**Fédération des enseignantes-enseignants**  
**des écoles secondaires de l'Ontario**  
60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3

TEL 416.751.8300  
TEL 1.800.267.7867  
FAX 416.751.3394  
[www.osstf.on.ca](http://www.osstf.on.ca)



# Table des matières

## INTRODUCTION

### APERÇU DE LA SITUATION ACTUELLE

Notre travail est loin d'être terminé › 09  
Législation et politiques clés › 13

### ÉLABORATION D'UNE STRATÉGIE D'ACTION DANS LES ÉCOLES

Comprendre le défi › 17  
Le « cycle » stratégique › 18  
Se lancer › 19  
Les éléments de base du changement › 21  
Conclusion › 25

### IDÉES D'ACTION

Politiques › 27  
Éducation › 31  
Action politique › 35  
Conclusion › 36

### ANNEXES

A - Sondages › 37  
B - Ressources pour le curriculum › 38  
C - Campagnes › 52  
D - Documents d'information › 53  
E - Ateliers et formation › 55

### RÉFÉRENCES

Terminologie › 56  
Notes de fin de document › 57

## INTRODUCTION

« *On n'a toujours pas fini de rire: S'attaquer au harcèlement sexuel dans nos écoles* » est un nouveau projet d'OSSTF/FEESO. Il suit les traces d'une précédente ressource à l'intention des éducateurs intitulée « *On a fini de rire : Harcèlement sexuel entre élèves dans les écoles secondaires* » qui a été produite en 1995 par OSSTF/FEESO en partenariat avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et le ministère de l'Éducation et de la Formation.

Le document intitulé « *On a fini de rire : Harcèlement sexuel entre élèves dans les écoles secondaires* » a vu le jour suite aux résultats d'un sondage confidentiel mené auprès des élèves des écoles secondaires de l'Ontario en 1994, dans lequel plus de 80 % des élèves de sexe féminin avaient déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel à l'école. L'omniprésence du harcèlement sexuel dans la vie des jeunes filles et des jeunes femmes a été de nouveau confirmée suite à l'étude pancanadienne de 2002 menée par Helene Berman<sup>1</sup>.

À cette époque, le document intitulé « *On a fini de rire* » faisait figure de précurseur. De nos jours, la majeure partie de son contenu demeure utile et pertinent. Pourtant, à l'heure actuelle, soit plus de quinze années plus tard, la prévalence du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe qui touche les élèves de nos écoles est toujours élevée, ce qui doit nous interpeller.

De plus, nous devons relever de nouveaux défis, notamment la prolifération des appareils électroniques personnels et des médias sociaux qui sont de plus en plus utilisés pour victimiser les personnes. Ce phénomène est appelé la cyberintimidation. Nous avons également approfondi la notion de harcèlement sexuel dans le cadre plus large de la discrimination et de la violence sexuelles et à caractère sexuel, notamment celles fondées sur l'orientation sexuelle et l'homophobie. En outre, la prise de conscience est de plus en plus forte quant à la collusion entre discrimination sexuelle et atteintes faites aux femmes et aux jeunes filles des communautés autochtones<sup>2</sup>, aux stigmatisées du fait de leur race ou issues de l'immigration, ainsi qu'aux personnes handicapées.

On reconnaît de plus en plus la fréquence et la gravité du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe, ainsi que de la violence qui en découle, notamment lors d'incidents qui touchent les personnes qui travaillent dans des établissements d'enseignement.

Le document intitulé « *On a fini de rire* » reconnaît sans ambiguïté le fait que le harcèlement sexuel est un problème grave qui touche nos communautés et nos écoles. Il offre aux éducateurs un cadre de travail permettant d'appréhender les problèmes ainsi que des stratégies pour les résoudre. Le document intitulé « *On n'a toujours pas fini de rire* » se fonde sur cette base pour aborder de nouveau le harcèlement sexuel dans les écoles dans le contexte des recherches et des connaissances actuelles, ainsi que de l'évolution de l'éducation, des droits de la personne, de la législation sur la santé et la sécurité et du mandat qu'ont reçu les travailleurs de l'éducation. Avec la bibliographie de référence annotée publiée à l'automne 2010, ce nouveau document devrait servir de boîte à outils pour le personnel des écoles qui souhaite élaborer des stratégies globales visant à repousser le harcèlement sexuel et à rendre les conditions de travail et d'apprentissage plus sécuritaires dans nos écoles à l'heure actuelle.

« **Le harcèlement sexuel n'est pas une plaisanterie. Il fait mal et il est contraire à la loi.** »  
*On a fini de rire* (1995)

« **Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe est non seulement répréhensible, il va à l'encontre de la loi.** »  
*Barbara Hall, commissaire en chef, Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario, 8 mars 2011*

« **La croissance de la technologie a créé un potentiel sans précédent de propagation virale de commentaires, de photos, d'images vidéo, etc. par voie électronique. L'anonymat rendu possible par de nombreuses formes de communication en ligne peut, par conséquent, faire de celle-ci un mécanisme de choix pour les harceleurs.** »  
*Commission ontarienne des droits de la personne. Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe (2011)*

## Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

**Source** : Commission ontarienne des droits de la personne. *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe (2011)*<sup>3</sup>

Le harcèlement sexuel est le « fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». Dans certaines circonstances, un incident isolé peut être assez grave pour constituer du harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est « une forme de discrimination fondée sur le sexe. » Il va à l'encontre de la loi.

Le harcèlement fondé sur le sexe est un sous-ensemble du harcèlement sexuel et peut être défini comme « toute conduite qui impose et renforce les normes hétérosexuelles traditionnelles se rapportant au sexe. » Le harcèlement fondé sur le sexe « est plus souvent fondé sur de l'hostilité » et « vise à rabaisser quelqu'un ou à lui infliger de l'humiliation ou de l'embarras. »

Les conventions internationales des droits de la personne et les décisions des tribunaux canadiens ont reconnu le harcèlement sexuel comme un abus de pouvoir qui peut renforcer la situation d'infériorité traditionnelle de la femme par rapport à l'homme.

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes allant de transgressions plus subtiles, comme les plaisanteries et les insinuations à contenu sexuel, à des comportements graves comme le harcèlement avec menaces, la violence physique, la tentative de viol et le meurtre. Il peut inclure des commentaires ou une conduite qui relèvent des sollicitations et avances sexuelles, d'un milieu empoisonné, d'un harcèlement fondé sur le sexe et de la violence. Il est bien établi que le harcèlement sexuel peut inclure une conduite qui n'est pas ouvertement de nature sexuelle.

Certains exemples de harcèlement sexuel comprennent l'envahissement de l'espace personnel, le contact physique non nécessaire, les attouchements non désirés, les surnoms rabaissants, le langage méprisant envers les femmes, les regards concupiscent ou déplacés, les remarques de nature sexuelle sur l'apparence d'une personne ou ses manières, les remarques désobligeantes liées à la non-conformité d'une personne aux stéréotypes du rôle assignés à son sexe, l'exposition ou la circulation de matériel pornographique ou de photographies, de dessins, de graffitis ou d'images de nature sexuelle, les commentaires à caractère sexuel servant à intimider une personne, la diffusion de rumeurs de nature sexuelle, les propositions d'intimité physique, les insultes, les menaces ou les railleries liées au sexe, la vantardise au sujet de sa prouesse sexuelle et les menaces de sanctions à l'égard d'une personne qui refuse de céder à des avances sexuelles.

# APERÇU DE LA SITUATION ACTUELLE

## NOTRE TRAVAIL EST LOIN D'ÊTRE TERMINÉ

### LES ÉCOLES EN TANT QUE MILIEUX D'APPRENTISSAGE

Le harcèlement sexuel continue d'avoir des effets dévastateurs sur le bien-être et l'apprentissage des élèves. Ceux qui y sont directement confrontés ressentent de la peur et de la colère, ont une estime d'eux-mêmes amoindrie et sont victimes d'intimidation et d'isolement. Certains incidents créent également un milieu empoisonné qui mine le sentiment de sécurité et de confort des autres élèves de nos écoles.

Il y plus de quinze ans, le document intitulé « *On a fini de rire* » a reconnu que le harcèlement sexuel et les commentaires importuns liés au sexe étaient des tentatives d'asseoir son pouvoir. Cinq années après, la chercheuse Helene Berman<sup>4</sup> et ses collègues faisaient remarquer que la prévalence du harcèlement sexuel dans la vie des jeunes filles et des femmes les rendait vulnérables et les mettait en danger. L'article d'Helene Berman montre combien cette forme de violence érode le sentiment de confiance en soi des jeunes femmes et sert à museler l'expression de leurs propres besoins et désirs. Malgré cela, le harcèlement sexuel est devenu la norme dans la vie quotidienne, tout comme il est à présent un élément attendu et accepté de la condition féminine.

Les études actuelles confirment que cela n'a pas changé. Le harcèlement sexuel continue de se placer dans un continuum d'attitudes et de comportements négatifs à l'égard des femmes et des jeunes filles qui nuisent non seulement à leur bien-être, mais servent également à faire en sorte que les jeunes hommes qui ne répondent pas aux normes sociales définissant la masculinité se sentent exclus. Si l'on n'y met pas un terme, ce harcèlement sexuel et ce harcèlement fondé sur le sexe peuvent se muer en violence.

La récente *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe* de la Commission ontarienne des droits de la personne (2011) réaffirme que le harcèlement sexuel est « une forme de discrimination fondée sur le sexe » et un abus de pouvoir. Dans la section qui porte sur l'éducation, la politique fait remarquer spécifiquement que le harcèlement sexuel demeure généralisé et très souvent non signalé dans le milieu éducatif. La situation des écoles secondaires de l'Ontario a également été clairement documentée dans l'étude de 2008 du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) et le rapport intitulé *The Road to Health: A Final Report on School Safety* (2008). Au niveau postsecondaire, l'étude publiée par la AAUW (American Association of University Women)<sup>5</sup> révèle que près des deux tiers des élèves ont subi un type quelconque de harcèlement sexuel, mais que moins de 10 pour cent l'ont signalé.

« Le harcèlement sexuel est un problème grave dans nos communautés et dans nos écoles. Il constitue une forme de violence qui nuit gravement au droit des élèves d'apprendre et de nouer des liens dans un milieu sûr et sécurisant. »  
*On a fini de rire* (1995)

### EFFETS DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Les victimes de harcèlement sexuel sont exposées à un éventail d'effets physiques et émotionnels, notamment anxiété, dépression, fatigue, perte de poids, nausée et troubles de l'estomac, insomnie, refus d'entretenir des relations, sentiment de culpabilité, manque d'estime de soi et syndrome de stress post-traumatique.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe peuvent avoir des effets particulièrement néfastes sur les élèves. En plus de ressentir les effets susmentionnés, ils peuvent se désintéresser du programme d'études et de toutes les activités scolaires. Ils peuvent manquer et abandonner des cours ou quitter l'école entièrement. Certains élèves font un usage abusif de drogues ou d'alcool pour faire face à la situation. Dans les cas extrêmes, les élèves peuvent envisager ou tenter de se suicider.

Commission ontarienne des droits de la personne.

*Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe* (2011)

L'étude du CAMH (2008) a montré que « nombre de preuves concluent que le taux de survenue des cas de harcèlement et d'abus est extrêmement élevé chez les élèves du secondaire. »

« Le harcèlement sexuel en début de secondaire permet de prédire précisément la victimisation future des filles et des garçons par leurs camarades et leurs partenaires de sortie et justifie des efforts de prévention et d'intervention plus poussés. »

Étude du CAMH (2008)

« Le groupe d'experts a constaté que toutes les élèves risquaient d'être exposées à la violence fondée sur le sexe. »

Rapport Falconer, 2008

Le groupe d'experts à l'origine du rapport a repéré le besoin de procéder à une analyse du harcèlement et de l'intimidation en fonction du sexe et a fait remarquer que les politiques de lutte contre le harcèlement et l'intimidation également applicables aux hommes et aux femmes ne répondaient pas aux besoins des élèves parce qu'elles ne s'attaquaient pas aux causes sous-jacentes de violence faite aux jeunes filles et aux femmes.

## L'étude du CAMH

Au début de 2008, CAMH (Centre de toxicomanie et de santé mentale) a publié les résultats de ses recherches<sup>6</sup> dans le cadre d'une étude sur les facteurs qui incitaient les adolescents à adopter des comportements à risques. Dans cette étude, les enquêteurs du CAMH ont résumé leurs constatations au sujet du harcèlement sexuel et des comportements connexes suite aux enquêtes menées auprès d'élèves de la 9<sup>e</sup> année à la 11<sup>e</sup> année de 23 écoles du Sud de l'Ontario.

L'étude cite précisément les constatations ci-après:

- 43 % des élèves de 9<sup>e</sup> année ont signalé être victimes de harcèlement sexuel.
- Les filles sont beaucoup plus susceptibles de signaler être les victimes d'attentions sexuelles non désirées.
- Les filles sont les victimes d'un nombre beaucoup plus important de formes de harcèlement allant des commentaires de nature sexuelle aux regards ou attouchements non désirés en passant par les commentaires et les notes sur certaines parties de leur corps.
- Plus d'un quart des filles de 11<sup>e</sup> année ont été poussées à un acte sexuel non désiré.
- Les garçons sont beaucoup plus susceptibles d'être la cible d'insultes homophobes.
- Les garçons ont signalé être plus souvent les auteurs de comportements de harcèlement.
- Les effets négatifs à long terme sont ressentis par les filles comme par les garçons, mais sont toutefois plus graves chez les filles.
- Et les garçons et les filles ont un risque élevé de pensées suicidaires, de fréquentations dès la préadolescence, de consommation de drogues, de violence dans leurs relations et ne se sentent pas en sécurité à l'école. De plus, les filles présentent des risques d'automutilation et de régime alimentaire malsain.

L'étude du CAMH a été discutée dans un article publié dans le magazine *Education Forum d'OSSTF/FEESO* à l'automne 2008. Dans l'article intitulé « *Preventing Violence Against Girls* »<sup>7</sup>, les professeurs Peter Jaffe et Ray Hughes approfondissent l'analyse des constatations du CAMH. Ils notent que le harcèlement sexuel sert à renforcer les rôles des deux sexes qui leur sont dévolus par la société et qu'il est lié à l'homophobie, en déclarant ceci : « Il est intéressant de remarquer que les filles sont harcelées parce qu'elles sont des filles et que, le plus souvent, les garçons sont harcelés parce qu'ils ne se conforment pas à l'idée de l'idéal masculin et sont perçus comme étant trop féminins ou gais ». Les auteurs soulignent également les effets perturbants à long terme du harcèlement sexuel sur les élèves, comme l'engagement dans des relations malsaines, la consommation de drogues ou d'alcool et, finalement, les mauvaises notes.

## Le rapport Falconer

En janvier 2008, le School Community Safety Advisory Panel du TDSB (Toronto District School Board), présidé par l'avocat Julian Falconer, a publié son rapport intitulé *The Road to Health: A Final Report on School Safety*<sup>8</sup>. Souvent baptisé rapport Falconer, ce document classe le harcèlement sexuel comme une forme de violence à caractère sexuel et constate que toutes les élèves peuvent y être exposées. Le rapport affirme que « le taux d'incidence de cas de violence à caractère sexuel, et notamment d'agressions sexuelles et de harcèlement sexuel, est alarmant et que la majorité des instances ne sont pas signalées ». Dans une école, une élève sur trois a déclaré être victime de harcèlement sexuel et une jeune fille sur 14 a affirmé avoir été forcée à une relation sexuelle contre sa volonté. Par opposition, 8,6 % des garçons ont déclaré avoir été harcelés sexuellement.

Le groupe d'experts à l'origine du rapport a repéré le besoin de procéder à une analyse du harcèlement et de l'intimidation en fonction du sexe et a fait remarquer que les politiques de lutte contre le harcèlement et l'intimidation également applicables aux hommes et aux femmes ne répondaient pas aux besoins des élèves parce qu'elles ne s'attaquaient pas aux causes sous-jacentes de violence faite aux jeunes filles et aux femmes. Le rapport insiste en outre sur le fait que l'origine ethnique, la sexualité et la catégorie sociale aggravent la manière dont la violence à caractère sexuel est vécue par les élèves.

De manière plus précise, l'analyse fournie dans le rapport Falconer montre comment la violence à caractère sexuel et l'homophobie s'imbriquent. Toutes deux servent à maintenir des systèmes de pouvoir qui imposent des définitions de la féminité et de la masculinité aux personnes en fonction du rôle qui leur est dévolu par la société.

Le rapport Falconer explique en outre comment le harcèlement sexuel peut être perpétré en ligne, par le biais des médias sociaux et de l'utilisation d'appareils électroniques. Par conséquent, le harcèlement qui auparavant ne se serait produit qu'avec des élèves présents à l'école se répand de plus en plus dans leur vie en ligne, bien au-delà de leur journée d'école. L'anonymat du monde virtuel rend la cyberintimidation et le harcèlement beaucoup plus tentants pour leurs auteurs et la vitesse à laquelle l'information en ligne peut être diffusée augmente d'autant plus l'urgence de prendre des mesures immédiates lors d'un signalement de harcèlement.

## Conclusion

Les constatations du rapport du CAMH, tout comme celles du rapport Falconer, incitent à renouveler l'appel à l'action contre la violence sexuelle et à caractère sexuel, ainsi que contre l'intimidation et le harcèlement, et ont abouti à de nouvelles réglementations et politiques du ministère de l'Éducation visant à créer un milieu d'apprentissage sécuritaire pour les élèves.

En 2008, l'Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles a été mise sur pied par le Ministère pour se pencher sur la violence à caractère sexuel, l'homophobie, le harcèlement sexuel et les comportements sexuels déplacés dans les écoles. Le rapport qui a résulté de son travail, intitulé *Façonner une culture de respect dans nos écoles : Promouvoir des relations saines et sûres*<sup>9</sup>, était un appel à l'action pour résoudre ces problèmes graves et comprenait des recommandations sur des initiatives visant le curriculum et l'élimination des obstacles au signalement des incidents.

L'année suivante, le Ministère publia également le document intitulé *Comment tirer parti de la diversité : Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*<sup>10</sup> qui exigeait la mise en œuvre, avant septembre 2010, de politiques au sein des conseils scolaires sur l'équité et l'inclusion. Le rapport faisait remarquer qu'un système éducatif équitable et inclusif, fondé sur une culture du respect et conçu pour promouvoir les droits de la personne, était fondamental dans la réussite des élèves.

Ces documents du gouvernement, ainsi que la réglementation et les politiques qui en ont découlé, fournissent un cadre de travail important et de nouvelles perspectives pour les éducateurs qui cherchent à élaborer une stratégie de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe dans leurs écoles.

## LES ÉCOLES EN TANT QUE MILIEUX DE TRAVAIL

Les établissements d'enseignement de l'Ontario sont des lieux de travail tout autant que des milieux d'apprentissage, si bien que les travailleuses et travailleurs de l'éducation constituent eux aussi des cibles du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe. Ce type d'incidents englobe les formes directes de harcèlement allant des moins évidentes, comme les commentaires sur l'apparence de la personne ou les rumeurs de nature sexuelle, aux formes ouvertement menaçantes, comme les exigences de nature sexuelle, le harcèlement avec menaces et l'intimidation. Elles peuvent aussi inclure une conduite ou un comportement qui crée un milieu de travail empoisonné ou hostile. Dans certains cas, le harcèlement sexuel sert d'outil pour maintenir les rôles et les postes traditionnels en renforçant les stéréotypes fondés sur le sexe ou en décrédibilisant la personne et en mettant à mal son professionnalisme.

Le harcèlement à l'école comme lieu de travail peut impliquer des gestionnaires, des collègues, des élèves, des parents et (ou) des membres de la communauté. Il peut aussi émaner d'une relation personnelle qui a des répercussions sur le lieu de travail. Quelle qu'en soit la source, le harcèlement sexuel et fondé sur le sexe au lieu de travail enfreint la loi. Il compromet directement le bien-être et la sécurité des personnes touchées et viole le droit de tous les travailleurs à un milieu de travail sécuritaire et exempt de toute discrimination.

Ne pas résoudre les problèmes de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe auxquels sont confrontés les travailleurs de l'éducation contribue en outre à créer une atmosphère hostile et dangereuse qui influe de manière négative sur les autres membres du milieu éducatif. Le harcèlement et la violence au travail touchent également les élèves en rendant leur milieu d'apprentissage dangereux. Ils peuvent renforcer la discrimination fondée sur les stéréotypes et les rôles traditionnellement dévolus aux deux sexes. Enfin, les travailleurs en éducation qui se sentent harcelés ou intimidés eux-mêmes seront mal équipés pour traiter les instances de violence et de harcèlement des élèves.

### Le harcèlement sexuel au travail

Les données de l'Enquête sur la violence faite aux femmes menée en 1993 par Statistique Canada<sup>11</sup> fournissent un cadre de travail important pour comprendre la prévalence et la nature du harcèlement sexuel au travail. Cette étude a révélé que 2,4 millions (23 %) de femmes avaient vécu au moins un incident lié au harcèlement sexuel pendant leur vie professionnelle. Le taux de jeunes femmes était plus élevé que celui des femmes plus âgées, mais il a également été mis en évidence que les instances de harcèlement sexuel visant les femmes célibataires de tout âge étaient plus nombreuses que celles visant les femmes mariées.

De nombreuses femmes ont aussi été confrontées à plusieurs types de harcèlement sexuel au travail. Le type le plus commun (77 %) se rapporte aux commentaires importuns sur leur corps ou leur vie sexuelle tandis que le plus fréquent (73 %) se rapporte aux hommes qui s'approchent trop

« Les relations de pouvoir inégales se retrouvent dans de nombreux secteurs de la société, mais elles semblent se manifester surtout au lieu de travail où les hiérarchies sont courantes. »  
Commission ontarienne des droits de la personne.  
*Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe (2011)*

près, se penchent inutilement vers elles ou les coincent. Dix-huit pour cent (18 %) d'entre elles ont subi des menaces de perte d'emploi ou d'aggravation de leur situation professionnelle si elles refusaient une relation sexuelle.

La plupart des incidents liés au harcèlement sexuel au travail impliquent un collègue, mais dans pratiquement 40 % des cas, il s'agit d'un chef de service. Dans l'enquête de 1993 menée par Statistique Canada, 3 % des enseignants ont également signalé qu'un élève les harcelait sexuellement.

Suite à l'enquête révélatrice de 1993 menée par Statistique Canada, des recherches continuent de montrer que le harcèlement sexuel au travail est un problème important. Au cours de ces dernières années, de nombreuses études et divers articles de presse et dans d'autres médias ont aussi porté sur ce problème grandissant. En 2010, un article du Toronto Star sur le harcèlement sexuel en tant que danger au travail faisait remarquer que les plaintes pour harcèlement sexuel déposées devant la Commission ontarienne des droits de la personne augmentaient plus rapidement que tous les autres types de plaintes.

Les preuves montrent également que les effets du harcèlement sexuel au travail sont considérables. Pour la personne employée, les conséquences personnelles peuvent aller de l'absentéisme à une peur grandissante et à une anxiété constante, en passant par l'insomnie et (ou) la perte d'appétit, une estime de soi et un sentiment de dignité amoindris, un syndrome de stress post-traumatique, la maladie et la dépression. Le harcèlement sexuel peut aussi avoir un effet négatif, souvent non reconnu, sur le rendement au travail. Certains employés peuvent quitter ou perdre leur emploi.

### **L'intimidation à l'école en tant que lieu de travail**

En 2005, l'Étude sur l'intimidation en milieu de travail auprès du personnel enseignant et des travailleurs de l'éducation des écoles élémentaires et secondaires a été publiée. Cette étude, parrainée par OSSTF/FEESO, la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (ETFO) et l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens (OECTA), portait sur l'incidence de l'intimidation par les parents, les élèves, les gestionnaires et les collègues. Selon les constatations, plus de la moitié des enseignants des écoles élémentaires et secondaires ont été victimes d'intimidation au cours de leur carrière.

D'autres travailleurs de l'éducation signalent des incidents similaires. Leur expérience est souvent le reflet de la hiérarchie dans l'éducation et le système scolaire où il est plus probable que les femmes occupent les postes les moins bien payés et les moins habilitants.

Bien que l'étude de 2005 porte sur toutes les formes d'intimidation, sans se concentrer sur le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur le sexe en particulier, il est à noter que 38 % des répondants ont signalé être victimes d'intimidation par un élève. Cela incluait la violence verbale (16 %) et notamment les injures répétées à caractère racial, sexuel ou religieux (11 %).

D'autre part, le rapport Falconer a mis en évidence des circonstances troublantes de personnel féminin des écoles victime de harcèlement sexuel par des élèves. En même temps, son enquête sur la sécurité dans les écoles a révélé que ce personnel se sentirait visé s'il venait à signaler les actes de violence et de harcèlement perpétrés par les élèves de l'école.

### **Harcèlement sexuel et violence à caractère sexuel**

Les enquêtes sur les meurtres de Teresa Vince (1997), de Gillian Hadley (2002) et de Lori Dupont (2007) sur leur lieu de travail ont braqué les projecteurs sur le harcèlement sexuel au travail comme un problème grave qui peut dégénérer en violence et même aboutir à un décès. Bien que les circonstances particulières de ces décès tragiques aient été différentes, les recommandations des trois enquêtes ont souligné le besoin impératif de politiques, de formation, d'appui et de procédures au lieu de travail pour combattre le harcèlement sexuel et les violences à ce niveau, y compris lorsque les actes de violence familiale et de harcèlement empiètent sur le lieu de travail.

### **Conclusion**

Dans l'affaire Janzen contre Platy (1989), la Cour suprême a reconnu le harcèlement sexuel au travail comme une forme de discrimination fondée sur le sexe. Ce cas, qui fait jurisprudence, a permis aux groupes syndicaux et féministes de résoudre certains problèmes de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe.

Au cours de ces deux dernières décennies, notre compréhension du harcèlement sexuel au travail et de ses effets, tout comme les politiques et décisions en matière de droits de la personne, ont progressé. Néanmoins, il a fallu des tragédies, comme le meurtre de Lori Dupont, pour que le gouvernement consente à prendre des mesures d'amendement de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* afin de lutter contre le harcèlement et la violence au travail. En fin de compte, suite à une campagne intensive menée par des groupes syndicaux et féministes, le Projet de loi 168 a été adopté en décembre 2009.

« La violence est souvent la culmination d'actes de harcèlement continus. Ce lien est très clair dans le cas du harcèlement sexuel et de la violence. »  
Commission ontarienne des droits de la personne.

*Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe (2011)*

« Dans sa décision qui fait jurisprudence dans l'affaire Janzen contre Platy Enterprises Ltd., 1989 1 R.C.S. 1252, la Cour suprême du Canada définit le harcèlement sexuel en milieu de travail « comme une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. En imposant à un employé, homme ou femme, de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel en milieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi à la fois comme employé et comme être humain. »

Plus récemment, la Commission ontarienne des droits de la personne a publié sa nouvelle *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe* (2011). Ce document est axé directement sur les domaines de l'emploi, de l'éducation et du logement et définit clairement les obligations des parties responsables dans chacun de ces domaines afin de maintenir des milieux exempts de tout type de harcèlement sexuel.

Ces deux avancées fournissent de nouveaux moyens de lutter contre les problèmes du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe dans nos écoles. Cependant, un effort concerté est nécessaire pour faire en sorte de s'acquitter des nouvelles obligations liées au harcèlement et à la violence imposées par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et par la politique de la CODP et pour qu'une formation, des politiques et des procédures efficaces voient le jour.

### **Si vous ou l'un de vos collègues êtes victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe ou encore si vous travaillez dans un milieu empoisonné :**

Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe doivent être pris au sérieux et ne pas être ignorés. Prenez immédiatement des mesures pour informer les responsables, vous protéger vous-même et favoriser la sécurité et le traitement respectueux des autres personnes au lieu de travail. La première étape consiste à communiquer avec l'unité de négociation d'OSSTF/FEESO ou votre syndicat pour obtenir des conseils.

Vous avez le droit de travailler dans un milieu exempt de tout harcèlement. Vous êtes protégé par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* et par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Dans certains cas, le *Code criminel* peut aussi s'appliquer.

## **LÉGISLATION ET POLITIQUES CLÉS**

La législation et les politiques ontariennes récentes sur les droits de la personne reconnaissent l'omniprésence et la gravité du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe tout en envoyant le message fort qu'ils ne peuvent être tolérés. En outre, elles établissent clairement le fait que les parties responsables ont le devoir de réagir et de prendre des mesures pour prévenir cette forme de violence.

Ces mesures fournissent aux travailleuses et aux travailleurs de l'éducation des occasions nouvelles et appréciables de s'attaquer au harcèlement sexuel dans les écoles, que ce soit au nom des élèves ou en notre propre nom. D'autres outils sont dorénavant disponibles pour inciter les administrations scolaires et (ou) les employeurs à prendre les mesures qui s'imposent. En même temps, certaines responsabilités incombent aux travailleurs en éducation vis-à-vis de la loi.

Le résumé ci-après a pour but de fournir un bref aperçu du contexte actuel et notamment de la législation et des politiques pertinentes ainsi que des obligations des différents ordres professionnels.

### **CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO**

La politique révisée de la Commission ontarienne des droits de la personne sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe (2011) nous rappelle explicitement que le Code interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel. Elle fait remarquer que les conventions internationales et les décisions des tribunaux canadiens en matière de droits de la personne ont reconnu le harcèlement sexuel comme un abus de pouvoir qui peut renforcer la situation d'infériorité de la femme par rapport à l'homme.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario (CDPO) « s'applique dans cinq domaines d'interaction sociale : les services, les biens et les installations (y compris l'enseignement), le logement, les contrats, l'emploi, l'adhésion à une association professionnelle, par exemple un syndicat. » Dans chacun de ces domaines, les organismes et institutions sont légalement tenus de maintenir un milieu non empoisonné et les parties responsables ont le devoir de réagir et de prévenir le harcèlement sexuel.

Dans un établissement d'enseignement, les éducateurs doivent fournir aux élèves « un milieu scolaire exempt de traitement discriminatoire. » On attend des éducateurs qu'ils mettent en œuvre des politiques et des stratégies de prévention du harcèlement sexuel et prennent des mesures pour contrer l'intimidation et les comportements connexes lorsqu'ils savent ou devraient savoir que le harcèlement se produit. Dans ces circonstances, un éducateur qui ne prend aucune mesure pour

« Le harcèlement sexuel peut empêcher une personne de gagner sa vie, de trouver un logement, de faire des études, de se sentir en sécurité et autrement de participer à part entière à la société. »

Commission ontarienne des droits de la personne.

*Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe* (2011)

« Le maintien d'un milieu exempt de harcèlement sexuel incombe au bout du compte aux employeurs, aux fournisseurs de logements, aux éducateurs et autres parties responsables visées par le Code. Du point de vue des droits de la personne, il n'est pas acceptable d'ignorer des instances de harcèlement sexuel, qu'une plainte pour violation des droits de la personne ait été déposée ou non. »

Commission ontarienne des droits de la personne.

*Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe* (2011)

### **Appeler la police**

**Il n'est pas nécessaire d'obtenir la permission de l'employeur pour appeler la police. Cela inclut les situations dans lesquelles une travailleuse ou un travailleur de l'éducation ou un(e) élève est la cible d'une agression sexuelle ou d'un type de harcèlement criminel.**

prévenir le harcèlement sexuel ou y mettre un terme peut être tenu responsable si une requête pour violation des droits de la personne est déposée.

Selon la politique, les employeurs ont aussi le devoir de maintenir un milieu d'apprentissage non empoisonné et de résoudre les cas de harcèlement sexuel touchant les employés. Ils peuvent notamment être tenus responsables en cas de harcèlement sexuel de tierces parties ou perpétré lors d'activités se déroulant en dehors des heures de travail ou des murs de l'école, lorsque ce harcèlement a un lien avec l'emploi. Cela signifie que les travailleurs de l'éducation sont en droit de s'attendre à ne pas être harcelés sexuellement par des élèves, des parents, des membres du personnel ou de la direction, des mandataires ou autres.

S'agissant notamment de harcèlement sexuel, les syndicats, associations et ordres professionnels doivent également faire en sorte de ne pas provoquer d'actes discriminatoires au lieu de travail et de ne pas y contribuer. Ils ne doivent pas non plus exercer de discrimination envers leurs membres ni les harceler.

## **CODE CRIMINEL DU CANADA**

Le *Code criminel* peut s'appliquer dans des cas de harcèlement sexuel lié au harcèlement criminel (ou harcèlement avec menaces) ou d'agression sexuelle. Dans de tels cas, les victimes peuvent être les élèves tout aussi bien que les travailleurs de l'éducation.

En vertu du *Code criminel*, une agression sexuelle se définit par toute forme forcée d'activité sexuelle à l'encontre d'une autre personne sans le consentement de ladite personne. Les étreintes, les attouchements et le contact sexuel oral, ainsi que les diverses formes de relations sexuelles, sont considérés comme des activités sexuelles. Le consentement est l'accord volontaire donné librement. Cela signifie que le silence ou l'absence de résistance ne peuvent avoir valeur de consentement. Cela signifie en outre qu'une personne qui abuse de sa position de confiance, de son pouvoir ou de son autorité pour obtenir un contact sexuel en offrant des récompenses ou en menaçant la victime de représailles commet une infraction.

Le harcèlement avec menaces (ou harcèlement criminel) est un acte criminel qui comprend toute instance qui provoque chez la victime une peur pour sa propre sécurité. Il peut découler du harcèlement sexuel. Le harcèlement avec menaces comprend le fait de traquer quelqu'un, de l'appeler ou de lui écrire de façon répétée, d'observer son domicile ou son lieu de travail ou d'agir de façon menaçante envers cette personne ou sa famille.

## **LOI SUR LES SERVICES À L'ENFANCE ET À LA FAMILLE**

En vertu de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* (LSEF), la personne qui a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection doit faire part sans délai de ses soupçons ainsi que des renseignements sur lesquels ils sont fondés à une société d'aide à l'enfance. Ladite personne ne doit se fier à aucune autre personne pour faire part de ses soupçons en son nom. Elle a également un devoir constant de faire de nouveau rapport si elle a d'autres motifs raisonnables de suspecter qu'un enfant a besoin ou peut avoir besoin de protection.

Les dispositions de la LSEF donnent la définition d'une personne qui exerce des fonctions professionnelles, une telle personne pouvant commettre une infraction si elle ne fait pas part des renseignements sur un enfant ayant besoin de protection obtenus dans le cadre de ses activités professionnelles. Cela comprend le dépôt d'un rapport de protection de l'enfance à l'encontre d'un collègue.

Bien que tout citoyen soit chargé de la protection, des soins et de la sécurité des enfants ontariens, les membres d'OSSTF/FEESO de nos écoles élémentaires et secondaires doivent connaître leurs devoirs, droits et responsabilités en vertu de la LSEF, étant donné les fonctions professionnelles qu'ils exercent auprès des enfants.

## **PROJET DE LOI 157 : LA SÉCURITÉ DE NOS ENFANTS À L'ÉCOLE**

La nouvelle législation scolaire présentée par le biais du Projet de loi 157 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2010. Cette loi amende la *Loi sur l'éducation* dans les domaines du comportement, de la discipline et de la sécurité des élèves. Deux notes Politique/Programmes, les notes n<sup>os</sup> 144 (Prévention de l'intimidation et intervention) et 145 (Discipline progressive et promotion d'un comportement positif chez les élèves) ont également été publiées par le Ministère pour décrire les exigences additionnelles relatives à la loi et aux politiques. Le Projet de loi 157 et les exigences qui en ont résulté en matière de politiques ont des implications importantes pour les travailleuses et les travailleurs de l'éducation qui sont confrontés à des problèmes de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe et de violence.

Voici un résumé de ce que tous les travailleurs de l'éducation doivent savoir sur leurs responsabilités en vertu du Projet de loi 157 :

- Le personnel des écoles qui travaille directement avec les élèves doit réagir à tout comportement susceptible de nuire au climat scolaire. Le comportement visé désigne tout comportement inapproprié et irrespectueux et notamment le harcèlement sexuel, les remarques, plaisanteries, insultes, graffitis et autres de nature homophobe, raciste ou sexiste.
- Les réactions peuvent inclure la discussion avec l'élève, le fait de mettre un nom sur le comportement inapproprié et (ou) de prendre toute mesure corrective appropriée.
- Les employés des conseils doivent réagir à tout incident d'un élève donnant lieu à une suspension ou à un renvoi et en faire rapport à la direction de l'école. L'agression sexuelle est un exemple de ce type d'incidents. Il faut noter que la suspension doit être envisagée en cas d'incident lié à l'intimidation.
- Le rapport doit être établi aussi vite que possible et tout du moins avant la fin de la journée d'école. Il peut s'agir à l'origine d'un rapport verbal. Lorsqu'ils font rapport de l'incident, les employés doivent tenir compte de la sécurité des autres personnes et de l'urgence de la situation.
- Ce premier rapport doit être suivi d'un rapport écrit à la direction de l'école, à l'aide du formulaire officiel intitulé « Rapport d'incident en lien à la sécurité dans les écoles ». Les employés ne peuvent garder de copie du rapport, mais la direction de l'école doit leur remettre la partie du rapport qui fait office d'accusé de réception.
- Lorsqu'un employé pense qu'il est dangereux de réagir à un incident qui doit donner lieu à une suspension ou à un renvoi, on s'attend à ce qu'il en informe verbalement la direction de l'école, et ce, aussi rapidement que possible.

Le Projet de loi 157 a inscrit dans la loi le fait que les travailleurs de l'éducation sont tenus de réagir et de signaler toute forme de violence des élèves et d'intimidation dans les écoles, y compris lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe. Correctement mis en œuvre, cet outil peut s'avérer utile pour réduire les obstacles au signalement des incidents, encourager une intervention proactive et précoce et favoriser une réaction efficace face à ces formes de violence. En même temps, les travailleurs de l'éducation doivent savoir que s'ils ne remplissent pas ces obligations, ils s'exposent à des sanctions disciplinaires.

## PROJET DE LOI 168 : VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

*La Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail et d'autres questions (Projet de loi 168) est entrée en vigueur le 15 juin 2010. Le but de ces modifications est de renforcer la protection des travailleurs en cas d'actes de violence au travail et de lutter contre le harcèlement au travail, notamment dans les cas de harcèlement sexuel et de violence à caractère sexuel.*

Voici un résumé des modifications apportées à la LSST en vertu du Projet de loi 168 :

- **Nouvelles définitions.** De nouvelles définitions du harcèlement au travail et de la violence au travail ont été ajoutées à la LSST.
- **Politiques de l'employeur.** L'employeur doit formuler des politiques visant la violence et le harcèlement au travail et assurer la formation des employés. Il doit examiner ces politiques au moins une fois par année et les afficher dans un endroit bien en vue du lieu de travail.
- **Programmes de l'employeur.** L'employeur doit élaborer et maintenir un programme de mise en œuvre des politiques visant la violence et le harcèlement au travail. Ce programme doit inclure les méthodes que les travailleurs doivent suivre pour signaler les incidents de violence et de harcèlement et énoncer la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents. Le programme de lutte contre la violence au travail doit également inclure les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués de violence au travail et pour obtenir une aide immédiate. Le contenu de ce programme doit faire l'objet d'une formation visant les employés.
- **Évaluation des risques de violence.** L'employeur doit évaluer les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu, du type et des conditions de travail. L'employeur doit informer le comité ou un délégué à la santé et à la sécurité des résultats de l'évaluation et lui en remettre une copie. Suite à l'évaluation des risques initiale, l'employeur doit réévaluer les risques de violence au travail aussi souvent que cela est nécessaire pour assurer la protection continue des travailleurs.
- **Lutte contre la violence familiale au travail.** L'employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger les travailleurs contre la violence familiale. Cette obligation s'applique lorsque l'employeur prend connaissance, ou doit avoir raisonnablement connaissance, qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer les travailleurs à un préjudice corporel.
- **Renseignements sur les personnes violentes.** L'employeur et le superviseur doivent fournir aux travailleurs des renseignements, y compris des renseignements personnels, sur les personnes ayant des antécédents de comportement violent. Ce devoir intervient lorsqu'un travailleur est, selon toute attente, susceptible de rencontrer ces personnes dans le cadre de son travail et que le risque de violence au travail est susceptible d'exposer les travailleurs à un préjudice corporel.

Dans le milieu éducatif, tous les travailleurs ont le droit de s'attendre à ne pas être exposés à des actes de harcèlement sexuel de la part d'élèves, de parents, d'autres membres du personnel, de membres de la direction, de représentants syndicaux ou autres.

- **Droit de refuser de travailler.** Les travailleurs peuvent refuser de travailler lorsqu'ils ont des raisons de croire que des actes de violence au travail sont susceptibles de les mettre en danger. La LSST établit les règles qui gouvernent l'enquête sur ce type de refus de travail.
- **Obligation de signaler les incidents.** L'employeur est tenu par des obligations de signalement particulières lorsqu'un travailleur est incapable d'assumer ses tâches habituelles ou a besoin d'un médecin suite à un acte de violence au travail.

Le Projet de loi 168 oblige dorénavant l'employeur à traiter les incidents de harcèlement et de violence au travail. Néanmoins, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les employés ont la responsabilité concomitante de collaborer avec l'employeur pour maintenir un lieu de travail exempt de tout harcèlement et de toute violence. Des politiques claires doivent être élaborées et l'ensemble des travailleurs formés. Les comités conjoints à la santé et à la sécurité, composés de membres de la direction et de représentants des travailleurs, sont à même de fournir leur leadership et leur appui pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence au travail.

## ORDRES PROFESSIONNELS

Toute personne qui travaille en éducation est censée avoir une conduite professionnelle qui respecte les normes professionnelles les plus strictes envers les élèves. En outre, de nombreux travailleurs en éducation appartiennent à des ordres professionnels qui formulent des normes d'exercice et des attentes déontologiques que leurs membres se doivent de respecter. Ces ordres sont les suivants :

- Ordre des audiologistes et des orthophonistes de l'Ontario
- Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance de l'Ontario
- Ordre des ergothérapeutes de l'Ontario
- Ordre des physiothérapeutes de l'Ontario
- Ordre des psychologues de l'Ontario
- Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario
- Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
- Ordre des métiers de l'Ontario

Il est important que les membres comprennent leur responsabilité dans le maintien d'un milieu sécuritaire pour leurs clients ainsi que les limites qui servent à préserver le caractère professionnel des relations.

L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario est unique en son genre en ce sens qu'il se penche spécifiquement sur la relation entre enseignants et élèves. Les *Fondements de l'exercice professionnel* définissent le rôle des enseignants dans le maintien de communautés d'apprentissage sécuritaires pour tous les élèves :

- Être des leaders pédagogiques soucieux qui respectent l'équité et la diversité que l'on retrouve dans les salles de classe de l'Ontario
- Encourager la création de communautés d'apprentissage basées dans un milieu sécuritaire où règnent collaboration et appui, et y participer
- Comprendre les enjeux liés à l'éthique, à la recherche en éducation ainsi qu'aux politiques et lois pertinentes et y réfléchir pour en tenir compte dans les décisions

# ÉLABORATION D'UNE STRATÉGIE D'ACTION DANS LES ÉCOLES

## COMPRENDRE LE DÉFI

### IL EST DIFFICILE DE CHANGER

Le harcèlement sexuel est une problématique très complexe qui prend racine dans la discrimination sexuelle de notre société. Il est soutenu et érigé en tant que norme par une multitude de messages plus ou moins subtils qui renforcent les stéréotypes dévolus aux deux sexes et les relations de pouvoir. Ces messages s'insinuent dans tous les aspects de notre vie quotidienne et de celle de nos élèves, de la musique aux films, en passant par les sports, les jeux électroniques, les jouets d'enfants et la mode. Souvent, nos familles et nos lieux de travail s'en font l'écho.

Étant donné que le harcèlement sexuel est si profondément inscrit dans notre culture, élaborer une stratégie de lutte peut souvent sembler une tâche écrasante voire futile. Il importe que les travailleurs en éducation commencent ce travail en comprenant parfaitement ce qui suit :

- **Il faut du temps et de la persévérance pour apporter un changement social profond.** Une seule mesure, même réussie ou efficace, ne suffit pas à modifier les attitudes et les comportements et plus particulièrement ceux qui sont inscrits dans notre culture.
- **Le changement ne se produit pas d'un coup.** Les étapes, si minimes soient-elles, peuvent faire une différence dans la vie des élèves, car chacune d'entre elles aide à améliorer la situation.
- **Une stratégie unique ne peut convenir à toutes les situations.** Élaborez la vôtre en fonction de l'évaluation réaliste de votre situation particulière et en tenant compte des obstacles et des occasions qu'elle présente ainsi que des ressources dont vous disposez.
- **Il est crucial d'avoir des alliés.** Plus vous regroupez de personnes de tout le milieu éducatif sous votre étendard, mieux l'information, les compétences et le rayonnement de votre stratégie vous permettront de relever le défi.
- **Passez à l'action.** Si l'organisation est importante, le manque de planification ne doit pas entraver l'action. Même les meilleures idées ne valent pas grand-chose si elles ne sont jamais appliquées.

### SE PRÉPARER À LA RÉSISTANCE

Dans leur article publié dans le magazine *Education Forum* d'OSSTF/FEESO, les experts Peter Jaffe et Ray Hughes font remarquer combien il est difficile de discuter tout simplement de harcèlement et de violence à l'encontre des filles dans nos écoles sans provoquer de résistance et de réactions d'hostilité. Des réactions similaires s'observent lorsque l'on soulève des problèmes liés au harcèlement sexuel au lieu de travail.

Les réactions d'hostilité et la résistance peuvent prendre des formes diverses, notamment :

- le dénigrement de l'acte (« c'est juste une plaisanterie »)
- le rejet de la faute sur la victime (« elle l'a bien mérité »)
- le renforcement des stéréotypes liés au sexe (« les garçons seront toujours des garçons »)
- le détournement du problème (« les garçons sont aussi des victimes »)
- la normalisation du comportement (« ce sont les hormones qui parlent »)

## REMARQUES SUR LES « ESPACES SÉCURITAIRES »

De nos jours, les conséquences dommageables du harcèlement sexuel sont bien documentées et notre idée de l'édification « d'espaces sécuritaires » a évolué au-delà du simple besoin de protection physique pour inclure la sécurité émotionnelle et sociale. Cela suppose de prêter attention et de réfléchir à la manière dont les mots, les actions et les messages sous-jacents peuvent miner le sentiment de sécurité et d'estime de soi d'une personne ou d'un groupe tout en entravant gravement sa capacité d'apprendre ou de travailler dans un établissement d'enseignement.

Il importe tout autant de créer un « espace sécuritaire » pour les membres du milieu éducatif qui souhaitent discuter des problèmes liés au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe et mettre sur pied un plan de lutte. Cela comprend un lieu de réunion où les membres du personnel et (ou) les élèves qui partagent les mêmes idées peuvent se réunir et où le respect de la discussion et de la confidentialité est clairement établi.

« Les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables doivent veiller à maintenir des milieux non empoisonnés qui respectent les droits de la personne.

L'engagement et l'effort requis en vaudront la peine. »

Commission ontarienne des droits de la personne.

*Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe* (2011)

« La résistance au changement social vient tout d'abord de l'affirmation qu'il est inutile. »

Gloria Steinem

« Les enseignants et les parents ont tendance à sous-estimer ce comportement et à lui accorder beaucoup moins d'importance qu'il n'en a... Trop souvent, on s'entend dire : les garçons seront toujours des garçons. »

Marion Boyd, ministre responsable des questions féminines à l'Assemblée législative de l'Ontario *Discours prononcé à l'Assemblée législative* (mai 1994)

- la dissimulation des effets (« c'était un compliment »)
- le fait de changer de sujet (« vous allez trop loin en matière de rectitude politique »)
- la négation du problème (« ce n'est pas très courant; la plupart des plaintes sont exagérées »)
- le soutien des préjugés de nature sexiste, raciale et ethnique (« c'est normal pour eux »)

Les personnes qui signalent un incident ou font part de leurs préoccupations se retrouvent parfois aux prises avec l'insolence et l'hostilité, l'isolement social, les ragots ou le sabotage. Parfois, la situation se détériore jusqu'aux menaces envers leur sécurité personnelle et elles font l'objet de cyberharcèlement avec menaces ou d'autres actes de violence et de représailles directes.

La résistance peut venir des gestionnaires, collègues, élèves, parents et d'autres membres de la communauté. Elle peut être directe ou indirecte, délibérée ou non. Quelle qu'en soit la forme, la source ou l'intention, elle vise à entraver l'action des personnes qui cherchent à changer les choses et ne doit être ni ignorée, ni sous-estimée.

## LE « CYCLE » STRATÉGIQUE

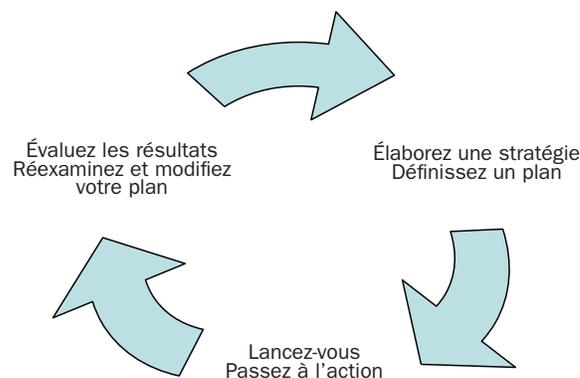
### LE CYCLE PERPÉTUEL : UN CONCEPT FONDAMENTAL

Le processus d'équité au travail comporte généralement de multiples volets et doit être envisagé comme un processus continu qui englobe un cycle continu d'élaboration de stratégies, de mesures, d'évaluation et d'analyse. Ce cycle perpétuel nous permet de réfléchir sur nos accomplissements et de réexaminer la voie que nous empruntons au fur et à mesure de l'approfondissement de nos connaissances, de l'apparition de nouveaux problèmes, de l'accroissement des ressources et de l'engagement ainsi que de l'émergence de nouveaux moyens d'action.

Lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe ne fait pas exception à cette règle. Comme pour tout travail en matière d'équité, le concept de « cycle perpétuel » sous-tend toute stratégie couronnée de succès. L'omniprésence de cette forme de discrimination signifie qu'il est crucial de réexaminer nos actions pour développer notre capacité d'œuvrer efficacement.

Le milieu éducatif en particulier appelle à axer les efforts sur l'adaptabilité et le renouvellement des stratégies, en raison de son caractère changeant. Les élèves se renouvellent sans cesse au fur et à mesure de l'obtention de leur diplôme, ils quittent le cadre scolaire alors que d'autres arrivent, et les membres du personnel et de l'administration changent. Pendant ce temps, les politiques en matière d'éducation sont modifiées à intervalle régulier tandis que la culture populaire et le contexte social évoluent sans cesse.

Demandez-vous ce qui doit être fait immédiatement, sans pour autant manquer de réexaminer votre stratégie pour évaluer ses résultats, assurer son efficacité continue et vous fonder sur vos accomplissements. Ce que vous ferez dans cinq ans pour lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe ne ressemblera probablement pas à ce que vous faites aujourd'hui et c'est bien ainsi que cela doit être. En même temps, n'oubliez pas que cela implique de revenir aux principes fondamentaux pour renouveler les fondements de la connaissance et de l'engagement envers l'action dans le milieu éducatif.



## SE LANCER

### ENVISAGEZ LA SITUATION DANS SON ENSEMBLE

Chaque école regroupe plusieurs milieux dont il faut tenir compte dans l'élaboration d'un plan d'action complet de lutte contre le harcèlement sexuel. Votre stratégie doit se pencher sur ceux-ci :

- Milieu d'apprentissage (élèves)
- Milieu de travail (personnel)
- Communauté (parents et autres membres de la communauté)

Il importe de ne pas oublier que ces milieux se recoupent de manière considérable et que les croyances et les comportements qui prévalent dans un domaine peuvent renforcer les pratiques dans un autre. Par exemple, comme cela a déjà été souligné, les préjugés de nature sexuelle et fondés sur le sexe inscrits dans la culture populaire se retrouvent aussi bien dans le milieu d'apprentissage que dans le milieu de travail de nos écoles.

De même, ne pas lutter contre le harcèlement sexuel dans le milieu d'apprentissage aura probablement des effets sur le milieu de travail et inversement. Le rapport Falconer<sup>12</sup> a souligné cette relation en notant non seulement le niveau considérable de harcèlement sexuel et de violence parmi les élèves, mais aussi le fait que trente-neuf pour cent (39 %) des membres du personnel de l'école C.W. Jefferys avaient signalé être harcelés sexuellement par un élève au cours des deux dernières années tandis que vingt-et-un pour cent (21 %) étaient harcelés sexuellement par un élève à de multiples occasions.

Pour commencer, il peut s'avérer pratique d'axer votre plan d'action sur un domaine particulier de la vie à l'école. Néanmoins, au fil du temps, il vous faudra prendre du recul pour incorporer des stratégies visant tous les milieux.

### ÉVALUEZ LA SITUATION

Toute stratégie efficace doit commencer par une évaluation réaliste de la situation du moment, en n'omettant pas les obstacles et les occasions ainsi que les ressources disponibles. N'oubliez pas que chaque milieu a ses propres caractéristiques, relations et préoccupations dont il faut tenir compte spécifiquement et que divers moyens et outils sont disponibles, et adaptés, pour chacun d'entre eux. Il est également possible d'exercer une influence plus directe sur certains milieux éducatifs que sur d'autres.

#### **Évaluez le problème**

Avant de pouvoir élaborer un plan d'action pertinent, vous devez avoir une idée précise de la nature et de l'étendue des problèmes liés au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe dans votre école, votre milieu de travail et votre communauté en particulier. Quelle est leur prévalence? De quels types sont-ils? Où se produisent-ils? Qui sont les victimes? Dans quelle mesure la communauté et la culture les renforcent-elles ou les atténuent-elles? Toutes ces questions méritent réponse.

N'oubliez pas que vous pouvez faire appel à de nombreux experts. Les concierges auront une idée précise des zones qui posent problème dans l'école, comme celles qui sont peu passantes, isolées ou dissimulées et plus propices aux graffitis, aux actes d'intimidation ou aux brimades. Les techniciens en éducation spécialisée, les travailleurs sociaux et les psychologues sont des sources d'information importantes sur les ressources dont le conseil dispose, ainsi que sur les organismes communautaires, le type et le nombre d'incidents et les personnes ou les groupes visés. Les intervenants des programmes d'éducation spécialisée connaissent bien les points faibles et les besoins des élèves de l'école qui présentent des troubles d'apprentissage ou autres.

N'oubliez pas non plus les élèves. Lorsqu'ils se sentent en sécurité pour donner leur avis ou discuter, comme par le biais d'un sondage ou auprès de personnel à qui ils font confiance, ils sont souvent la meilleure source d'information, et la plus précise.

#### **Cernez les obstacles**

Il est essentiel de savoir à quoi vous vous attaquez. Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe sont omniprésents dans notre société. Ce sont des problèmes complexes et multidimensionnels. Reconnaissez que vous pourrez faire face à une certaine résistance et à un manque de compréhension, plus particulièrement au début. Sachez que vous vous heurterez probablement à des points de vue et à des pratiques tenaces, inscrits dans notre société et érigés au rang de norme dans notre culture.

« La culture d'un milieu d'enseignement reflète généralement les valeurs et attitudes de la société qui l'entoure. »

Commission ontarienne des droits de la personne.

*Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe (2011)*

Tenez également compte des obstacles de nature pratique, comme le temps, l'argent, le personnel et les autres exigences de travail. Dans le monde actuel, les écoles et leur personnel doivent répondre à de nombreuses attentes. Il peut donc s'avérer difficile même pour l'intervenant qui a les meilleures intentions qui soient de concentrer toute son attention sur la lutte contre le harcèlement. Déterminez précisément dans quel domaine et de quelle manière vous pouvez commencer à faire bouger les choses.

### **Définissez les occasions**

La législation et les politiques sur le milieu d'apprentissage et de travail dans les écoles en vigueur actuellement fournissent des moyens nouveaux et conséquents de lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe. Bien que des efforts doivent encore être déployés pour faire de ces politiques une réalité sur le terrain, le fait est que les conseils scolaires et les gestionnaires des écoles sont dorénavant clairement tenus de fournir aux élèves comme au personnel un établissement sécuritaire et exempt de toute discrimination.

Vous pouvez faire preuve de créativité et prendre des mesures de bien d'autres façons, comme lors d'activités en classe intégrées au curriculum, lors de réunions et par le biais d'annonces, lors d'activités et de programmes parascolaires, en intervenant auprès de conseils de parents d'élèves et d'associations communautaires, et ainsi de suite.

### **Évaluez les ressources disponibles**

Les ressources vont des personnes à l'information, en passant par les services, le temps et les fonds qui peuvent être accordés par l'école, le conseil, le gouvernement et la communauté. Envisagez toutes les options sans exception. N'oubliez pas que votre plan d'action comportera divers éléments et évoluera au fil du temps, ce qui signifie que les ressources et les compétences pourront être renouvelées ou changées.

La ressource la plus importante est probablement humaine. Penchez-vous sur les chiffres puisque plus vous serez nombreux, plus vous pourrez accomplir. Tenez cependant compte de l'expertise de chacun, comme celle des conseillers scolaires, du personnel des programmes sur la sécurité à l'école et sur l'équité, ainsi que de ceux qui ont de l'influence, puisque le fait de rallier à votre cause la direction de l'éducation, les membres de l'administration scolaire, les conseillers scolaires ou les parents actifs dans le conseil d'école peut ménager bien des contacts.

## **QUELQUES QUESTIONS À VOUS POSER**

- Êtes-vous la seule voix à s'élever contre le harcèlement sexuel ou existe-t-il d'autres personnes avec lesquelles collaborer à l'école ou sur votre lieu de travail? Au conseil? Avec des parents? Dans la communauté?
- À quels niveaux vos milieux éducatifs, de travail et communautaire se recoupent-ils? Existe-t-il des conflits potentiels entre ces différents milieux?
- Y a-t-il un lien entre les différentes incidences de harcèlement qui se produisent à l'école et une « culture » générale qui leur permet de se perpétuer?
- Les gens se sentent-ils en sécurité pour parler de cette question? Avec les élèves? Entre collègues?
- Le conseil a-t-il édicté des politiques et procédures de lutte contre le harcèlement sexuel dans le milieu éducatif et (ou) de travail? Existe-t-il des politiques en matière d'équité?
- Votre école fait-elle actuellement la promotion de ces politiques et les applique-t-elle?
- L'administration appuie-t-elle ces initiatives? Si ce n'est pas le cas, existe-t-il des occasions d'obtenir l'engagement d'un membre du personnel ou de tous pour mettre en œuvre un plan d'action et (ou) prendre des mesures individuelles?
- Quelles mesures ont déjà été prises, quelles pratiques sont déjà suivies et quelles étapes ont déjà été franchies, notamment en matière de curriculum, de campagnes de sensibilisation et d'éducation pour le personnel et pour les élèves, de dialogue avec les parents et d'activités et initiatives de l'école ou du conseil?
- Les membres du personnel ont-ils bénéficié d'une formation pour comprendre et traiter les cas de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe dans le milieu éducatif et (ou) de travail? Si c'est le cas, cette formation est-elle efficace? Si ce n'est pas le cas, des cours de formation sont-ils offerts? S'agit-il d'une formation continue?
- Sur quelles autres ressources de l'école, du conseil ou du ministère pouvez-vous compter?
- Quel appui obtenez-vous ou pouvez-vous obtenir de la part de votre syndicat?
- Pouvez-vous collaborer avec certains parents et (ou) membres de la communauté ou compter sur leur appui ou ressources?
- Globalement, où en est votre école dans la résolution de ce problème?

## FIXEZ DES OBJECTIFS ET ÉLABOREZ UN PLAN D'ACTION PRÉCIS

Vous avez pris conscience des nombreux recoupements entre les milieux éducatifs, de travail et communautaire qui ont des effets sur votre école. Vous avez également évalué de façon réaliste les obstacles et les occasions, ainsi que les ressources dont vous disposez. À présent, vous êtes prêt à fixer vos objectifs et à élaborer un plan d'action.

Il est crucial d'avoir des objectifs précis. Ils vous montrent la voie et vous permettent de ne pas en dévier tout en concentrant les ressources disponibles et les efforts à bon escient. Ils favorisent l'acceptation chez les intervenants du milieu éducatif qui comprennent alors ce que vous tentez d'accomplir et en quoi ils peuvent vous être utiles. Les objectifs servent aussi de cadre pour évaluer les résultats.

S'attaquer au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe exige une approche multidimensionnelle et un plan d'action. Néanmoins, lorsque vous fixez des objectifs, n'oubliez pas qu'essayer de tout obtenir d'un coup peut être une tâche insurmontable et, parfois, vouée à l'échec. Essayez de franchir une étape à la fois, en fêtant chaque succès, puis en passant à la suivante.

Les objectifs se répartissent en différentes catégories que voici :

- **Objectifs immédiats :** Ce sont ceux que vous pouvez atteindre dans un court laps de temps. Ils sont généralement précis et peuvent être nombreux. Chacun exige souvent une initiative ou une activité particulière qui, même si elle peut sembler brève ou isolée, permet d'entrevoir certaines possibilités et de poursuivre sur sa lancée pour susciter le changement à long terme dans le milieu éducatif au fil du temps. Par exemple, un objectif immédiat peut consister à apprendre comment intervenir efficacement et en toute sécurité pour mettre un terme aux incidents de harcèlement alors même qu'ils se produisent. Il peut s'agir d'un objectif et point de départ personnel ou, au contraire, d'une formation pour tous les membres du personnel. Ces interventions, plus particulièrement si elles sont constantes, protégeront non seulement les personnes victimes de harcèlement, mais enverront aussi le message à la communauté qu'il ne sera pas toléré. Des journées marquantes, comme le 6 décembre, qui est la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, la Campagne du ruban blanc, la Semaine de sensibilisation au harcèlement sexuel et la Journée en rose sont également des occasions particulières de sensibiliser le milieu éducatif et de souligner les problèmes liés au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe.
- **Objectifs intermédiaires :** Ces objectifs se situent à l'intersection entre les actes spécifiques ou isolés et l'engagement total et le changement conséquent. Ils comprennent le fait de transformer des projets isolés en des projets continus, les efforts visant à accueillir de nouvelles initiatives et le fait de jeter des ponts d'un domaine à l'autre. Un exemple de ce type d'objectifs serait le travail auprès des élèves pour mettre sur pied un groupe de défense des jeunes femmes et (ou) une alliance entre gais et hétérosexuels. Un autre exemple serait d'exercer des pressions sur l'employeur pour obtenir des ressources et une formation sur les questions d'équité, et notamment sur la discrimination liée au sexe et le harcèlement sexuel. Cela établirait un fondement solide pour mettre en œuvre des programmes visant tous les aspects de la vie à l'école.
- **Objectifs à long terme :** Il s'agit des objectifs au sens large qui résultent d'une approche globale et multidimensionnelle. Bien qu'ils puissent être hautement idéalistes par nature, ils servent de guide dans les étapes quotidiennes à franchir pour changer les choses. Ils sont aussi le point de départ et la raison de vos efforts. Un exemple d'objectif à long terme serait de changer la culture des milieux éducatifs, de travail et communautaire afin que le harcèlement sexuel soit considéré comme inacceptable et se raréfie.

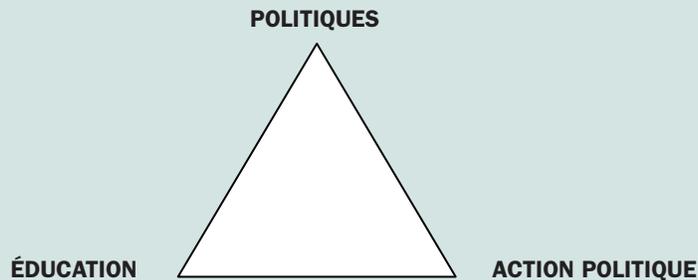
Mettez tous vos objectifs et votre plan d'action par écrit et prenez soin de les réexaminer et de les modifier régulièrement.

## LES ÉLÉMENTS DE BASE DU CHANGEMENT

Une stratégie efficace de lutte contre le harcèlement sexuel à l'école englobe trois éléments de base : les politiques, l'éducation et l'action politique. Les voici illustrés dans le triangle ci-dessous puisque chacun revêt la même importance.

Bien qu'ils soient traités séparément ci-après, il importe de reconnaître que ces éléments de base se recoupent dans de nombreux cas et se combinent les uns aux autres. De même, il n'y a pas non plus qu'une seule solution. Cette partie se penche sur certaines des nombreuses idées spécifiques pouvant servir à mettre en œuvre des politiques et de procédures efficaces, à éduquer l'ensemble des membres du milieu éducatif et à susciter le changement.

Les IDÉES D'ACTION (p. 27) fournissent de nombreuses suggestions précises au niveau des trois « ÉLÉMENTS DE BASE DU CHANGEMENT ».



- Les **politiques** sont les programmes et les pratiques qui définissent l'engagement d'un organisme dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la réaction qu'il entend adopter.
- L'**éducation** correspond au besoin de communiquer de l'information, d'assurer une formation, de sensibiliser les gens et de favoriser leur compréhension.
- L'**action politique** consiste à faire appel aux membres de l'école et de la communauté au sens large pour susciter tous ensemble le changement.

### METTRE AU POINT DES POLITIQUES ET DES PROCÉDURES CLAIRES

En vertu de la législation actuelle du ministère de l'Éducation, tous les conseils scolaires de l'Ontario doivent disposer de politiques et de procédures de lutte contre la violence et le harcèlement à l'école. En outre, le ministère du Travail exige dorénavant que ces politiques et procédures soient mises en œuvre dans tous les lieux de travail de la province.

Des politiques efficaces rendent évident le fait que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés. Elles décrivent non seulement les croyances de l'organisme sur le harcèlement et la violence, mais aussi le processus à utiliser pour traiter les incidents. Elles protègent les personnes qui signalent les cas de harcèlement contre les représailles ou les menaces de représailles, fournissent de l'aide professionnelle aux victimes, définissent la notion de confidentialité et font état des responsabilités des personnes qui doivent traiter les plaintes liées au harcèlement. Les politiques sont aussi l'occasion d'analyser les attentes et de lancer une discussion avec les élèves et autres intervenants du milieu éducatif.

Le *rapport Falconer* fait clairement état que les politiques de lutte contre le harcèlement, l'intimidation et la violence doivent constituer le fondement de la lutte contre la violence à caractère sexuel à l'école et que les politiques qui donnent les meilleurs résultats sont celles fondées sur des principes d'équité.

L'appui inconditionnel de l'administration est un élément clé pour faire en sorte de susciter un milieu exempt de tout harcèlement. Les travailleurs en éducation préoccupés par des questions de harcèlement sexuel, de harcèlement fondé sur le sexe et de violence à caractère sexuel dans leur école et (ou) sur leur lieu de travail doivent en parler à la direction de l'école, ou encore à leur superviseur, et se servir des politiques du gouvernement et de l'employeur pour engager la discussion sur le plan d'action de l'école.

## DES POLITIQUES ET DES PROCÉDURES CLAIRES

- établissent le cadre des attentes et fixent les limites à ne pas dépasser
- établissent clairement les conséquences selon les types d'actes commis
- suscitent une plus grande confiance de la part du personnel au sujet de l'appui et du soutien de l'organisme

### VEILLER À ASSURER L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

Les programmes d'éducation et de formation doivent englober tous les membres du milieu éducatif, c'est-à-dire le personnel, les élèves, les parents et les autres membres de la communauté. Ces initiatives sont le fondement même de la lutte contre les préjugés, de l'évolution des attitudes et des comportements et de la création d'un milieu plus sécuritaire et plus respectueux dans nos écoles. Il doit tout du moins s'agir de programmes de sensibilisation sur les problèmes et sur les politiques et procédures adoptées par le conseil et l'école.

#### **Habiliter le personnel**

Les initiatives en matière d'éducation et de formation doivent faire comprendre clairement aux participants le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe et les équiper pour traiter ces problèmes où qu'ils se manifestent dans la vie à l'école, y compris par le biais du curriculum. Elles doivent aussi être une occasion concrète de développer les compétences visant à traiter de manière efficace les incidents visant des élèves, d'autres membres du personnel et des membres de la communauté.

Les programmes d'éducation et de formation doivent renforcer la capacité de tout le personnel à :

- reconnaître le harcèlement sexuel lorsqu'il se produit
- reconnaître que le harcèlement sexuel est un problème grave et être prêt à lui donner un nom et à le traiter lorsqu'il se produit
- comprendre le problème et sa dynamique, y compris la collusion éventuelle entre les différentes formes de discrimination
- comprendre que ce sont les effets des comportements de harcèlement qui comptent et non leur intention
- être conscient de ses responsabilités personnelles et professionnelles en vertu des politiques du Ministère et du conseil en matière de prévention, d'intervention et de signalement des incidents de harcèlement
- servir de modèle de rôle dans ses interactions avec les autres personnes
- intégrer les questions d'équité, de discrimination et de harcèlement dans le curriculum et les activités en classe, et ce, de manière efficace
- comprendre comment accéder aux ressources, programmes et initiatives du conseil et de la communauté pour son propre perfectionnement professionnel et pour aider les élèves

Le personnel professionnel des écoles et du conseil qui procure directement des conseils et des services de soutien doit recevoir une formation plus spécialisée. Le personnel de direction des écoles doit aussi bénéficier d'une formation au sujet de ses responsabilités et de ses rôles, notamment au niveau de l'intervention lors d'incidents dans le milieu d'apprentissage comme au lieu de travail.

#### **Faire participer les élèves**

Les occasions de sensibiliser les élèves sur la question du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe et de leur expliquer comment se protéger et protéger les autres ne manquent pas. Il peut s'agir de diffuser de l'information sur les politiques et les procédures de l'école et (ou) du conseil, de profiter de réunions et d'activités spéciales, de promouvoir des initiatives de lutte contre l'intimidation et de prendre part à des activités curriculaires et en classe sur le sujet. Fournir aux élèves des occasions de lancer des initiatives et de proposer des cours de formation en tant que mentors ou médiateurs et soutenir leurs efforts les pousse aussi à faire preuve de leadership et à apprendre les uns des autres.

#### **Informers les parents**

Les parents peuvent jouer un rôle déterminant en reconnaissant les signes avant-coureurs qui montrent que leur enfant est la cible de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe, ou qu'il en est l'auteur, et en y réagissant. Le recours de plus en plus grand à la technologie comme outil de harcèlement en dehors de l'école rend les programmes proactifs visant à fournir de l'information, de l'éducation et de la formation aux parents d'autant plus importants.

OSSTF/FEESO offre un certain nombre d'ateliers sur l'intimidation ainsi que sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe. Nos animateurs peuvent se déplacer en Ontario pour les dispenser directement à nos membres et au personnel des conseils scolaires. Vous trouverez les descriptions de ces ateliers en ligne, à [www.osstf.on.ca](http://www.osstf.on.ca). Vous pouvez aussi composer le 1-800-267-7867 pour demander des renseignements.

Il peut s'agir d'utiliser des outils de communication simples, comme des fiches de renseignements, des brochures ou des appels téléphoniques, ainsi que des moyens plus interactifs, comme les soirées d'information des parents, des conférences et des ateliers. Dans toute la mesure du possible, il faut faire intervenir le conseil d'école dans l'élaboration des stratégies visant les parents. L'information et la formation doivent être offertes dans la langue maternelle des parents ou tuteurs.

## L'ÉDUCATION ET LA FORMATION DOIVENT

- faire participer tout un chacun, des gestionnaires à tout le personnel, en passant par les élèves et les parents
- se pencher sur les politiques, et notamment sur les rôles et responsabilités de la communauté scolaire
- susciter une meilleure compréhension du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe, tout comme du besoin d'intervention
- souligner le besoin d'agir, y compris par des méthodes novatrices de résolution de conflits et d'éducation en matière d'équité
- développer les compétences visant à traiter les cas de harcèlement
- être continues pour favoriser l'engagement et la constance
- susciter la confiance nécessaire pour prendre les mesures qui s'imposent

## PRENDRE PART À L'ACTION POLITIQUE

L'action politique est le troisième élément de base du changement. Il s'agit de rassembler des personnes pour décider des mesures à prendre et des étapes à suivre pour mettre ces dernières en application.

### ***Mettre sur pied une équipe scolaire et élaborer un plan pour l'école***

Les stratégies les plus efficaces commencent par la mise sur pied d'une équipe de professionnels qui partage le même point de vue et peuvent collaborer et s'appuyer. Il s'agit parfois d'une approche officielle et descendante avec un gestionnaire qui appuie et dirige l'équipe scolaire. Cependant, même lorsque la direction ne fournit pas son appui, le personnel peut se regrouper pour avancer les choses.

Former une équipe a de nombreux avantages : des perspectives variées, un plus grand nombre d'intervenants pour mettre au point la stratégie et faire le travail, un système de soutien plus vaste et la possibilité de mettre en œuvre un plan de portée plus générale. Si besoin est, un collectif de membres du personnel déterminé peut aussi réussir à inciter les gestionnaires réticents à prendre des mesures.

Les établissements d'enseignement emploient diverses personnes qui travaillent en relation directe ou indirecte avec les élèves, comme le personnel administratif, les concierges, les aides-enseignants, les surveillants de cafétéria et (ou) de couloirs, les travailleurs sociaux, les techniciens en éducation spécialisée, les bibliothécaires, les enseignants et les gestionnaires. Pour rassembler tous ces membres de l'équipe éducative, il peut suffire d'une annonce matinale sur une réunion du personnel pour parler de la question ou, au contraire, falloir une stratégie d'approche individuelle.

Quoi qu'il en soit, il est important de persister si la tentative initiale n'aboutit pas. Une équipe éducative variée suscite différentes idées et approches visant à créer un milieu exempt de tout harcèlement, chacun de ses membres incorporant le travail sur l'équité à son propre rôle.

L'objectif final est de créer un environnement où les interactions irrespectueuses sont l'exception plutôt que la règle dans tous les aspects de la vie à l'école et où chacun cherche à créer et à maintenir un milieu positif à l'égard des autres.

### ***S'assurer l'appui des jeunes***

Les élèves jouent un rôle instrumental dans la réussite ou l'échec de toute stratégie de lutte contre le harcèlement et le harcèlement fondé sur le sexe. Ils sont au fait de la culture de masse et de ce qui se produit dans nos écoles. Ils font aussi autorité pour décider des stratégies qui auront du succès auprès de leurs camarades. Il est crucial qu'ils se considèrent non seulement comme faisant partie de ceux qui reconnaissent le harcèlement et le dénoncent, mais aussi comme des leaders dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes visant leurs camarades. Les clubs et initiatives dirigés par les élèves, les représentants des élèves dans les comités d'école et (ou) du conseil, ainsi que le mentorat entre élèves et les équipes de résolution des conflits ne sont que quelques moyens d'habiliter les élèves dans le but de créer un milieu scolaire positif et dénué de discrimination. N'oubliez pas que les programmes les plus efficaces visant les élèves sont les programmes qui incluent ceux qui courent des risques de marginalisation ou peuvent être les auteurs d'actes de harcèlement, ainsi que ceux qui sont déjà des leaders reconnus.

Une équipe éducative variée suscite différentes idées et approches visant à créer un milieu exempt de tout harcèlement, chacun de ses membres incorporant le travail sur l'équité à son propre rôle.

## Créer des réseaux communautaires

Le terme « communauté » a plusieurs sens. Il se rapporte à un réseau de personnes d'une même appartenance religieuse ou d'une même culture. Il peut également s'agir de personnes qui vivent et travaillent dans le même quartier ou d'un groupe social qui se définit par sa classe d'emplois ou son statut socioéconomique. Une communauté peut aussi correspondre aux parents de l'ensemble des élèves de l'école.

Prenez le temps d'identifier les divers types de « communautés » officielles et officieuses qui fréquentent votre école et de déterminer en quoi elles peuvent étayer votre stratégie de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.

Souvenez-vous que les conseils d'école et de parents d'élèves sont des alliés particulièrement importants lorsqu'il s'agit de questions de nature scolaire. Ils peuvent vous aider à communiquer avec la communauté de parents au sens large et vous conseiller sur ce dont ces derniers ont besoin pour participer. Ils servent également de forums pour les communications régulières entre l'administration scolaire, les travailleurs de l'éducation et les parents. Avoir les parents de votre côté signifie qu'ils soutiendront chez eux le travail que vous accomplissez à l'école.

Penchez-vous également sur les organismes qui proposent des programmes et des services communautaires pertinents pour lutter contre le harcèlement sexuel à l'école. Par exemple, le centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de votre localité vous fournira des renseignements sur les actes de violence perpétrés dans les fréquentations. Certains groupes disposent d'un coordonnateur de l'éducation ou d'un bénévole qui peut se rendre dans votre école pour parler aux élèves.

## L'ACTION POLITIQUE DOIT

- faire participer individuellement et collectivement les personnes dans les étapes à franchir pour vaincre le statu quo
- recourir à des stratégies d'approche pour inclure les participations à tous niveaux
- impliquer les jeunes, les parents et les membres de la communauté pour être véritablement efficace
- s'articuler autour de buts clairement définis

## CONCLUSION

La lutte contre le harcèlement sexuel s'inscrit dans la perspective plus large du travail sur l'équité que nombre de travailleurs en éducation incorporent d'ores et déjà dans leurs pratiques quotidiennes. Ce travail peut s'avérer exigeant, car il requiert des personnes qu'elles refusent le statu quo. Il nous met au défi, ainsi que d'autres, de jeter un regard nouveau sur les comportements normalisés, ce qui peut tout d'abord mettre les gens sur la défensive.

Pour bon nombre d'entre nous, ce genre de travail n'est que le début du parcours. À cet égard, il convient donc de nous considérer, ainsi que les autres, comme des apprenants. Le travail sur l'équité passe par un processus continu d'introspection et d'autocritique, même pour ceux qui y prennent part depuis longtemps. Il importe aussi de se soutenir mutuellement tout au long du chemin. Réexaminez les points qui ne s'accordent pas et fêtez ensemble les réussites.

L'expérience et certaines études ont montré qu'un changement effectif ne peut se produire que lorsque divers éléments sont réunis. Une approche d'équipe de l'action politique et du changement permet d'étayer les efforts tout en fournissant un réseau de soutien aux différentes personnes qui rejoignent l'équipe pour résoudre les problèmes de harcèlement. L'éducation et la formation qui s'attaquent aux causes du harcèlement et de la violence tout en permettant de les appréhender et en forgeant les compétences nécessaires pour y remédier, sont primordiales pour tous les intervenants scolaires et la communauté au sens large. Enfin, les politiques qui interdisent le harcèlement sexuel sont un fondement nécessaire de la compréhension du problème et des moyens de traiter les plaintes. Ces politiques doivent être clairement définies auprès de la direction, du personnel, des élèves, mais aussi de la communauté et leur application doit être systématique.

Les travailleurs en éducation peuvent se servir des éléments de base décrits pour traiter des cas particuliers de harcèlement sexuel et commencer à élaborer une stratégie systématique et globale de lutte contre une culture qui non seulement autorise, mais favorise même parfois, le harcèlement sexuel.

## CHANGER LES CHOSES : LES « 7 C » À VÉRIFIER

Tenez compte de chacun des éléments ci-après lorsque vous élaborer et modifiez votre stratégie de changement. Ils vous serviront à prendre des décisions éclairées alors que vous réfléchissez à la meilleure manière d'atteindre les buts que vous vous êtes fixés.

### Compétence

N'oubliez pas que la compétence engendre la confiance. Les personnes qui se sentent compétentes sont davantage portées à passer à l'action.

- Prenez des mesures pour fournir de l'information, répondre aux questions, vous former et développer les compétences
- Obtenez l'appui de l'administration et des parents
- Obtenez l'appui des élèves en les invitant à participer au lieu de les obliger à le faire et répondez à leur besoin d'espaces sécuritaires et d'intimité

### Caractère global

Optez pour une approche approfondie et de portée ambitieuse.

- Faites participer l'école, le personnel et la communauté dans leur ensemble
- Envisagez divers moyens d'action
- Tenez compte de tous les éléments de la vie à l'école : salles de classe, couloirs, assemblées, sports et clubs, et ainsi de suite
- Souvenez-vous que le harcèlement sexuel ne touche pas que les filles; faites donc participer les garçons aussi bien que les filles

### Clarté

Sachez précisément quel est votre but et comment y parvenir.

- Identifiez et comprenez vos buts immédiats comme vos buts à long terme
- Connaissez les politiques et procédures de votre école et assurez-vous de leur clarté
- Comprenez bien le plan d'action de votre école et incitez le personnel, les élèves et les parents à l'appuyer

### Communication

Informez les autres de vos intentions et de vos raisons.

- Diffusez le message de manières aussi variées que possible
- Veillez à ce que le message soit clair, constant et cohérent
- Répétez votre message, c'est crucial

### Cohérence

Soyez fiable. Vos paroles et vos actes doivent toujours traduire et soutenir vos objectifs.

- Formez une équipe
- Faites le premier pas
- Engagez-vous à long terme
- Effectuez un suivi

### Créativité

Faites preuve de créativité pour atteindre un vaste public et susciter son intérêt.

- Ne rejetez pas les idées qui ont fait leurs preuves, mais actualisez-les
- Accueillez la nouveauté : évitez les stratégies ennuyeuses et qui ne font que revenir au même
- Encouragez les suggestions et les idées créatives

### Communauté

Assurez-vous l'appui d'autres personnes. Vous n'y parviendrez pas seul. De plus, les autres personnes auront tendance à se prendre en charge si vous montrez que vous appréciez leur participation.

- Invitez des personnes et obtenez leur engagement
- Faites participer des jeunes, des membres du personnel, des parents, des membres de la communauté et des voisins
- Veillez avant tout à écouter

## IDÉES D'ACTION

Cette section donne aux travailleurs en éducation un ensemble d'idées pour lutter contre le harcèlement sexuel dans leur école et à leur lieu de travail. Cette liste de suggestions n'est ni exhaustive ni affinée, mais sert plutôt de point de départ à la réflexion et vise à susciter la discussion. Certaines références et liens directs sont fournis ci-dessous, en plus des exemples inclus dans les annexes. Vous trouverez également notre liste de référence « On n'a toujours pas fini de rire »<sup>13</sup> plus exhaustive. La bibliographie annotée comprend des idées à inclure dans les curriculums ainsi que des suggestions de sites Web, de services de soutien, de documents du gouvernement, de matériel audiovisuel, d'organismes et de campagnes de revendication.

Nous ne prétendons pas non plus que les idées présentées à cette section conviennent à toutes les situations. Chacun d'entre nous est un expert de son propre milieu et sait ce qu'il exige. Les lecteurs doivent donc choisir les idées qui, selon eux, leur conviennent le mieux et les adapter au besoin.

Pour plus de commodité, les idées sont regroupées selon les trois éléments de base identifiés à la section précédente : politiques, éducation et action politique. Néanmoins, vous remarquerez qu'elles se recoupent considérablement et que nombre d'entre elles peuvent facilement être adaptées en fonction d'un autre élément. Des mesures différentes peuvent, et doivent, également être prises pour découpler leurs effets.

Enfin, alors que vous envisagez vos options et mettez sur pied un plan d'action, souvenez-vous de l'importance du « cycle perpétuel », c'est-à-dire du processus par lequel nous choisissons des idées, les appliquons, évaluons leur efficacité puis répétons le tout en tirant parti de nos réussites.

## POLITIQUES

Les politiques sont les programmes et les pratiques qui définissent l'engagement d'un organisme dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la réaction qu'il entend adopter. Elles forment un cadre de travail transparent sur les attentes et les responsabilités en matière d'action.

### METTEZ EN ŒUVRE DES POLITIQUES CLAIRES

La législation provinciale exige dorénavant que des politiques et procédures de lutte contre le harcèlement sexuel soient mises en œuvre dans le milieu d'apprentissage comme au lieu de travail.

- Si aucune politique ni procédure n'est encore mise en œuvre, intervenez pour que cela soit fait immédiatement.
- Vérifiez la cohérence des politiques et procédures à l'égard de la législation et de la réglementation pertinentes, comme la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario (Projet de loi 168), le Code des droits de la personne de l'Ontario et la *Loi sur l'éducation* (Projet de loi 157 modifiant la Loi sur la sécurité de nos enfants à l'école).
- Veillez à ce que le contenu des politiques et procédures de lutte contre le harcèlement soit à la fois clair et complet.
- Analysez régulièrement les politiques et procédures en vigueur pour vous assurer qu'elles répondent aux besoins du personnel et des élèves. Effectuez un suivi pour tout problème émergent et veillez à ce que les améliorations requises soient apportées.
- Servez-vous de temps à autre des études sur le climat scolaire<sup>14</sup> ou d'autres sondages réalisés à l'échelle locale pour évaluer la sécurité à l'école, l'incidence du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe, ainsi que l'efficacité des politiques et procédures en vigueur.
- Collaborez avec les élèves pour mettre au point une version en « langage clair » de la politique sur le harcèlement sexuel, qui pourrait se présenter sous forme de « Charte des droits et responsabilités » des élèves et du groupe ou de l'équipe parascolaire. Incluez le droit d'apprendre, de travailler et de jouer dans un environnement exempt de tout harcèlement.

## SENSIBILISEZ LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ

Prenez des mesures pour faire en sorte que tous les membres du milieu éducatif connaissent et comprennent les politiques et procédures de lutte contre le harcèlement en vigueur. Veillez à ce que la version intégrale de ces documents soit facilement disponible tout en pensant à identifier les messages clés à souligner dans vos communications.

« J'ai décidé qu'il valait mieux crier. Le silence est le véritable crime contre l'humanité. »

Nadezhda Mandelstam

La majeure partie de cette section porte sur les effets du harcèlement sexuel sur les élèves. Vous trouverez d'autres renseignements et ressources sur la lutte contre le harcèlement sexuel au lieu de travail en visitant les sites suivants :

- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*  
[www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/wvps\\_guide/guide\\_8.php](http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/wvps_guide/guide_8.php)
- *Direction générale de la condition féminine de l'Ontario*  
[www.citizenship.gov.on.ca/owd/french/ressources/education/ohsco/index.shtml](http://www.citizenship.gov.on.ca/owd/french/ressources/education/ohsco/index.shtml)
- Ministère du Travail de l'Ontario
  - *Prévenir la violence et le harcèlement au travail*  
[www.labour.gov.on.ca/french/hs/pdf/fs\\_workplaceviolence.pdf](http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pdf/fs_workplaceviolence.pdf)
  - *Protéger les travailleurs et travailleuses contre la violence au travail et le harcèlement au travail*  
[www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/wpvh/br\\_wpvh.php](http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/wpvh/br_wpvh.php)

Dans le cas de politiques de lutte contre le harcèlement au travail, collaborez avec vos représentants syndicaux sur les questions d'observation et d'application de la réglementation qui lie l'employeur.

## EXEMPLE DE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Extrait de la *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe*. Commission ontarienne des droits de la personne (2011)

1. Un énoncé de vision faisant état de l'engagement de l'organisme envers le maintien d'un environnement juste et équitable exempt de harcèlement sexuel et sexiste et affirmant que l'organisme ne tolérera pas le harcèlement sexuel et sexiste.
2. Un énoncé des droits et obligations en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
3. Une liste des motifs de discrimination interdits énumérés dans le *Code*.
4. La définition du *Code* de « harcèlement sexuel » et une définition de « harcèlement fondé sur le sexe ».
5. Une explication du concept de « milieu empoisonné » en tant que violation du *Code* et des exemples de milieux empoisonnés qui sont importants dans le contexte de cet organisme.
6. Une description des comportements inacceptables, notamment :
  - *exemples de harcèlement sexuel énumérés dans le document Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et sexiste de la CODP.*
7. Une description des personnes auxquelles la politique s'applique (notamment employeurs, employés, tiers fournisseurs de services, etc.)
8. Les procédures de règlement des plaintes internes précisant :
  - à qui la plainte doit être adressée
  - que la personne responsable du règlement des plaintes sera indépendante, experte, etc.
  - la confidentialité
  - que la partie plaignante sera à l'abri des représailles ou des menaces de représailles
  - l'aide qui sera offerte aux parties à une plainte
  - la disponibilité d'autres modes de règlement des différends, notamment la médiation, pour résoudre une plainte
  - le mécanisme d'enquête de la plainte
  - la durée du processus
  - les démarches qui seront prises s'il n'est pas approprié que la partie plaignante continue de travailler avec la ou les personnes faisant l'objet de la plainte
9. Les recours disponibles si le bien-fondé de la plainte pour harcèlement sexuel est établi, notamment :
  - les mesures disciplinaires qui seront appliquées (par exemple, dans l'emploi, les mesures pourraient aller d'un avertissement verbal ou d'une lettre de réprimande au licenciement)
  - l'indemnisation de la personne qui a porté plainte
10. Un énoncé affirmant que les personnes ont le droit de déposer d'autres types de plaintes, notamment :
  - une requête pour enfreinte aux droits de la personne devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario n'importe quand durant le processus interne de même qu'une explication de la limite d'un an prévue dans le *Code*
  - une plainte en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le cas échéant
  - un grief en vertu d'une convention collective, le cas échéant
  - des accusations criminelles, le cas échéant.

- Diffusez des exemplaires de ces politiques et procédures ainsi que de l'information sur le harcèlement, sans omettre les mises à jour, et remettez-les à tous les intervenants. Il s'agit des employés, des conseillères et conseillers scolaires, des parents, des élèves, du personnel des organismes communautaires et (ou) externe, des bénévoles et des fournisseurs/entrepreneurs.
- Informez les personnes qui viennent de rejoindre le milieu éducatif, comme les employés récemment embauchés et les nouveaux élèves, parents et conseillères et conseillers scolaires.
  - Insérez un exemplaire des politiques et procédures dans les trousseaux d'orientation
  - Élaborez une brochure succincte à remettre systématiquement
- Insistez régulièrement sur les messages clés des politiques et des procédures, grâce à des méthodes et outils de communication divers, afin d'atteindre le plus possible de membres du milieu éducatif.
  - Faites circuler l'information lors des journées de rencontre avec le personnel enseignant ou des journées portes ouvertes
  - Inscrivez ce sujet à l'ordre du jour des réunions du conseil d'école
  - Insérez de l'information dans le guide de l'école et dans les planificateurs d'apprentissage des élèves
  - Penchez-vous sur le sujet avec les élèves de toutes les classes-titulaires et lors des réunions de présentation, au début de chaque semestre ou année scolaire
  - Discutez avec des membres des équipes de l'école, des clubs et groupes scolaires, ainsi que du conseil des élèves
  - Informez les visiteurs de l'école, comme les bénévoles, les fournisseurs, les entrepreneurs et le personnel des organismes communautaires et (ou) externe
  - Informez les employeurs aux lieux de recrutement d'élèves pour les programmes d'éducation coopérative
  - Actualisez les politiques et procédures lors des réunions du personnel et (ou) reprenez-en les points principaux
  - Affichez les politiques dans des endroits clés bien en vue, comme les couloirs, les salles de classe, les gymnases et les cafétérias ainsi que sur le tableau d'affichage du personnel
  - Reprenez les points principaux des politiques dans le bulletin de nouvelles de l'école et (ou) du conseil
  - Postez un lien dans le site Web du conseil et (ou) de l'école
  - Demandez aux élèves de créer des affiches pour insister sur les messages clés
  - Envisagez d'utiliser la page Facebook de l'école ou du conseil, ou encore Twitter, pour diffuser le message sur les politiques et (ou) leurs mises à jour
  - Résumez les points principaux sous forme de signets à distribuer aux élèves, au personnel et aux parents
  - Recourez à la sonorisation et aux autres médias de l'école et des élèves pour diffuser des messages d'intérêt public

## APPUYEZ UNE MISE EN ŒUVRE EFFICACE

Nous savons tous qu'il y a une différence entre une politique écrite et une politique efficace, appuyée activement par les intervenants. La clé de la réussite de la mise en œuvre de politiques et de procédures de lutte contre le harcèlement passe par un cadre bien défini de communications et d'interactions fluides, ainsi que par des appuis solides entre tous les membres du milieu éducatif.

- Encouragez et facilitez le signalement des incidents par tous les membres du milieu éducatif.
  - Veillez à ce que tous les intervenants, y compris le personnel, les élèves et les gestionnaires, connaissent leurs obligations et le processus de signalement
  - Réfléchissez aux meilleurs moyens de rendre les formulaires de signalement accessibles à tous ceux qui peuvent en avoir besoin. Envisagez de publier des exemplaires en ligne et déterminez les endroits où les exemplaires imprimés doivent être déposés
  - Rappelez au personnel de remplir et de soumettre les documents requis en vertu des projets de loi 157 et 168 et appuyez leurs efforts à cet égard. Un avis de réception des rapports doit être remis systématiquement
  - Définissez clairement la méthode permettant de veiller au bon suivi des rapports et de tenir le personnel au courant
- Renforcez la capacité de prévention et de réaction aux incidents.
  - Faites pression sur les gestionnaires pour obtenir une formation et des ressources adéquates au sujet du rôle et des responsabilités qu'ils sont tenus d'assumer en vertu de la législation sur le harcèlement sexuel et l'équité à l'école et au lieu de travail
  - Prenez des dispositions pour assurer la formation du personnel et sa participation à des ateliers de développement des compétences
  - Suggérez une réunion pour que le personnel ait l'occasion de se familiariser avec le protocole intitulé « *Comment stopper l'intimidation dans les couloirs de l'école en trois minutes* » (voir page 30)

**Collaborez directement avec l'employeur et (ou) l'administration, dans toute la mesure du possible, puisqu'il est tenu de mettre en œuvre les politiques et procédures, y est habilité et doit veiller à leur application. Néanmoins, il est aussi possible pour une personne ou un groupe d'employés, ainsi que pour d'autres intervenants du milieu éducatif, de prendre l'initiative d'élaborer leurs propres stratégies et de promouvoir l'action.**

**La clé de la réussite de la mise en œuvre de politiques et de procédures de lutte contre le harcèlement passe par un cadre bien défini de communications et d'interactions fluides, ainsi que par des appuis solides entre tous les membres du milieu éducatif.**

**Le syndicat a un rôle important à jouer dans la diffusion d'information et la représentation à l'égard des membres sur leurs obligations de réaction et de signalement des cas de harcèlement sexuel où des élèves sont impliqués.**

- Mettez sur pied des équipes intra-service ou collaborez deux par deux entre collègues pour augmenter la sécurité et fournir un appui lors du règlement des incidents
- Faites ouvrir des lignes d'assistance pour les élèves
- Remettez des fiches-conseils aux parents sur la reconnaissance du harcèlement sexuel et des signes avant-coureurs qui montrent que leur enfant peut être la cible, ou l'auteur, de harcèlement. Recensez les appuis disponibles pour remédier à la situation.

## COMMENT STOPPER L'INTIMIDATION DANS LES COULOIRS DE L'ÉCOLE EN TROIS MINUTES

Façonner une culture de respect dans nos écoles : *Promouvoir des relations saines et sûres* (2008), ministère de l'Éducation, Ontario  
Élaboré à l'origine par le TDSB (*Toronto District School Board*)

### 1. METTRE FIN au harcèlement

- Interrompre le commentaire/le harcèlement physique
- NE PAS prendre les élèves à part dans le but d'avoir un entretien confidentiel, à moins de force majeure
- S'assurer que tous les élèves aux alentours entendent l'intervention
- Il est important que tous les élèves, qu'ils soient ou non impliqués dans l'incident, qu'ils soient des cibles éventuelles ou des harceleurs éventuels, comprennent que les élèves sont protégés et en sécurité dans cette école

### 2. IDENTIFIER le harcèlement

- Mettre un nom sur le type de harcèlement exercé : « Ton commentaire constitue du harcèlement/une insulte fondée sur la race (ou la religion, l'ethnicité, les compétences, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut économique, la taille, ou autre)
- Ne pas laisser entendre que la victime fait partie de ce groupe identifiable
- L'un des buts premiers est de détourner l'attention de la victime pour la diriger sur le comportement. Les élèves devraient prendre conscience du sens de ce qu'ils ont dit, sans égard à ce qu'ils voulaient dire (p. ex., blagues)

### 3. DÉPERSONNALISER la réaction

- À cette étape, éviter de personnaliser la réaction : « À cette école, nous ne harcelons pas les gens », « Notre collectivité n'apprécie pas les comportements haineux ni désobligeants »
- Nommer de nouveau le comportement offensif : « Ce genre d'insulte peut aussi blesser les autres personnes qui en sont témoins »
- La réaction « nous n'insultons pas les gens dans cette école » s'adresse à tout le monde, y compris aux témoins de l'incident et à la communauté scolaire dans son ensemble. Même s'ils ne font que « faire des blagues », les auteurs de harcèlement doivent comprendre les conséquences possibles de leurs gestes

### 4. DEMANDER un changement de comportement

- Personnaliser la réaction : « Christian, je te prie de t'arrêter et de réfléchir avant d'agir »
- S'adresser ensuite à la victime : « Si cela continue, viens me voir et je prendrai des mesures supplémentaires. Nous voulons que tout le monde se sente en sécurité dans cette école »
- Maintenant, tourner l'attention vers la personne ayant commis le harcèlement et lui demander des comptes. S'assurer de ne pas parler de la cible comme s'il s'agissait d'une victime sans défense. Exiger plutôt qu'il ou elle change de comportement au nom de tous

## ÉDUCATION

L'éducation répond au besoin de communiquer de l'information, d'assurer une formation, de sensibiliser tous les membres du milieu éducatif et de favoriser leur compréhension du sujet. L'éducation doit être continue.

### FAITES PARTICIPER LES ÉLÈVES

Il est possible d'intégrer les questions de harcèlement sexuel, d'équité entre les sexes et de violence à caractère sexuel dans divers milieux d'apprentissage. N'oubliez pas que, en plus des leçons et des cours, l'éducation se dispense de multiples manières.

#### Tirez parti des occasions en salle de classe

- Faites en sorte d'intégrer les questions de harcèlement sexuel et d'équité entre les sexes dans le curriculum en les répartissant entre divers sujets. Voici certaines idées :
  - Utilisez les politiques et procédures du conseil comme exemples lorsque vous procédez à l'analyse d'un texte non romanesque
  - Tirez parti d'études et (ou) faites un sondage auprès des élèves à propos du harcèlement sexuel et de la violence à caractère sexuel lorsque vous recueillez des données et procédez à une analyse statistique. Demandez aux élèves d'évaluer les divers résultats obtenus et de dépouiller et d'analyser les résultats des sondages de leurs camarades en ce qui a trait aux attitudes, aux connaissances, au nombre et aux types d'incidents
  - Intégrez les questions des droits à l'égalité des femmes et de leur élaboration, et notamment celles sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel, dans les cours d'histoire, de commerce, de sociologie, de politique et de droit
  - Enquêtez sur les caractéristiques des relations saines dans les cours sur la santé et l'initiation à la vie familiale
  - Penchez-vous sur les droits de la personne et la législation sur le harcèlement sexuel au travail pendant les cours de droit et de commerce et lors des cours pratiques et d'éducation coopérative
  - Décryptez l'image des femmes dans les cours de littérature, de musique, de théâtre, ainsi que dans les cours sur les arts et les médias
  - Remettez des questionnaires aux élèves pour les sensibiliser personnellement aux comportements relevant du harcèlement sexuel, aux relations positives et à la sécurité des personnes
  - Discutez de la cybersécurité avec les élèves, plus particulièrement en ce qui a trait au harcèlement sexuel et à la violence à caractère sexuel
  - Faites pression sur votre école et (ou) votre conseil pour proposer des cours sur la condition féminine et les femmes qui tiennent compte des directives récentes du ministère
- Servez-vous des travaux demandés aux élèves comme des moyens particuliers leur permettant d'effectuer des recherches et de mettre au point des projets et (ou) des présentations personnelles sur les questions liées à la discrimination et au harcèlement sexuels et fondés sur le sexe.
  - Mettez au point des affiches, des brochures et (ou) des messages d'intérêt public visant divers auditoires. Envisagez de collaborer avec un organisme communautaire ou un média de votre localité
  - Analysez et évaluez les images et les messages véhiculés par les médias, les films, la musique, les écrits et les arts modernes
  - Faites-leur rédiger des poèmes, des nouvelles, des pièces de théâtre, des lettres au rédacteur en chef ou des essais
  - Recourez à la photographie, à la vidéographie, à la musique et aux arts graphiques.
  - Demandez-leur d'effectuer un sondage auprès de leurs camarades et des membres de leur famille et analysez les résultats
  - Servez-vous d'outils en ligne pour poster de l'information, mettre un lien vers d'autres sites et (ou) animer une discussion
- Prenez des mesures pour veiller à ce que les filles comme les garçons puissent participer pleinement. Évaluez les structures, pratiques et (ou) normes officielles et officieuses de l'école et (ou) de la salle de classe pour vous assurer qu'elles ne fournissent pas plus d'occasions à un sexe qu'à l'autre. Penchez-vous sur les types d'activités offertes, la nature des discussions en classe et la répartition des responsabilités.
- Profitez de périodes propices à l'apprentissage pour discuter du langage, des images et des stéréotypes. Cet enseignement peut venir de vous ou faire suite à une situation particulière.
  - Apportez une réponse directe aux commentaires ou termes de dénigrement, comme « c'est tellement gai » ou « garce »/« pute » et insistez sur le fait que ce type de commentaires ne sera pas toléré

«**Tout le curriculum doit être imprégné d'idées.** »

L'Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles. *Façonner une culture de respect dans nos écoles: Promouvoir des relations saines et sûres* (2008)

**La notion de harcèlement sexuel est abordée pour la première fois en 5e année, dans le cours d'éducation physique et santé :** « C3.2 décrit des répercussions que des actions positives ou négatives (p. ex., encouragement ou dénigrement, inclusion ou exclusion, éloge ou mensonge) peuvent avoir sur les sentiments, la réputation et le concept de soi de la personne qui fait l'action et sur ceux de la personne qui en est la cible. [C, HP, HI] »<sup>15</sup>

**Vous trouverez aussi des références spécifiques sur le harcèlement sexuel dans les domaines d'études d'un certain nombre de cours du secondaire, comme *Découvrir le milieu de travail, Saisir le milieu de travail et Principes de gestion.***

**Pour obtenir d'autres idées et ressources sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe à intégrer dans le curriculum, comme des sites Web qui donnent des exemples de questionnaires pour les élèves, visitez les sites [www.osstf.on.ca/snl](http://www.osstf.on.ca/snl) et [www.safeatschool.ca/](http://www.safeatschool.ca/)**

**De l'information et des liens sur la cybersécurité sont postés dans le site Web de la Coalition des centres antiviol de l'Ontario, à « *Teens, Sexual Violence & Internet Safety: The Facts* »(en anglais seulement) [www.sexualassaultsupport.ca/Default.aspx?pagelid=535940](http://www.sexualassaultsupport.ca/Default.aspx?pagelid=535940)**

**Des données statistiques succinctes sur le harcèlement sexuel et la violence faite aux femmes et aux filles sont publiées dans les sites Web que voici :**

- Coalition des centres antiviol de l'Ontario (en anglais seulement)** [www.sexualassaultsupport.ca/Default.aspx?pagelid=535883](http://www.sexualassaultsupport.ca/Default.aspx?pagelid=535883)
- Campagne du ruban blanc** <http://www.whiteribbon.ca/ciab/chapters/ciabfr.pdf>

Les campagnes de mobilisation des personnes de l'entourage peuvent s'avérer efficaces pour mobiliser les élèves et les membres du personnel qui ne croient pas devenir un jour victimes ou auteurs d'actes de harcèlement sexuel ou de violence à caractère sexuel. Voici certaines des pratiques exemplaires qui vous serviront de conseils pour ce type de campagnes<sup>16</sup> :

- Faites en sorte que le message s'adresse à un sexe particulier
- Apprenez aux gens comment intervenir en tant que personnes de l'entourage et donnez-leur des occasions de mettre leurs compétences à l'œuvre
- Éduquez tous les membres de la communauté et faites-les participer pour provoquer un changement véritable
- Souvenez-vous que le message est aussi important que le message. La confiance est fondamentale

La YWCA a mis en œuvre plusieurs programmes continus qui s'adressent aux jeunes filles et aux jeunes femmes :

- *Centrefilles* « est une communauté virtuelle pour préadolescentes et adolescentes »  
<http://ywcagirlspace.ca/index.php?lang=fr>
- Conférences *Place aux filles*.  
<http://ywcacanada.ca/data/documents/00000081.pdf>

Les programmes qui s'adressent aux garçons et aux jeunes hommes incluent notamment :

- *Ça commence avec toi. Ça reste avec lui* : Campagne du ruban blanc  
<http://commenceavecetoil.ca/accueil/>
- *I am a Kind Man*. Ce programme a été mis sur pied pour inciter les hommes adultes et les jeunes hommes autochtones à mieux comprendre la violence faite aux filles et aux femmes autochtones et le rôle qu'ils peuvent jouer dans son éradication  
[www.iamakindman.ca/IAKM/](http://www.iamakindman.ca/IAKM/) (en anglais seulement)
- *Men of Strength*. Ce programme américain peut vous servir de modèle dans l'élaboration de programmes dans la même optique  
[www.mencanstoprape.org](http://www.mencanstoprape.org)

- Traitez des préjugés sexistes et des stéréotypes figurant dans les textes des livres scolaires, la littérature, la musique, les médias et autres, ainsi que dans le matériel que les élèves peuvent apporter en classe
- Aidez les élèves à décrypter l'utilisation des stéréotypes, images, médias, paroles de chansons et termes inadéquats. Si les élèves les mentionnent dans leurs travaux, commentez-les en particulier et donnez-leur l'occasion de les éliminer
- Servez de modèles dans des interactions et des discussions respectueuses avec vos élèves.
  - Utilisez des termes convenables et inclusifs dans vos propres interactions avec les élèves et autres personnes
  - Rédigez une charte des droits pour votre classe et mettez au point d'autres activités scolaires en fonction des discussions que vous aurez eues avec vos élèves

### Organisez des activités scolaires et des manifestations spéciales

- Appuyez les élèves dans le développement de leurs compétences personnelles dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel et incitez-les à devenir des leaders auprès des autres élèves.
  - Recrutez et formez des élèves qui agiront comme mentors, modèles de rôle et conseillers auprès de leurs camarades
  - Encouragez les élèves à faire des présentations et à animer des ateliers à l'intention d'autres élèves, du personnel, d'associations communautaires et de parents
  - Formez un groupe de soutien composé de jeunes hommes ou participez à des campagnes réputées de lutte contre le harcèlement et la violence, comme la Campagne du ruban blanc
  - Formez un groupe de soutien composé de jeunes filles ou faites en sorte que les jeunes filles et les jeunes femmes de votre école participent à des programmes communautaires comme la communauté virtuelle Centrefilles et la conférence Place aux filles du YWCA
  - Formez un groupe d'entraide qui fournit aux élèves un endroit sûr pour partager leur expérience avec d'autres élèves de leur âge
  - Aidez les élèves à organiser et à mener à bien un colloque sur l'équité pour votre école ou votre groupe scolaire
  - Organisez des sorties éducatives centrées sur les questions d'équité et de justice sociale, par exemple, en allant voir une pièce de théâtre qui traite des rôles dévolus à chacun selon son sexe
- Collaborez avec des groupes d'élèves et de membres du personnel pour sensibiliser les acteurs du milieu éducatif grâce à diverses approches permettant de communiquer le message.
  - Organisez des campagnes à l'école qui coïncident avec des dates particulières, comme la Journée en rose, le 6 décembre, qui est la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes et la Semaine de sensibilisation au harcèlement sexuel
  - Collez des affiches et distribuez des documents sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel. Vous pouvez les obtenir auprès de divers organismes, ainsi que par le biais de la Campagne du ruban blanc, de sources gouvernementales, de syndicats et d'associations communautaires
  - Élaborez à l'école des brochures, cartes et autocollants sur le harcèlement sexuel, les relations saines et les services de soutien disponibles. L'annexe D donne l'exemple d'une carte pour portefeuille sur la violence dans les fréquentations élaborée par le CSD d'Essex County
  - Créez des macarons et (ou) des tee-shirts arborant des messages accrocheurs que les élèves et les membres du personnel pourront porter
  - Incluez régulièrement des messages de prévention, de l'information sur les services de soutien et des statistiques sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel dans vos annonces quotidiennes à l'école
  - Organisez une réunion ou un spectacle pour les élèves sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel. Invitez des conférenciers provenant d'organismes de votre localité, comme le centre d'aide aux victimes d'agressions sexuelles, le FAEJ, la YWCA ou la Campagne du ruban blanc
  - Décrétez une semaine « sans insultes ». Transformez l'école en une zone sans exclusion
  - Organisez un grand chelem de poésie ou un concours d'affiches, de vidéos ou de messages d'intérêt public
  - Créez une zone de graffitis positifs où les élèves et les membres du personnel peuvent s'exprimer sur les moyens de mettre fin au harcèlement sexuel

### Procurez des services de soutien

- Sensibilisez les élèves, les membres du personnel et les parents aux services de consultation et autres types de soutien mis à leur disposition.
  - Déterminez avec qui communiquer au sein du conseil pour aborder le problème et (ou) les

questions de divulgation et fournir un appui aux élèves, éducatrices et éducateurs, ainsi qu'aux parents. Si aucun membre du personnel n'est formé ou désigné au sein du conseil, demandez à ce que cela soit fait immédiatement

- Élaborez une banque de ressources et de services exhaustive et approuvée, qui sera disponible par l'intermédiaire du conseil et (ou) de la communauté pour aider les élèves confrontés au harcèlement et aux agressions à caractère sexuel, ou à d'autres questions liées à la violence ou à l'équité
- Distribuez de l'information et donnez des conseils à l'ensemble du personnel de l'école sur les services de soutien et de consultation recommandés aux élèves
- Demandez à des conférenciers provenant des services communautaires pertinents de prononcer un discours devant le conseil d'école et lors des réunions du personnel pour sensibiliser les participants à ces questions et aux divers types d'appui disponibles
- Collez des affiches et mettez à la disposition de tous des brochures et des cartes contenant les coordonnées des organismes qui procurent des services de consultation confidentiels et d'autres services de soutien aux élèves
- Informez sur les services de soutien procurés par *Jeunesse, J'écoute*, en ligne et par téléphone, à [www.JeunesseJecoute.ca](http://www.JeunesseJecoute.ca)

## SENSIBILISEZ LES MEMBRES DU PERSONNEL ET DÉVELOPPEZ LEURS COMPÉTENCES

En tant que travailleuses et travailleurs en éducation, nous devons être sensibles à nos propres attitudes, attentes et comportements, ainsi qu'aux normes qui prévalent et aux stéréotypes et pratiques discriminatoires. Il est également crucial de recevoir une formation pour savoir reconnaître le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, prévenir les incidents qui nous touchent ainsi que d'autres personnes et savoir y réagir.

### **Élaborez des ressources et créez des occasions de perfectionnement professionnel**

- Mettez sur pied un réseau de membres du personnel préoccupés par les questions de harcèlement sexuel et d'équité et prêts à collaborer en vue d'instaurer un changement.
  - Menez une campagne auprès de tous les membres du personnel intéressés à participer, comme le personnel des services éducatifs, le personnel enseignant et les gestionnaires
  - Créez des occasions et un lieu de réunion sécuritaire pour que les personnes intéressées puissent faire part de leurs préoccupations et de leurs idées
  - Échangez des ressources et des conseils lors de réunions en face-à-face, par courriel ou par le biais de réseaux sociaux approuvés
  - Établissez des partenariats et (ou) demandez à des mentors d'appuyer leurs collègues dans la résolution des préoccupations et (ou) lors de l'intervention en cas d'incidents
- Cherchez des occasions personnelles de formation et de perfectionnement professionnel sur les questions du harcèlement sexuel et de la violence à caractère sexuel.
  - Fixez-vous comme objectif de vous perfectionner professionnellement sur les questions liées au harcèlement sexuel et de prendre des mesures spécifiques pour les intégrer au curriculum
  - Trouvez un collaborateur pour élaborer le curriculum et vous pencher sur le développement des compétences, les liens avec la communauté, les activités scolaires et (ou) de perfectionnement professionnel. Il peut s'agir d'une personne qui débute, tout comme vous, ou d'une personne plus expérimentée qui peut servir de mentor
  - Cherchez des cours en ligne qui peuvent être suivis individuellement ou en petit groupe. Par exemple, vous trouverez le cours de formation en ligne sur le harcèlement sexuel de la *Queen's University* à l'adresse [www.queensu.ca/humanrights/harassmentmodules/sex2/index.php](http://www.queensu.ca/humanrights/harassmentmodules/sex2/index.php) (en anglais seulement)
  - Dans le cadre de votre plan d'action annuel, envisagez de vous fixer comme objectif de prendre des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel. Trouvez d'autres personnes qui ont le même objectif que vous pour pouvoir collaborer
  - Adressez-vous à votre syndicat pour trouver des appuis et accéder à des ressources pertinentes sur les plans professionnel et politique. Pour entrer en contact, communiquez avec le Comité du statut de la femme ou avec le Comité des droits de la personne de votre syndicat
- Développez la capacité de votre école et (ou) de votre conseil à remédier à ces problèmes. Notez que la législation du ministère de l'Éducation et du ministère du Travail exige d'ores et déjà ce type de formation.
  - Collaborez avec les gestionnaires de l'école pour inviter des conférenciers ou proposer à tout le personnel des cours et des ateliers de perfectionnement professionnel sur place
  - Défendez le droit du personnel d'assister à d'autres colloques communautaires ou d'experts

Dans le document intitulé « *Équité et éducation inclusive dans les écoles de l'Ontario* » (2009), le ministère de l'Éducation souligne l'importance de la formation du personnel :

- Les activités d'apprentissage professionnel doivent être continues et avoir fait continuellement preuve de résultats positifs
- On s'attend des conseils scolaires, d'une part, qu'ils offrent au personnel enseignant, au personnel de soutien, aux gestionnaires et aux conseillères et conseillers scolaires des possibilités de participer à la formation sur des sujets comme la lutte contre le racisme, la discrimination et la violence fondée sur le sexe et, d'autre part, qu'ils fournissent aux élèves et aux parents des renseignements pour améliorer leurs connaissances et leur compréhension en matière d'équité et d'éducation inclusive
- En outre, on s'attend à ce que les conseils scolaires fournissent une formation de sensibilisation aux questions liées au sexe et à l'orientation sexuelle, ainsi qu'une formation sur les stratégies et pratiques efficaces d'intervention précoce et de prévention visant à faire face aux incidents liés au racisme, à la violence fondée sur le sexe, à l'homophobie, au harcèlement sexuel et au comportement sexuel inapproprié.

- Tirez parti des nombreux ateliers offerts par OSSTF/FEESO sur la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe (voir la liste à jour à l'annexe E) ou de l'un de ceux qui figurent dans notre bibliographie annotée et liste de référence « *On n'a toujours pas fini de rire* »
- Trouvez des collaborateurs pour élaborer un plan pour l'école tout entière ou votre service afin d'inclure des stratégies de lutte contre le harcèlement dans des sujets d'études particuliers
- Défendez la mise sur pied ou l'expansion d'un service de promotion de l'équité au sein de votre conseil ayant pour mandat de lutter contre la discrimination et la violence à caractère sexuel ainsi que la violence sexuelle. Il peut s'agir de mettre au point le curriculum et diverses ressources, de former le personnel et les élèves ou de lancer des initiatives à l'échelle du conseil
- Exercez des pressions sur le conseil pour élaborer, à l'échelle du système, un programme de distribution de documents et d'ateliers pour tout le personnel des écoles
- Créez une banque de ressources dans votre école et (ou) suggérez au conseil de consacrer une section de sa bibliothèque à ce sujet. Incluez diverses ressources sur les questions d'équité et de justice sociale, d'intimidation ainsi que sur les méthodes de résolution des conflits et les problèmes particuliers liés au harcèlement sexuel et à la violence à caractère sexuel

### **Recourez aux appuis disponibles**

- Suggérez aux membres du personnel qui ont été la cible directe de harcèlement et de violence sexuels ou à caractère sexuel, ou ceux qui sont intervenus lors d'incidents impliquant d'autres personnes, à chercher une protection et un appui.
  - Collaborez avec des représentants syndicaux pour sensibiliser les membres à leur droit de travailler dans un milieu sécuritaire et exempt de tout harcèlement et de violence sexuels et les informer des mesures à prendre s'ils en sont la cible
  - Veillez à ce que l'ensemble du personnel connaisse les services de soutien et de consultation disponibles actuellement par le biais du PAE et par d'autres sources émanant du conseil ou de programmes communautaires
  - Faites pression sur la direction de l'école pour que des mesures de protection et de soutien du personnel soient prises

### **ADRESSEZ-VOUS AUX MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ**

Les parents, tout comme d'autres membres de la communauté, peuvent jouer un rôle déterminant en reconnaissant et en prévenant les problèmes de harcèlement sexuel et de violence auxquels de jeunes gens sont confrontés et en y réagissant. Il importe de jeter les bases de cette action en les sensibilisant davantage aux signes avant-coureurs à déceler ainsi qu'aux problèmes sous-jacents des stéréotypes et préjugés sexuels et de nature sexuelle.

- Invitez des conférenciers du conseil et (ou) d'organismes de votre localité à faire des présentations lors des réunions du conseil d'école, des journées portes ouvertes ou des forums organisés par l'école ou encore à l'occasion d'activités communautaires.
  - Faites en sorte que les orateurs et les ressources tiennent compte des différentes communautés culturelles et de langue présentes à l'école et soient en mesure de traiter des problèmes de harcèlement sexuel sous cet angle.
- Mettez en avant les politiques et procédures du conseil dans le bulletin de nouvelles de l'école et lors des réunions du conseil d'école.
- Fournissez aux parents de l'information et des fiches-conseils.
  - Expliquez ce qu'impliquent le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe
  - Énumérez les signes avant-coureurs à déceler
  - Fournissez des stratégies de prévention et (ou) d'intervention selon les situations
  - Dressez la liste des ressources et des appuis offerts par l'école, la communauté et sur Internet
- Mettez en vedette le travail des élèves, des affiches et (ou) des activités scolaires portant sur ces sujets dans le bulletin de nouvelles et dans le site Web de l'école.
- Tissez des relations avec des organismes communautaires qui luttent contre les problèmes de harcèlement et de violence sexuels ou à caractère sexuel.

## ACTION POLITIQUE

L'action politique consiste à approcher les autres membres de l'école et la communauté au sens large pour susciter ensemble le changement. Vous pouvez à ce titre chercher à sensibiliser davantage le niveau hiérarchique le plus élevé et à obtenir son appui, ou vouloir instaurer un changement systémique à tous les niveaux.

### MOTIVEZ LES ÉLÈVES POUR LES INCITER À PARTICIPER

Donner aux élèves l'occasion de parler du harcèlement sexuel et du harcèlement et de la violence à caractère sexuel est essentiel. Leur opinion vous éclairera sur ce qui se trame et sur les mesures qui doivent être prises. Ce sont aussi les élèves qui prêteront le plus d'attention à ce que leurs camarades ont à dire.

- Demandez aux élèves d'analyser les politiques d'emploi du gouvernement en matière de droits de la personne et de harcèlement sexuel dans le cadre du curriculum et discutez de la manière dont ces politiques s'appliquent à leur cas en tant qu'élèves, citoyens et travailleurs.
- En période électorale, comme lors de l'élection des conseillers scolaires, organisez une réunion générale des candidats, et demandez aux élèves de préparer des questions sur l'équité entre les sexes et la violence à caractère sexuel.
- Invitez les élèves à délimiter des zones sécuritaires où ils peuvent se rassembler, discuter de problèmes et mettre au point des stratégies. Par exemple, une alliance entre gais et hétérosexuels (AGH) permet aux élèves de traiter des questions sur la communauté LGBTQ et l'homophobie. Vous trouverez des idées à ce sujet dans le site [monAGH.ca](http://monAGH.ca).
- Encouragez les élèves à embrasser une cause comme les manifestations silencieuses des Sœurs par l'esprit<sup>17</sup>, la Campagne du ruban blanc, la Journée en rose ou les initiatives de la Fondation *Take Back The Night*.
  - Faites la promotion de la campagne et veillez à ce qu'elle soit appuyée par l'école ou la communauté grâce à divers moyens comme des affiches, macarons, tee-shirts, messages d'intérêt public, réunions, présentations à des associations locales et articles dans le journal de la région
  - Organisez des activités de financement auprès d'organismes engagés dans la lutte contre la violence faite aux femmes et les questions apparentées
- Mettez sur pied un comité sur l'équité et (ou) la sécurité à l'école en invitant des membres du personnel et des élèves.
  - Définissez les domaines d'action, préparez des recommandations et communiquez vos idées de changement aux parents, aux gestionnaires, au personnel et aux conseillers scolaires
  - Animez un colloque spécial sur un thème lié à l'équité à l'intention des élèves. Il peut s'agir d'une réunion dans un auditorium ou d'une série d'ateliers en rotation auxquels les élèves participent tout au long de la journée. Le colloque peut s'adresser aux élèves de l'école, du groupe scolaire ou du système tout entier

### COLLABOREZ AVEC LES AUTRES INTERVENANTS DU MILIEU OU DU SYSTÈME SCOLAIRE

Plus vous faites participer de personnes à votre lutte, plus vous serez à même d'instaurer le changement. Veillez à ce que des personnes de tous les niveaux du système scolaire participent, ainsi que des représentants du gouvernement et des membres de la communauté.

- Identifiez les dirigeants de l'école et du système scolaire susceptibles d'être intéressés ou de prendre part à la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe et avec qui vous pourrez collaborer. Il s'agit des gestionnaires, des surintendances, des leaders en matière de sécurité à l'école et (ou) des élèves, du personnel du service de promotion de l'équité et des coordonnateurs des pratiques pédagogiques.
- Incitez le conseil scolaire à reconnaître et à appuyer officiellement les dates et les campagnes de lutte contre la discrimination sexuelle et fondée sur le sexe et contre le harcèlement et la violence, comme la Semaine de sensibilisation au harcèlement sexuel, le 6 décembre, la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la Campagne du ruban blanc.
  - Publiez un avis de reconnaissance officielle par le biais d'un communiqué, d'un site Web et d'autres outils de communication
  - Soulignez cette question lors d'une réunion des conseillers scolaires ou d'une manifestation spéciale

« Ne doutez jamais du fait qu'un petit nombre de gens réfléchis et engagés peuvent changer le monde. En vérité, rien d'autre n'a réussi. »

Margaret Mead

### DATES IMPORTANTES

#### Septembre

Initiatives de la Fondation *Take Back the Night*

#### Octobre

Mois de l'histoire des femmes, Semaine sans violence de la YWCA et manifestations silencieuses des Sœurs par l'esprit

#### Novembre

Mois de la prévention de la violence faite aux femmes

#### 25 novembre

Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

#### 25 novembre - 6 décembre

Campagne du ruban blanc

#### 6 décembre

Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes

#### 8 mars

Journée internationale de la femme

#### 21 mars

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

#### Mai

Mois de la prévention de l'agression sexuelle

#### 17 mai

Journée mondiale de lutte contre l'homophobie

#### Du 1<sup>er</sup> au 7 juin

Semaine de sensibilisation au harcèlement sexuel

#### 21 juin

Journée nationale des Autochtones

- Fournissez des documents d'appui et des ressources pour attirer l'attention sur les problèmes, en distribuant par exemple des affiches à l'échelle du système scolaire, en élaborant le programme d'études et lors d'initiatives de financement de l'école
- Revendiquez la mise sur pied d'un comité d'élèves, de parents et de membres du personnel qui sera chargé d'analyser les pratiques de l'école et (ou) du système scolaire et de mettre au point des recommandations visant son amélioration.
  - Analysez les dénominations et les pratiques des groupes et activités scolaires, comme les équipes sportives, les réunions de renforcement de la camaraderie ou les activités d'initiation qui perpétuent les stéréotypes raciaux ou de genre et font l'apologie du traitement discriminatoire et du harcèlement
  - Soulignez les efforts envers la justice sociale ainsi que les prouesses scolaires et athlétiques lors des réunions scolaires et de remises de prix
- Collaborez avec le conseil d'école ou l'association parents-maîtres pour inciter les parents à élaborer un plan d'action et de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.
  - Animez une soirée ou une série d'activités pendant laquelle les parents pourront discuter du harcèlement sexuel et de la violence à caractère sexuel avec les adolescents
  - Invitez un conférencier ou des experts en la matière pour traiter de ces questions et des méthodes à adopter. Veillez à inclure des conférenciers représentant les diverses communautés culturelles et de langue présentes à l'école
  - Organisez une réunion entre des parents et des conseillers scolaires, le personnel du bureau de la direction et d'autres représentants du conseil pour discuter des préoccupations et recommander un plan d'action
  - Incitez les parents à participer à une Campagne du ruban blanc ou à une campagne de financement pour un refuge local pour femmes ou un organisme apparenté
  - Demandez à l'officier de la police sociopréventive désigné pour votre école de se réunir avec des représentants pour discuter des moyens par lesquels votre école et la police peuvent collaborer pour cibler les actes de harcèlement et de violence
- Exercez des pressions pour obtenir un service de promotion de l'équité bien implanté et bien documenté et (ou) un personnel dédié qui aura pour mandat de mettre au point et de fournir un appui, des cours de formation et de la documentation.

## CONCLUSION

Cette trousse de référence est fondée sur la conviction que l'école peut être un lieu privilégié de justice et de changement à l'échelle sociale. Si nous avons cerné un certain nombre d'idées à court et à long termes pour commencer à élaborer un plan d'action et de lutte contre le harcèlement sexuel à l'école, ce n'est toutefois qu'un point de départ. Nous suggérons aux travailleurs en éducation de continuer à puiser dans leur créativité collective.

En même temps, nous reconnaissons que la mise en œuvre de nombreuses de ces idées exige du temps et des ressources et qu'il peut s'avérer difficile d'accéder à certains éléments. Nous vous suggérons de ne pas hésiter à demander l'appui et les ressources dont vous avez besoin aux gestionnaires et (ou) à la direction. Dans le cas d'initiatives plus complexes, il vous faudra peut-être recourir à un congé pour activités professionnelles, établir un budget et obtenir des appuis et des ressources que la direction d'école et (ou) votre superviseur devront demander à la surintendance.

Quoi qu'il en soit, ne vous découragez pas s'il faut du temps pour que votre projet prenne son envol. Souvenez-vous que des mesures en apparence insignifiantes peuvent en réalité avoir un effet direct sur la vie de nos élèves et sur nous-mêmes, tout comme elles peuvent servir de point de départ sur lequel fonder votre action. Par exemple, le fait de servir de modèle de rôle en matière de langage inclusif du masculin et du féminin en classe et dans le milieu éducatif est une stratégie qui ne coûte rien et peut aider à créer des espaces plus sécuritaires. Prendre le peu de temps qu'il faut pour analyser régulièrement la politique de lutte contre le harcèlement avec les élèves met l'accent sur un message constant et le refus de tolérer le harcèlement.

Les travailleurs en éducation ont un effet positif sur les communautés d'apprentissage et la vie personnelle des jeunes gens avec qui ils travaillent. Cet effet se démultiplie jour après jour. C'est vous qui ferez la différence et nous vous remercions.

« Sans l'aide de l'imagination ou du rêve, nous perdons le goût des possibilités. Le rêve, après tout, est une forme de planification. »

Gloria Steinem

## **Le sondage sur le harcèlement sexuel** **Essayez-le dans votre salle de classe**

1. À ton avis, pourquoi quelqu'un voudrait-il harceler sexuellement une autre personne?
2. À ton avis, quel est l'effet du harcèlement sexuel sur un élève?
3. Les effets du harcèlement sexuel sont-ils les mêmes pour les élèves garçons ou filles?
4. a) Vois-tu du harcèlement sexuel dans ton milieu scolaire?    oui     non   
  
b) Si oui, où le harcèlement sexuel se produit-il? (Cochez ce qui s'applique)
  - Dans les corridors
  - Dans la salle de classe
  - Au gymnase, sur le terrain de jeu ou à la piscine
  - À la cafétéria
  - Dans les vestiaires
  - Dans les toilettes
  - Dehors, dans la cour d'école
  - Sur le terrain de stationnement
  - Dans l'autobus en allant à l'école, en rentrant à la maison ou pendant les sorties éducatives
  - Autre endroit : \_\_\_\_\_
5. a) As-tu déjà subi du harcèlement sexuel en milieu scolaire    oui     non   
  
b) Si oui, coche les types de harcèlement sexuel dont tu as été victime. (N'indique pas de noms)
  - Remarques, farces, gestes ou regards sexuels par un garçon  par une fille
  - Touchers, pincements ou tapotements sexuels par un garçon  par une fille
  - Frôlement intentionné de façon sexuelle par un garçon  par une fille
  - « Flashing » ou « mooning » par un garçon  par une fille
  - Des rumeurs à caractère sexuel répandues à ton sujet par un garçon  par une fille
  - Tes vêtements ont été tirés de façon sexuelle par un garçon  par une fille
  - On t'a montré, donné ou laissé des images, des photos, des illustrations ou des messages à caractère sexuel, par un garçon  par une fille
  - Tu t'es fait bloquer le chemin de façon sexuelle par un garçon  par une fille
5. b) suite
  - Des messages ou graffiti à caractère sexuel ont été écrits à ton sujet sur les murs des toilettes ou des vestiaires par un garçon  par une fille
  - Tu as été forcée d'embrasser quelqu'un par un garçon  par une fille
  - Tu as été appelé gai ou lesbienne par un garçon  par une fille
  - On a fait des remarques offensantes au sujet de ton sexe par un garçon  par une fille
- c) Si oui, qu'as-tu ressenti après cette expérience de harcèlement sexuel?
- d) Si oui, quel a été l'impact de cette expérience de harcèlement sexuel sur ton éducation?
6. As-tu peur quelquefois de te faire harceler sexuellement?    yes     no
7. As-tu déjà été harcelé(e) sexuellement par un autre élève à l'école?    oui     non
8. Pourquoi les auteurs de harcèlement sexuel pensent-ils que c'est acceptable?
9. À qui irais-tu rapporter un incident de harcèlement sexuel si cela t'arrivait?
  - Un ami, une amie
  - Un parent ou un autre membre de ma famille
  - Un enseignant ou une enseignante ou une conseillère ou un conseiller
  - Personne
  - Autre :
10. Dans ton école, y a-t-il une politique en matière de harcèlement sexuel?  
oui     non     Je ne sais pas
11. Dans ton école, est-ce clair à qui on doit rapporter les plaintes de harcèlement sexuel?  
oui     non     Je ne sais pas
12. Quelle est ton opinion sur la façon dont l'administration traite les plaintes de harcèlement sexuel?
13. Quelles mesures pourrait-on prendre pour résoudre le problème de harcèlement sexuel dans ton école?

## ANNEXE B : RESSOURCES POUR LE PROGRAMME D'ÉTUDES

### EXEMPLES DE PLAN DE LEÇON

Le **programme VIRAJ** (Lavoie, Vézina, Gosselin et Robitaille, 1993, 1994)

Il s'agit d'un programme de prévention de la violence dans les relations amoureuses qui cible les adolescents de 14 et 15 ans qui suivent leur troisième année d'études secondaires. Il comprend deux séances de 75 minutes qui traitent des relations amoureuses, ainsi que des activités supplémentaires comme la rédaction d'une lettre de soutien à une victime. Les deux thèmes principaux sont : 1) le comportement abusif dans une relation amoureuse (avec exemples) et 2) les droits des deux partenaires.  
<http://viraj.psy.ulaval.ca/HTML/frmAnimateur.html>

Le **programme PASSAJ** (Lavoie, Pacaud, Roy et Lebossé, 2004, 1994)

Par le biais du programme PASSAJ, les élèves explorent trois thèmes principaux : 1) le contrôle dans les relations amoureuses, 2) la violence sexuelle dans les relations amoureuses et l'amitié et 3) le harcèlement sexuel au travail et pendant les études. Le programme comprend trois séances qui peuvent être présentées à des groupes des deux sexes et a été mis au point pour se dérouler pendant un cours d'une durée de 75 minutes. Bien que le programme ait été conçu principalement pour être utilisé dans un cadre scolaire, il peut également servir dans des maisons de jeunes, des organismes de loisirs et autres.  
<http://viraj.psy.ulaval.ca/HTML/frmAnimateur.html>

**The Education and Action Kit** (Campagne du ruban blanc)

Cette trousse regroupe des plans de leçons et du matériel d'études pour les élèves des écoles intermédiaires et secondaires. Elle contient en outre :

- Des exercices en classe favorisant les relations saines et l'égalité entre les sexes
- Un exercice d'établissement de normes sociales encore inédit au Canada qui fournit des données précises permettant de distinguer entre attitudes et comportements collectifs réels et perçus en termes d'égalité entre les sexes, de relations saines et de violence faite aux femmes
- Des notes et documents d'information à l'intention des animateurs qui expliquent au personnel enseignant comment traiter les questions de violence faite aux femmes
- Une méthode spécialement conçue pour les garçons et les jeunes hommes et porte sur leur rôle dans l'éradication de la violence faite aux femmes
- Des suggestions d'activités et de plans d'action visant la planification d'une Journée du Ruban blanc dans le milieu éducatif
- Reliure spiralée facilitant les photocopies

Vous trouverez des exemples de plans de leçons à :

[www.whiteribbon.ca/educational\\_materials/exercise1.pdf](http://www.whiteribbon.ca/educational_materials/exercise1.pdf) (non disponible en français)

[www.whiteribbon.ca/educational\\_materials/exercise6.pdf](http://www.whiteribbon.ca/educational_materials/exercise6.pdf) (non disponible en français)

**On a fini de rire** (OSSTF/FEESO, 1995)

Ce manuel de référence contient plusieurs activités pour les élèves et des plans de leçons, qui portent notamment sur la définition du harcèlement sexuel, ainsi qu'une analyse de scénarios, une liste de mesures à prendre si l'on est victime de harcèlement et des conseils pour tourner des vidéos. Du matériel, comme des affiches et une brochure sur les moyens d'aider un ami et de s'aider soi-même en cas de harcèlement sexuel, est également inclus. Si les activités et le matériel doivent être mis à jour pour tenir compte des nouvelles définitions et de l'évolution de l'appréhension de ces notions, ce manuel est néanmoins un bon point de départ.

**Creating Spaces: Embedding Equity in Education** (OSSTF/FEESO, 2010)

Ce manuel de référence (en anglais seulement) porte sur sept problèmes différents liés à l'équité. Les deux plans de leçon qui suivent ont été élaborés pour accompagner le chapitre sur le harcèlement sexuel, l'équité entre les sexes et la violence à caractère sexuel.

**LEÇON 1** • Stéréotypes et rôles dévolus aux deux sexes

Adapté et traduit du manuel *Creating Spaces: Embedding Equity in Education*. (2010) OSSTF/FEESO

Pages 45, 46 et 49 à 52 du manuel *Creating Spaces*

**LEÇON 2** • Mettre un terme au harcèlement sexuel

Adapté et traduit du manuel *Creating Spaces: Embedding Equity in Education*. (2010) OSSTF/FEESO

Pages 47, 48 et 53 à 57

## LEÇON 1 • Stéréotypes et rôles des deux sexes

Cette leçon est conçue pour lancer une discussion sur les rôles dévolus aux deux sexes, les préjugés et les stéréotypes. Les élèves auront l'occasion de réfléchir à leurs attitudes personnelles sur les rôles traditionnellement dévolus aux deux sexes et la manière dont l'attitude de la société évolue envers les hommes et les femmes. La page 41 précise les attentes du curriculum que les élèves doivent satisfaire quant à cette leçon.

### Activité préparatoire

Demandez à vos élèves de se lever. Désignez deux murs opposés de la salle de classe comme étant le « côté hommes » et le « côté femmes ». Après avoir lu chacun des énoncés sur le comportement ci-dessous (page 42), demandez aux élèves de décider s'ils pensent que l'énoncé décrit un comportement masculin ou un comportement féminin. S'ils pensent qu'il décrit un comportement féminin, ils doivent se diriger vers le « côté femmes » et poser leur main contre le mur. Au contraire, s'ils pensent que l'énoncé décrit un comportement masculin, ils doivent poser leur main sur le mur « côté hommes » • **Remarque** : Selon le niveau d'énergie de vos élèves, vous pouvez décider de fixer des attentes quant aux comportements avant de commencer l'activité. Aucune injure ni contact physique n'est autorisé pendant que les élèves changent de côté entre la lecture des énoncés.

### Énoncés sur le comportement • Sont-ils foncièrement masculins ou féminins?

- ▶ Ils (elles) sont très superficiel(les) entre amis.
- ▶ Ils (elles) portent des vêtements ridicules.
- ▶ Ils (elles) ne laissent jamais entrevoir leurs vrais sentiments.
- ▶ Ils (elles) essaient toujours de se montrer plus âgé(e)s qu'ils (elles) ne le sont en réalité.
- ▶ Ils (elles) se donnent trop de mal pour être tendance.
- ▶ Ils (elles) mentent constamment.
- ▶ Ils (elles) gaspillent de l'argent pour des frivolités.
- ▶ Ils (elles) parlent sans cesse d'eux (d'elles)-mêmes.
- ▶ Ils (elles) pensent être adultes, mais ne le sont pas vraiment.
- ▶ Ils (elles) n'écoutent pas.
- ▶ Ils (elles) n'assument pas la responsabilité de leurs actes.
- ▶ Ils (elles) utilisent Internet pour propager des rumeurs ou se moquer des gens.
- ▶ Ils (elles) agissent comme s'ils (si elles) voulaient capter l'attention, mais dès qu'ils (qu'elles) l'ont captée, ils (elles) agissent comme s'ils (si elles) se sentaient offensé(e)s.
- ▶ Ils (elles) conduisent très mal et ne le savent même pas. Ils (elles) représentent un danger pour tout usager de la route.

Une fois la lecture des énoncés de l'activité terminée, demandez à tous les élèves de regagner leur place.

### Discussion animée par l'enseignant • Réfléchissons à nos préjugés

Avant de commencer la discussion, demandez aux élèves de commenter les schémas qui se sont éventuellement dessinés pendant l'activité préparatoire. Par exemple :

- ▶ Les garçons sont-ils restés ensemble la plupart du temps?
- ▶ Certaines questions ont-elles divisé la classe à parts égales de garçons et de filles de chaque côté de la salle?
- ▶ Y a-t-il eu beaucoup d'élèves pour changer d'avis ou la plupart sont-ils restés contre le mur qu'ils avaient choisi au départ?

Servez-vous d'un rétroprojecteur pour montrer le document intitulé « Énoncés sur les comportements » (page 42) afin que les élèves puissent s'y reporter pendant la discussion.

- ▶ Quels énoncés sont typiquement associés aux garçons? Pourquoi?
- ▶ Quels énoncés semblent convenir aux filles? Pourquoi?

### Pensez, préparez, partagez • Le préjugé par rapport au stéréotype

- Formez des groupes de deux et demandez à chacun d'entre eux de relever les différences entre un préjugé et un stéréotype. Bien que ces termes soient certainement apparentés, mettez-les au défi de faire ressortir la différence subtile entre les deux notions.
- Ensuite, demandez à chaque groupe de deux de comparer ses définitions à celles d'un autre groupe de deux élèves.
- Demandez aux groupes de quatre de donner leur avis avant de fournir les définitions ci-dessous :
  - ▶ **Préjugé** : Tendance ou préférence envers un point de vue particulier qui interfère avec sa propre capacité à se montrer impartial, sans parti pris ou objectif.
  - ▶ **Stéréotype** : Une opinion toute faite qui attribue certaines caractéristiques à tous les membres d'une classe ou d'un groupe. Le terme fait souvent référence à une supposition simpliste, exagérée ou rabaisante.

La différence principale est que les décisions ou les choix sont souvent assortis de préjugés alors que les stéréotypes sont des généralisations qui supposent que tous les membres d'un groupe démographique donné présentent les mêmes caractéristiques personnelles.

- ▶ Si vous pensez que les femmes conduisent moins bien que les hommes ou que les hommes ne s'arrêtent jamais pour demander leur chemin, vous véhiculez des stéréotypes à caractère sexuel très répandus. En revanche, si vous choisissez de faire vos devoirs de maths avec un garçon de votre classe plutôt qu'avec une fille parce que vous pensez que les garçons sont meilleurs en maths que les filles, il s'agit d'un préjugé.
- ▶ Si vous pensez que toutes les femmes blondes sont idiotes, vous perpétuez un stéréotype. Si vous embauchez une femme brune plutôt qu'une blonde parce que vous croyez en ce stéréotype, vous montrez que vous avez des préjugés à cet égard, le stéréotype ayant été le moteur de votre décision.

### **Discussion animée par l'enseignant • Nouvel examen des énoncés sur les comportements**

Réexaminez les énoncés sur les comportements de l'activité préparatoire. Dites aux élèves qu'ils ne correspondent pas à un sexe plutôt qu'à un autre, mais ont en fait été rédigés par un homme de 30 ans à qui on a demandé son opinion sur les adolescents en général. Demandez aux élèves de vous faire part de leurs réactions suite à cette précision.

### **Exercice individuel de rédaction • Écrit persuasif**

Demandez aux élèves de prendre une feuille de papier et de quoi écrire. Dites-leur que vous leur donnez deux minutes pour terminer une activité d'écriture spontanée. L'objectif est de réfuter l'un quelconque des énoncés sur le comportement des adolescents faisant partie de l'activité préparatoire. Demandez-leur de tirer de leur propre vécu des arguments réfutant l'énoncé sur le comportement des adolescents qu'ils auront choisi.

Avant de commencer, rappelez les règles d'un exercice d'écriture spontanée :

- ▶ Votre stylo ou crayon doit toujours être en mouvement. Vous ne pouvez pas arrêter d'écrire. Si vous ne savez pas quoi écrire, notez tout simplement ce qui vous vient à l'esprit et reprenez le cours de vos idées dès que possible
- ▶ Les références à des personnes en particulier (élèves ou membres du personnel) ne sont pas autorisées pendant cet exercice. En outre, toute injure ou tout autre élément inapproprié en classe doit être exclus

À la fin de la période de deux minutes, demandez à des volontaires de lire devant la classe ce qu'ils ont écrit. Sur le tableau, inscrivez certains des meilleurs arguments ou des meilleures idées. • **Remarque** : Si personne ne se porte volontaire, ramassez trois ou quatre écrits, mélangez-les et lisez-les sans mentionner de nom. Mélangez-les à nouveau avant de les rendre.

### **Récapitulation • Insister sur les points importants et les analyser**

Après l'activité d'écriture spontanée, prenez quelques minutes pour récapituler les acquis et insister sur le message que voici :

*Les stéréotypes persistent à cause de la tendance qu'ont les gens de ne se souvenir et de ne porter leur attention que sur les exemples qui les confortent. Aucune tendance comportementale ne peut être attribuée universellement à un groupe démographique important. Il est inutile de vivre sa vie en s'attendant à ce que chaque personne entre dans un moule préconçu. Si certains adolescents adoptent des comportements identifiés par les énoncés discutés antérieurement, il est évident que certains adultes le font aussi. Il est erroné de supposer que l'on peut attribuer des traits de personnalité à une personne en fonction de sa race, de son origine ethnique, de son sexe ou de son appartenance à tout autre groupe.*

### **Exercice individuel de rédaction • Écrit persuasif**

Invitez vos élèves à choisir l'un des énoncés sur les comportements faisant partie de l'activité préparatoire (même s'il s'agit de celui choisi pour l'activité d'écriture spontanée) et à composer un commentaire persuasif de 500 mots traitant des stéréotypes du point de vue d'un adolescent et permettant de les réfuter. Le commentaire s'adresse à un groupe d'adultes fermement convaincu du bien-fondé du stéréotype. Le ton de l'écrit peut être familier. Néanmoins, il doit tenter de transmettre des idées sérieuses de manière calme et cohérente. Les élèves doivent donc tenter de persuader le lecteur et non de le critiquer vigoureusement. • **Remarque** : Si votre école dispose d'un laboratoire d'informatique, envisagez de créer une page Web ou un blogue et de suggérer aux élèves de publier leurs travaux, une fois terminés, sous forme de collection d'opinions de jeunes contre les stéréotypes liés à l'âge.

### **Évaluation • Évaluation formelle ou informelle**

L'évaluation de cette leçon porte principalement sur le travail écrit. • **Remarque** : Vous pouvez vous servir de la liste de vérification intitulée « Liste de vérification d'un écrit persuasif » (page 43) pour évaluer de façon informelle les habiletés de vos élèves à l'autoévaluation. Vous pouvez évaluer de façon plus formelle leurs habiletés de rédaction et de pensée critique à l'aide du document intitulé « Rédaction persuasive : barème de correction de l'évaluation » (page 44).

## ATTENTES DU CURRICULUM CHAPITRE 3 • Leçon 1

Cette leçon répond aux attentes que les élèves doivent satisfaire quant aux cours ci-après :

### English 11<sup>e</sup> année – Cours préemploi • ENG3E

#### *Littéracie critique*

À la fin du cours, l'élève doit pouvoir :

- Identifier les points de vue et (ou) les préjugés évidents dans des communications simples et complexes et commenter toute question qu'elles peuvent soulever au sujet des croyances et des valeurs, de l'identité et du pouvoir.

#### *Stratégies de prise de parole*

À la fin du cours, l'élève doit pouvoir :

- Montrer qu'il comprend plusieurs des stratégies de communication orale et sait les adapter à l'objet, au contexte et à l'auditoire en étant sensible aux différences culturelles (par exemple, adopter un style et un ton directs, forts, mais polis lors de l'enregistrement d'une plainte auprès du service à la clientèle sur un produit défectueux; souligner les idées des autres avant de les réfuter; éviter tout commentaire personnel, diffamatoire ou préjudiciable; reconnaître et respecter les délais et autres contraintes).

### English 11<sup>e</sup> année – Cours préuniversitaire • ENG3U

#### *Littéracie critique*

À la fin du cours, l'élève doit pouvoir :

- Expliquer de manière de plus en plus approfondie comment ses propres croyances, valeurs et expériences se traduisent dans ses écrits (par exemple, en examinant ses écrits pour déterminer s'ils expriment des préjugés et si les expressions et idées sont inclusives et non discriminatoires; expliquer en quoi sa description d'un événement particulier révèle ses valeurs, même si ces valeurs ne sont pas explicitées).

### Éducation civique 10<sup>e</sup> année • CHV20

#### *Attentes*

À la fin de ce cours, l'élève doit pouvoir :

- Décrire la diversité des croyances et des valeurs des personnes et des groupes qui composent la société canadienne.

## ÉNONCÉS SUR LES COMPORTEMENTS • Sont-ils foncièrement masculins ou féminins?

|  |  |
|--|--|
|  | Ils (elles) sont très superficiel(les) entre amis.   |
|  | Ils (elles) portent des vêtements ridicules.   |
|  | Ils (elles) ne laissent jamais entrevoir leurs vrais sentiments.   |
|  | Ils (elles) essaient toujours de se montrer plus âgé(e)s qu'ils (elles) ne le sont en réalité.   |
|  | Ils (elles) conduisent très mal et ne le savent même pas. Ils (elles) représentent un danger pour tout usager de la route.   |
|  | Ils (elles) se donnent trop de mal pour être tendance  |
|  | Ils (elles) mentent constamment.   |
|  | Ils (elles) gaspillent de l'argent pour des frivolités.  |
|  | Ils (elles) parlent sans cesse d'eux (d'elles)-mêmes.  |
|  | Ils (elles) pensent être adultes, mais ne le sont pas vraiment.  |
|  | Ils (elles) n'écoutent pas.  |
|  | Ils (elles) n'assument pas la responsabilité de leurs actes.   |
|  | Ils (elles) utilisent Internet pour propager des rumeurs ou se moquer des gens.  |
|  | Ils (elles) agissent comme s'ils (si elles) voulaient capter l'attention, mais dès qu'ils (qu'elles) l'ont captée, ils (elles) agissent comme s'ils (si elles) se sentaient offensé(e)s. |

## ÉCRIT PERSUASIF • Liste de vérification

NOM DE L'ÉLÈVE \_\_\_\_\_ ACTIVITÉ \_\_\_\_\_

Avant de remettre votre travail écrit, remplissez la liste de vérification ci-après. Votre enseignante ou enseignant utilisera les points mentionnés pour évaluer vos résultats à ce travail. Cochez chacun des critères que vous avez respectés dans votre essai persuasif.

| Ai-je respecté les critères d'un essai persuasif? |  |
|---|--|
| 1   | Mon essai persuasif identifie clairement le public visé.                           |
| 2   | L'introduction inclut mon argument principal.                                      |
| 3   | Le corps du texte expose les arguments à l'appui.                                  |
| 4   | Ma proposition ne contient pas de fautes d'orthographe.                            |
| 5   | Le ton de ma proposition est professionnel et courtois.                            |
| 6   | Chacun de mes arguments est appuyé par un exemple spécifique.                      |
| 7   | La conclusion résume mes arguments à l'appui et comprend une phrase de conclusion. |
| 8   | Ma proposition ne contient pas d'erreurs grammaticales.                            |
| 9   | Le texte est convaincant et persuasif.   |
| 10  | L'essai persuasif est tapé à la machine.   |

## ESSAI PERSUASIF • Barème de correction de l'évaluation

NOM DE L'ÉLÈVE \_\_\_\_\_ ACTIVITÉ \_\_\_\_\_

Votre enseignant se servira des critères ci-après pour évaluer l'essai persuasif que vous avez rédigé pour cette leçon :

| COMPÉTENCES   | AMÉLIORATION NÉCESSAIRE  | SATISFAISANT  | BIEN   | EXCELLENT   |
|---|--|---|--|---|
| <b>Habiletés de la pensée -</b><br>utilise les habiletés de traitement de l'information   | l'utilisation d'un nombre trop restreint d'exemples à l'appui des arguments limite la force de persuasion de l'essai | l'utilisation d'un nombre limité d'exemples à l'appui des arguments entrave la force de persuasion de l'essai | l'utilisation de plusieurs exemples spécifiques à l'appui des arguments augmente la force de persuasion de l'essai | la force de persuasion de l'essai est décuplée par l'utilisation de nombreux exemples spécifiques à l'appui des arguments |
| <b>Habiletés de la pensée -</b><br>utilise des habiletés de planification<br>• l'introduction identifie le public visé<br>• présente l'argument principal<br>• la conclusion résume le propos | dans certaines parties de l'essai, la structure des idées ajoute à son intérêt                                       | la structure des idées de l'essai ajoute en quelque sorte à son intérêt                                       | la structure des idées de l'essai ajoute à son impact  | la structure des idées de l'essai ajoute à son intérêt, à son impact et à l'explicitation des concepts                    |
| <b>Communication</b><br>utilisation des conventions   | nombreuses fautes d'orthographe et de grammaire  | quelques fautes d'orthographe et de grammaire   | quelques fautes d'orthographe et de grammaire mineures   | aucune faute notable d'orthographe ou de grammaire  |
| <b>Communication</b><br>expression et organisation des idées et de l'information  | phrases peu variées ou répétitives   | la structure assez variée des phrases ajoute à la facilité d'expression écrite                                | la structure variée des phrases ajoute à la facilité d'expression écrite   | la structure très variée des phrases ajoute à la facilité d'expression écrite   |
| <b>Mise en application -</b><br>établissement de liens dans des contextes familiers et leur transfert à de nouveaux contextes   | identifie certaines stratégies de lutte contre les stéréotypes à l'intention du public visé                          | explique au public visé certaines stratégies de lutte contre les stéréotypes, d'une manière assez persuasive  | explique au public visé certaines stratégies de lutte contre les stéréotypes, d'une manière persuasive             | explique au public visé certaines stratégies de lutte contre les stéréotypes, d'une manière convaincante et persuasive    |

## LEÇON 2 • Mettre un terme au harcèlement sexuel

Si le harcèlement sexuel est souvent considéré comme un problème auquel les adultes font face sur leur lieu de travail, les élèves y sont eux aussi confrontés à l'école. En tant que personnel enseignant, nous devons veiller à mettre un terme au harcèlement que nos élèves subissent, et même à le prévenir. Cette leçon a pour but d'élaborer des stratégies de dissuasion en matière de harcèlement sexuel. La page 47 précise les attentes du curriculum que les élèves doivent satisfaire grâce à cette leçon.

### Activité préparatoire • Formes et scénarios

- ▶ Remarque : Ne dites pas à vos élèves que cette leçon portera sur le harcèlement sexuel; laissez-les tout d'abord prendre part à l'activité préparatoire.
- ▶ Remettez à chaque élève l'une des cartes représentant une forme (page 48) ainsi que le scénario correspondant tiré du document intitulé « Formes et scénarios » (page 49).
- ▶ Demandez à vos élèves d'imaginer que la forme sur la carte qu'ils ont reçue représente leur identité et qu'elle sera le seul aspect d'eux-mêmes que la personne avec qui ils vont discuter pourra discerner.
- ▶ Demandez aux élèves de se déplacer et d'entamer une discussion avec les autres « formes ». Lorsqu'il rencontre une nouvelle forme, l'élève doit lire son scénario. Les élèves peuvent répondre spontanément aux questions ou tout simplement attendre la suivante, si aucune réponse ne leur vient à l'esprit.

### Discussion animée par l'enseignant • Objectivation

- ▶ Sondez la classe et demandez aux élèves à qui leurs camarades ont tenu un discours impoli, déconcertant ou méchant de lever la main. Demandez-leur de définir ce qui leur a semblé inconvenant dans le commentaire préétabli.
- ▶ Approfondissez la discussion en demandant comment ils ont réagi à ces commentaires. Caractériser leurs réactions sur le tableau, sous le titre « Réactions » (par exemple : offensé, insulté, interloqué ou stupéfié).
- ▶ Demandez des suggestions sur les points communs de tous les commentaires préétablis entendus pendant cet exercice.
- ▶ Demandez aux élèves d'imaginer ce qui se serait passé s'ils s'étaient déplacés dans la salle en faisant des commentaires similaires sur le corps de leurs camarades.

### Récapitulation • Insister sur les points importants et les analyser

À la fin de la discussion que vous venez d'animer, prenez quelques minutes pour récapituler les acquis et insister sur le message que voici :

*La leçon d'aujourd'hui porte sur le harcèlement sexuel. Notre objectif d'aujourd'hui est de réfléchir à la nature des comportements à caractère sexuel importuns dans un cadre privé ou public. Le harcèlement sexuel est souvent pris pour une plaisanterie, mais il peut toutefois avoir des conséquences graves. Le harcèlement sexuel se produit lorsque les commentaires ou le comportement à caractère sexuel d'une personne sur une autre personne ou la rabaisse au rang d'objet. Si l'on n'y met pas un terme, le harcèlement sexuel peut empoisonner le climat émotionnel de l'école.*

### Discussion animée par l'enseignant • À quoi se rapporte le harcèlement sexuel?

Servez-vous d'un rétroprojecteur pour montrer le tableau intitulé « À quoi se rapporte le harcèlement sexuel? » (page 50). Prenez le temps de lire les deux premières colonnes à haute voix et d'identifier avec les élèves certains types de harcèlement sexuel auxquels ils ont pu être confrontés à l'école. Demandez-leur de lever la main s'ils ont été témoins de ce type de comportement. Une fois votre lecture terminée, la plupart des élèves auront probablement levé la main. Cela peut servir à montrer la prévalence du harcèlement sexuel dans nos écoles.

### Breve composition • Les conséquences

Demandez au groupe de choisir trois des situations décrites au tableau intitulé « À quoi se rapporte le harcèlement sexuel? » (page 50). Pour chacune des situations choisies, demandez aux élèves de rédiger un court paragraphe sur les conséquences ou les résultats potentiels de la perpétuation du comportement. Demandez à des volontaires de lire leurs réponses avant de passer à l'activité suivante.

- ▶ **Remarque :** Il est bon de mentionner que, dans certains cas, des adolescents se sont suicidés à cause du harcèlement sexuel dont ils étaient victimes à l'école. Les téléphones cellulaires servent dorénavant à envoyer ou à recevoir des images provocantes (« sextos »), ce qui provoque une nouvelle vague de harcèlement sexuel dans les écoles secondaires.

### Tableau à projeter • À quoi se rapporte le harcèlement sexuel?

Revenez au tableau intitulé « À quoi se rapporte le harcèlement sexuel? » (page 50). Demandez au groupe de suggérer des solutions aux situations décrites au tableau. Envisagez certains des principes ci-dessous si les suggestions des élèves demeurent vagues ou superficielles :

- ▶ Réagissez au comportement immédiatement et de façon directe.
- ▶ Ne cherchez pas d'excuses à l'auteur et refusez celle qui consiste à dire qu'il s'agissait d'une « plaisanterie ».
- ▶ Votre langage corporel doit montrer clairement votre opposition au harcèlement sexuel.
- ▶ Exprimez-vous au nom du groupe opprimé, en déclarant par exemple: « Les filles pensent que les garçons qui font ou disent ce genre de choses sont dégoûtants. »

### **Discussion animée par l'enseignant • Quelle est la différence?**

Divisez le tableau en deux volets et demandez au groupe de différencier le flirt du harcèlement sexuel. Envisagez d'énoncer les différences que voici :

#### **Le flirt...**

- ▶ respecte l'autre personne
- ▶ est à double sens
- ▶ complimente le destinataire
- ▶ sous-entend que les partenaires ont des pouvoirs égaux
- ▶ est souvent encouragé par le destinataire après avoir commencé
- ▶ est inoffensif
- ▶ permet de forger des relations ou de nouer des amitiés
- ▶ satisfait le destinataire

#### **Le harcèlement sexuel...**

- ▶ rend la personne harcelée impuissante
- ▶ est à sens unique, initié par une personne contre une autre
- ▶ dégrade l'estime de soi du destinataire
- ▶ concentre tout le pouvoir sur le harceleur
- ▶ n'est jamais encouragé par la personne visée après avoir commencé
- ▶ est nocif et illégal
- ▶ crée une anxiété émotionnelle grave chez le destinataire
- ▶ dévalue ou avilit le destinataire

### **Approfondissement de l'apprentissage • Rédaction d'un courriel ou d'une lettre**

Rédigez un courriel ou une lettre de 300 mots à une victime de harcèlement sexuel. Incluez des stratégies puisées dans la discussion d'aujourd'hui qui pourraient aider la victime à confronter la personne qui la harcèle et, en fin de compte, à mettre un terme au harcèlement. Le ton de votre lettre doit être amical, mais sérieux.

### **Évaluation • Évaluation formelle ou informelle**

L'évaluation de cette leçon porte principalement sur la pensée critique mise en évidence dans le travail écrit final. • Remarque : Vous pouvez vous servir du « barème de correction de la rédaction d'un courriel ou d'une lettre » (page 51) pour évaluer les habiletés à l'écriture et à la pensée critique de vos élèves.

## ATTENTES DU CURRICULUM CHAPITRE 3 • Leçon 2

Cette leçon répond aux attentes que les élèves doivent satisfaire quant aux cours ci-après :

### **Saisir le milieu de travail** • 12<sup>e</sup> année, cours ouvert • GLN40

*Travail en équipe*

À la fin du cours, l'élève doit pouvoir :

- Décrire ses stratégies en matière de gestion personnelle (p. ex., établir les priorités, gérer le stress, régler les problèmes) pour faire face à des situations difficiles à l'école, dans la communauté francophone ou au travail (p. ex., harcèlement, manque de sérieux des autres)
- Appliquer des stratégies de gestion des conflits (p. ex., négociation, médiation) pour expliquer les questions et les difficultés qui peuvent survenir lorsqu'on s'efforce de résoudre un conflit

### **Politique et citoyenneté canadienne** • 11<sup>e</sup> année, cours ouvert • CPC30

*Résolution de conflits*

À la fin du cours, l'élève doit pouvoir :

- Identifier les étapes clés de la résolution d'un conflit (p. ex., collecte d'informations, identification des points de vue et du système de valeurs, solutions recommandées, identification d'un éventail de conséquences, suggestion d'autres choix, mise en œuvre)

### **Individus, familles et sociétés** • 12<sup>e</sup> année, cours préuniversitaire/précollégial • HHS4M

*Rôles des individus*

À la fin du cours, l'élève doit pouvoir :

- Analyser les rôles masculins et féminins dans différentes sociétés et à différentes époques, en tenant compte des normes et des valeurs, de la perception individuelle des rôles et des comportements actuels

### **Changements et défis sociaux** • 12<sup>e</sup> année, cours préuniversitaire/précollégial • HSB4M

*Préjugés et pratiques sociales*

À la fin du cours, l'élève doit pouvoir :

- Expliquer comment des stéréotypes nuisent à la participation de certains groupes à la société

### **Academic English** (cours d'anglais théorique) • 9<sup>e</sup> année • ENG1D

*Opinion*

À la fin du cours, l'élève doit pouvoir :

- Faire valoir une opinion reconnaissable dans ses écrits, en adaptant le style au type et à l'objet de l'écrit, ainsi qu'à l'auditoire à qui il s'adresse

### **Academic English** (cours d'anglais théorique) • 9<sup>e</sup> année • ENG1P

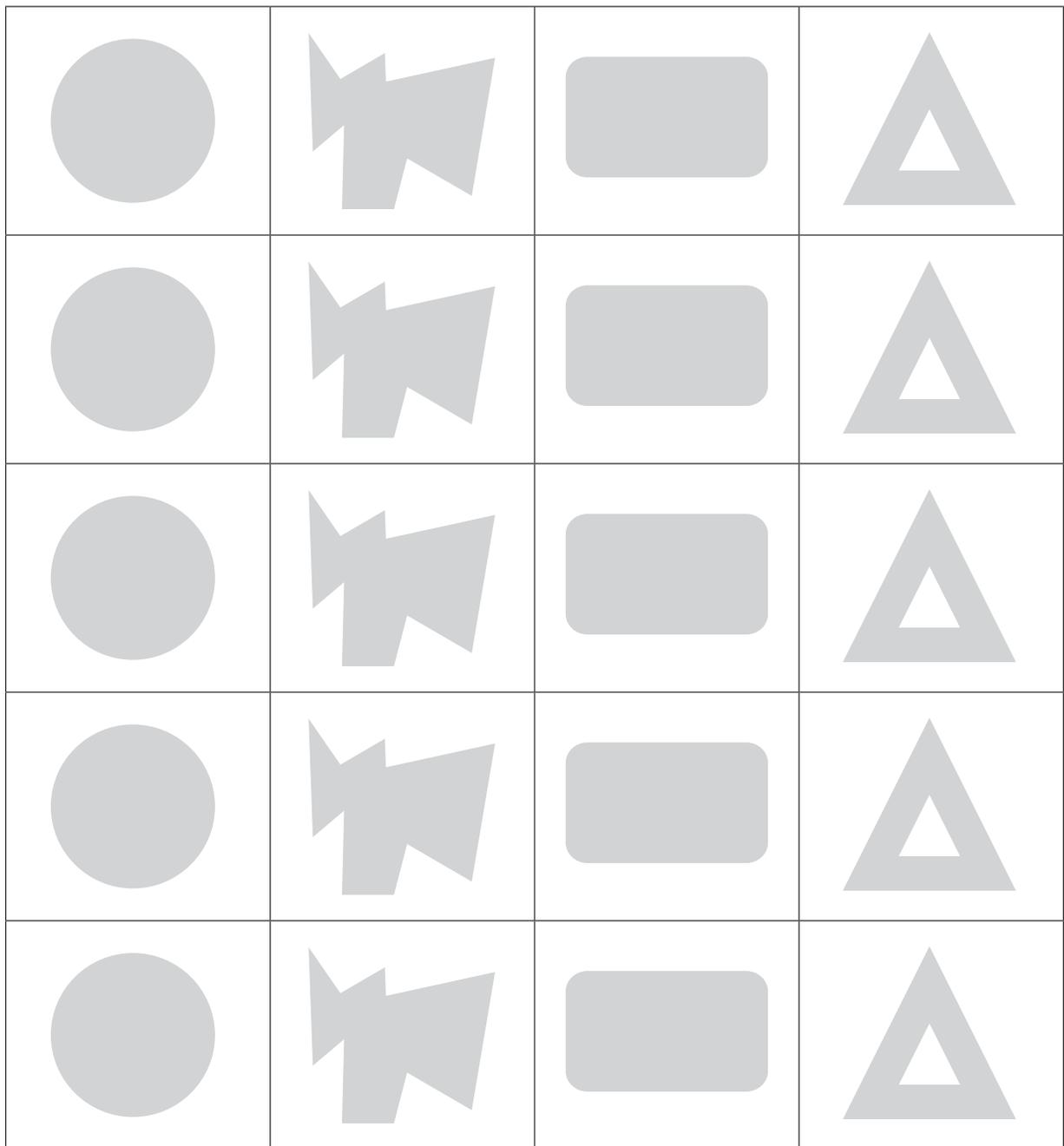
*Distinguer le sujet, l'objet et l'auditoire*

À la fin du cours, l'élève doit pouvoir :

- Distinguer le sujet, l'objet et l'auditoire de certains types d'écrits (prospectus promotionnel sur l'école adressé aux élèves de 8<sup>e</sup> année d'une autre école, paragraphe officiel donnant une opinion sur un sujet et l'expliquant à l'enseignant, article de journal et photographie d'accompagnement pour le journal de la localité)

## FORMES ET SCÉNARIOS • Cartes de jeu

Les cartes ci-après sont conçues pour être photocopiées, découpées et laminées pour être utilisées par les élèves :



## FORMES ET SCÉNARIO

| LE CERCLE  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Lorsque le cercle rencontre un triangle, il peut lui dire ou lui demander :  | Super! Tes côtés sont vraiment pointus. | Pourquoi as-tu un morceau qui manque au milieu?     | Je crois que tes côtés ne sont pas vraiment droits.   |
| Lorsque le cercle rencontre un rectangle aux angles arrondis, il peut lui dire ou lui demander :                     | Pourquoi n'as-tu pas de coins pointus?  | Tu as l'air d'un gros carré.                        | Les carrés foncés et aux angles arrondis me plaisent. |
| Lorsque le cercle rencontre l'objet de forme irrégulière, il peut lui dire ou lui demander :                         | Tu as l'air bizarre.                    | Tu veux traîner avec une vraie forme?               | Ce doit être dur d'être si différent.                 |
| LE TRIANGLE  |   |   |   |
| Lorsqu'un triangle rencontre un cercle, il peut lui dire ou lui demander :   | Qu'est-ce qui est arrivé à tes côtés?   | Tu serais bien s'il ne te manquait pas de morceaux. | Veux-tu que l'on se tienne ensemble?                  |
| Lorsqu'un triangle rencontre un rectangle aux angles arrondis, il peut lui dire ou lui demander :                    | Pourquoi n'as-tu pas d'angles droits?   | Tu as l'air d'un gros carré.                        | Les carrés foncés et aux angles arrondis me plaisent. |
| Lorsqu'un triangle rencontre un objet de forme irrégulière, il peut lui dire ou lui demander :                       | Tu as l'air bizarre.                    | Tu veux traîner avec une vraie forme?               | Ce doit être dur d'être si différent.                 |
| L'OBJET DE FORME IRRÉGULIÈRE   |   |   |   |
| Lorsque l'objet de forme irrégulière rencontre un cercle, il peut lui dire ou lui demander :                         | Qu'est-ce qui est arrivé à tes côtés?   | Tu serais bien s'il ne te manquait pas de morceaux. | Veux-tu que l'on se tienne ensemble?                  |
| Lorsque l'objet de forme irrégulière rencontre un rectangle aux angles arrondis, il peut lui dire ou lui demander :  | Pourquoi n'as-tu pas d'angles droits?   | Tu as l'air d'un gros carré.                        | Les carrés foncés et aux angles arrondis me plaisent. |
| Lorsque l'objet de forme irrégulière rencontre un triangle, il peut lui dire ou lui demander :                       | Super! Tes côtés sont vraiment pointus. | Pourquoi as-tu un morceau qui manque au milieu?     | Je crois que tes côtés ne sont pas vraiment droits.   |
| LE RECTANGLE AUX ANGLES ARRONDIS   |   |   |   |
| Lorsque le rectangle aux angles arrondis rencontre un objet de forme irrégulière, il peut lui dire ou lui demander : | Tu as l'air bizarre.                    | Tu veux traîner avec une vraie forme?               | Ce doit être dur d'être si différent.                 |
| Lorsque le rectangle aux angles arrondis rencontre un cercle, il peut lui dire ou lui demander :                     | Qu'est-ce qui est arrivé à tes côtés?   | Tu serais bien s'il ne te manquait pas de morceaux. | Veux-tu que l'on se tienne ensemble?                  |
| Lorsque le rectangle aux angles arrondis rencontre un triangle, il peut lui dire ou lui demander :                   | Super! Tes côtés sont vraiment pointus. | Pourquoi as-tu un morceau qui manque au milieu?     | Je crois que tes côtés ne sont pas vraiment droits.   |

## À QUOI SE RAPPORTE LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

| TYPE  | EXEMPLE  | COMMENT Y METTRE UN TERME? |
|---|--|----------------------------|
| <b>Regards déplacés</b>                       | Le mois de juin. Amélie porte un short et un chandail débardeur, car il fait extrêmement chaud dans sa salle de classe, même le matin. Patrick s'assoit à côté d'elle. Chaque fois qu'Amélie se tourne vers lui, il regarde son corps de manière déplacée.   |                            |
| <b>Plaisanteries à caractère sexuel</b>       | L'interclasse. Votre casier se trouve près de ceux d'un groupe d'élèves très bruyants. Ils échangent souvent des propos grossiers et vulgaires entre eux. L'un des membres du groupe fait une plaisanterie sur un acte sexuel. Il se retourne vers vous et sourit en disant: « C'est vrai, n'est-ce pas? » |                            |
| <b>Insinuations de nature sexuelle</b>        | Vous êtes assis(e) avec un groupe d'élèves. L'un des garçons ne cesse de répéter à une fille du groupe qu'elle « est bien roulée » et lui demande s'il peut la toucher plus tard. Elle se met à rire, mais on comprend qu'elle se sent vraiment mal à l'aise.  |                            |
| <b>Propagation de rumeurs</b>                 | La journée qui suit une longue fin de semaine. L'un de vos amis vous aborde et commence à vous raconter une histoire sur son ancienne petite amie. Il déclare qu'il a entendu dire qu'elle était ivre et embrassait une autre fille de l'école pendant la fête qui s'est déroulée en fin de semaine.       |                            |
| <b>Attouchements non désirés</b>              | L'un(e) de vos camarades semble vraiment apprécier vous parler. Chaque fois qu'il (elle) s'approche, il (elle) essaie de vous serrer dans ses bras et de vous prendre par la taille.   |                            |
| <b>Propagation de rumeurs sur Internet</b>    | Vous êtes sur Facebook ou MySpace. Un élève que vous connaissez, sans qu'il soit votre ami, poste un commentaire à caractère sexuel sur un autre élève de votre école.   |                            |
| <b>Pornographie dans un lieu public</b>       | Assis(e) en classe, un élève devant vous montre à son ami des photos sur son cellulaire. L'une d'elles représente une personne nue prenant une pose sexuelle. L'élève fait passer le téléphone et rit.   |                            |
| <b>Sifflets et gestes déplacés</b>            | Chaque fois que vous passez dans un certain couloir de l'école, un groupe d'élèves vous siffle, ainsi que d'autres élèves. En même temps, ils font des gestes obscènes avec leurs mains.   |                            |
| <b>Partage d'anecdotes de nature sexuelle</b> | Un ami entreprend de vous demander où vous en êtes sexuellement avec votre petit ami (petite amie). Il ou elle assure que les amis se racontent ce genre de choses et ne se contente pas d'un simple « non ».  |                            |
| <b>Utilisation de termes inadéquats</b>       | Pendant le cours, un élève du sexe opposé vous affuble de petits noms comme « chérie », « bébé » ou « sexy ».  |                            |

## RÉDACTION D'UN COURRIEL OU D'UNE LETTRE • Barème d'évaluation

NOM DE L'ÉLÈVE \_\_\_\_\_ ACTIVITÉ \_\_\_\_\_

Votre enseignant se servira des critères ci-après pour évaluer la composition écrite que vous avez rédigée pour cette leçon :

| COMPÉTENCES   | AMÉLIORATION NÉCESSAIRE   | SATISFAISANT   | BIEN   | EXCELLENT  |
|---|---|--|--|--|
| <b>Habiletés de la pensée</b><br>utilise les habiletés de traitement de l'information                                       | les stratégies suggérées peuvent en toute logique avoir des effets négatifs ou nocifs                         | les stratégies suggérées peuvent en toute logique avoir certains effets négatifs                             | Les stratégies suggérées pourraient en toute logique avoir un effet positif  | les stratégies suggérées auront en toute logique des effets positifs   |
| <b>Communication</b><br>communication des idées et de l'information pour des auditoires spécifiques                         | le style et le choix des mots tentent de donner un ton soit amical, soit sérieux à la composition             | le style et le choix des mots donnent un ton soit amical, soit sérieux à la composition                      | l'élève a soigné son style et son choix de mots pour donner un ton amical et sérieux à la composition                      | le style et le choix de mots bien réfléchi a donné un ton aussi amical que sérieux à la composition  |
| <b>Communication</b><br>utilisation des conventions   | les nombreuses fautes d'orthographe et de grammaire contribuent au manque de clarté de la composition         | les quelques fautes d'orthographe et de grammaire interfèrent avec la clarté de la composition               | quelques fautes d'orthographe et de grammaire mineures; la clarté de la composition n'en souffre pas                       | aucune faute notable d'orthographe ou de grammaire; la composition est complexe et concise   |
| <b>Communication</b><br>expression et organisation des idées et de l'information  | trop peu d'idées de la lettre ou du courriel sont organisées et résumées dans la conclusion                   | certaines idées de la lettre ou du courriel sont organisées et résumées dans la conclusion                   | la plupart des idées de la lettre ou du courriel sont organisées et résumées dans la conclusion, et ce de manière adéquate | toutes les idées de la lettre ou du courriel sont organisées de manière experte et résumées intégralement dans la conclusion                       |
| <b>Mise en application</b><br>établissement de liens dans des contextes familiers et leur transfert à de nouveaux contextes | établit un lien entre la discussion en classe et l'une des stratégies suggérées dans la lettre ou le courriel | établit un lien entre la discussion en classe et deux des stratégies suggérées dans la lettre ou le courriel | établit un lien entre la discussion en classe et trois des stratégies suggérées dans la lettre ou le courriel              | établit un lien entre la discussion en classe et quatre ou plus des stratégies suggérées dans la lettre ou le courriel, et ce de manière réfléchie |

## ANNEXE C: CAMPAGNES

Inspirez-vous des campagnes mises sur pied par d'autres organismes du milieu éducatif et de défense des droits de la personne, ainsi que par des groupes de revendication cherchant à lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement et la violence à caractère sexuel. Ces organismes peuvent vous donner des idées, vous mettre en relation avec des conférenciers ou vous fournir du matériel pédagogique et d'autres ressources, comme des sondages, affiches, macarons, signets, messages d'intérêt public, brochures et vidéos. Le matériel est souvent disponible en ligne ou moyennant des frais modiques et peut être reproduit ou adapté à votre usage particulier.

### AUTRES SITES WEB DÉDIÉS À DES CAMPAGNES

En plus des sites Web et campagnes déjà mentionnés dans la partie qui porte sur les ressources et organismes de la bibliographie annotée *On n'a toujours pas fini de rire*, visitez aussi :

*Be the Solution* (voir exemple ci-dessous)

<http://wasaam.org/> (disponible en anglais uniquement)

*I KNOW SOMEONE.*

[www.iknowsosomeoneuwo.ca](http://www.iknowsosomeoneuwo.ca) (disponible en anglais uniquement)

*Prévenir la violence sexuelle et défaire les mythes sur la violence sexuelle grâce à l'éducation communautaire*

[http://www.forumviolenceacaracteresexuel.ca/sites/default/files/french\\_pdf/Les\\_resources\\_d%27education\\_populaire.pdf](http://www.forumviolenceacaracteresexuel.ca/sites/default/files/french_pdf/Les_resources_d%27education_populaire.pdf)

*Don't be that guy*

[www.sexualassaultvoices.com/our-campaign.html](http://www.sexualassaultvoices.com/our-campaign.html) (disponible en anglais seulement)

*Outiller les jeunes face à l'hypersexualisation*

[www.hypersexualisationdesjeunes.uqam.ca](http://www.hypersexualisationdesjeunes.uqam.ca) (pas encore disponible en anglais)

*Know Your Power™*

[www.know-your-power.org/](http://www.know-your-power.org/) (disponible en anglais seulement)



Je suis contre  
la violence sexuelle  
et pour

En participant tous, nous mettrons fin à la violence sexuelle.

Qu'allez-vous faire?



tweetez votre solution à  
[#iamprowasaam](https://twitter.com/iamprowasaam)



## ANNEXE D: DOCUMENTS D'INFORMATION

Le texte suivant est tiré d'un exemple de carte pour portefeuille élaborée par le GECDSB (*Greater Essex County District School Board*). Elle vous servira de point de départ et peut être adaptée et mise à jour pour votre usage particulier. La conception de ce type de documents peut se faire au niveau de l'école ou à l'échelle du conseil. Il peut aussi s'agir d'un projet réalisé par les élèves.

### VIOLENCE DANS LES FRÉQUENTATIONS • DOCUMENT À DISTRIBUER AUX ÉLÈVES

#### VIOLENCE DANS LES FRÉQUENTATIONS

Les adolescents et les jeunes adultes sont souvent confrontés au problème de la violence à caractère sexuel dans les fréquentations. Presque tous les incidents de violence de ce type impliquent une personne que la victime connaît et (ou) à qui elle fait confiance. Comme dans d'autres formes de violence, le pouvoir et le contrôle sont des questions centrales.

#### DÉFINITION

La violence dans les fréquentations inclut la violence psychologique, physique ou sexuelle exercée par l'un des partenaires sur l'autre lors d'une relation amoureuse où les partenaires ne vivent pas ensemble.

La **violence psychologique ou verbale** peut inclure les menaces, l'humiliation, les insultes, les pressions, l'isolement, les reproches, les cris, la destruction d'objets et d'autres formes d'expression de la colère, de la jalousie et de la possessivité.

La **violence physique** implique l'usage de la force et, notamment, l'immobilisation, les gifles, les coups de poing ou autres coups, le fait de bousculer, de mordre, d'étouffer ou de se servir d'une arme.

La **violence sexuelle** se produit lorsque le comportement sexuel n'est ni consenti, ni souhaité. Elle inclut le viol par une connaissance, qui est une expression qui a désormais valeur juridique et définit l'agression sexuelle. L'auteur a souvent recours aux menaces, à l'usage de la force ou à des pressions pour soumettre la victime à ses désirs. Peu importe s'il y avait eu consentement au comportement sexuel avant l'acte de violence.

#### EXEMPLE DE CARTE POUR PORTEFEUILLE

Inscrivez les noms et les numéros de téléphone des services de soutien de votre localité.

|  |   |
|--|---|
| <b>VIOLENCE DANS LES FRÉQUENTATIONS</b><br><br>Les adolescents et les jeunes adultes sont souvent confrontés au problème de la violence à caractère sexuel dans les fréquentations. Presque tous les incidents de violence de ce type impliquent une personne que la victime connaît et (ou) à qui elle fait confiance. Comme dans d'autres formes de violence, le pouvoir et le contrôle sont des questions centrales.  | <b>VOS SERVICES DE SOUTIEN COMMUNAUTAIRES :</b><br><br><b>INTERVENTION, CONSEILS ET SOUTIEN EN SITUATION DE CRISE</b><br><br><b>CENTRE D'AIDE AUX VICTIMES D'AGRESSION SEXUELLE</b><br>ouvert 24 h sur 24<br><br>Ligne du bureau<br><br>Pour tout <b>traitement médical d'urgence</b> suite à une agression sexuelle ou pour toute <b>intervention continue d'un médecin</b> , appelez la ligne du programme offert par votre hôpital<br><br>Centre de traitement en cas d'agression sexuelle : |
| <b>DÉFINITION</b><br><br>La violence dans les fréquentations inclut la violence psychologique, physique ou sexuelle exercée par l'un des partenaires sur l'autre lors d'une relation amoureuse où les partenaires ne vivent pas ensemble.<br><br>La <b>violence psychologique ou verbale</b> peut inclure les menaces, l'humiliation, les insultes, les pressions, l'isolement, les reproches, les cris, la destruction d'objets et d'autres formes d'expression de la colère, de la jalousie et de la possessivité. | <b>NUMÉROS À CONNAÎTRE</b><br><b>Jeunesse, J'écoute</b><br><b>1-800-668-6868</b><br><b>Police 911</b>   |

**LA VIOLENCE  
DANS LES  
FRÉQUENTATIONS**

**DOCUMENT  
À DISTRIBUER  
AUX ÉLÈVES**

## SIGNES AVANT-COUREURS

En règle générale, la violence dans les fréquentations commence par des actes de violence psychologique et dégénère au fil du temps en actes de violence verbale, physique et sexuelle.

Les comportements ci-après peuvent constituer des signes avant-coureurs de violence dans les fréquentations :

- Se montrer jaloux ou possessif
- Contrôler les relations avec des amis ou membres de la famille ou lors d'activités extérieures
- Prendre toutes les décisions
- Conduire vite ou adopter d'autres comportements à risques ou dangereux
- Accuser une autre personne de mentir
- Se mettre en colère ou se montrer violent après avoir bu ou pris de la drogue
- Ne pas se contenter d'une réponse négative
- Dénigrer les idées, amis, membres de la famille ou l'apparence d'une personne

Les autres signes avant-coureurs incluent les manifestations :

- menaçantes
- manipulatrices et visant à contrôler
- embarrassantes
- qui visent à faire des reproches

## RAPPEL :

**Si tu as l'impression de « marcher sur des œufs » quand tu essaies d'éviter à ta copine ou ton copain de se mettre en colère, c'est que les problèmes commencent.**

### SIGNES AVANT COURREURS

En règle générale, la violence dans les fréquentations commence par des actes de violence psychologique et dégénère au fil du temps en actes de violence verbale, physique et sexuelle.

Les comportements ci-après peuvent constituer des signes avant-coureurs de violence dans les fréquentations :

- Se montrer jaloux ou possessif
- Contrôler les relations avec des amis ou membres de la famille ou lors d'activités extérieures
- Prendre toutes les décisions
- Conduire vite ou adopter d'autres comportements à risques ou dangereux
- Accuser une autre personne de mentir

- Se mettre en colère ou se montrer violent après avoir bu ou pris de la drogue
- Ne pas se contenter d'une réponse négative
- Dénigrer les idées, amis, membres de la famille ou l'apparence d'une personne

Les autres signes avant-coureurs incluent les manifestations :

- menaçantes
- manipulatrices et visant à contrôler
- embarrassantes
- qui visent à faire des reproches

### CONSEILS POUR DES FRÉQUENTATIONS SAINES

Voici certains conseils que vous ou une personne de votre entourage pourrez trouver utiles lors de vos fréquentations :

- Fiez-vous à votre instinct quant au comportement des autres
- Retrouvez-vous dans des endroits publics lors des premiers rendez-vous
- Faites preuve d'assurance et quittez les lieux si vous vous sentez mal à l'aise
- Apprenez à connaître votre partenaire. A-t-il les mêmes valeurs que vous?
- Renseignez-vous en parlant à d'autres personnes qui sont déjà sorties avec le même partenaire
- Gardez le contact avec votre famille et vos amis
- Mettez au point un plan de secours
- Connaissez l'adresse où vous vous trouvez
- Dites à quelqu'un où vous êtes et avec qui
- Soyez en mesure de quitter les lieux : ayez sur vous de l'argent pour l'autobus, le taxi et les appels téléphoniques
- Payez vos frais pour éviter toute obligation
- Envoyez des messages clairs. Votre voix et votre langage corporel doivent en faire autant

### QUE POUVEZ-VOUS FAIRE?

Que pouvez-vous faire si vous ou l'une de vos connaissances êtes victime d'abus dans vos fréquentations?

L'étape la plus importante est de reconnaître que la situation relève de l'abus et de prendre les mesures qui s'imposent. Voici quelques suggestions :

- Reconnaissez que nul être humain n'a le droit de contrôler une autre personne
- Faites des reproches à qui le mérite, c'est-à-dire à l'auteur des faits
- Parlez de la violence à quelqu'un de confiance
- Mettez un terme à la relation aussi vite que possible
- Envisagez de porter plainte à la police pour viol par une connaissance ou pour agression physique

**Il est important de comprendre que le schéma de contrôle et d'abus ne fera qu'empirer au fil du temps et qu'il ne s'atténuera pas.**

Santé Canada – Adapté de : La violence dans les fréquentations: Un risque à tout âge (1996)

## RAPPEL :

**Si tu as l'impression de « marcher sur des œufs » quand tu essaies d'éviter à ta copine ou ton copain de se mettre en colère, c'est que les problèmes commencent.**

## CONSEILS POUR DES FRÉQUENTATIONS SAINES

Voici certains conseils que vous ou une personne de votre entourage pourrez trouver utiles lors de vos fréquentations :

- Fiez-vous à votre instinct quant au comportement des autres
- Retrouvez-vous dans des endroits publics lors des premiers rendez-vous
- Faites preuve d'assurance et quittez les lieux si vous vous sentez mal à l'aise
- Apprenez à connaître votre partenaire. A-t-il les mêmes valeurs que vous?
- Renseignez-vous en parlant à d'autres personnes qui sont déjà sorties avec le même partenaire
- Gardez le contact avec votre famille et vos amis
- Mettez au point un plan de secours
- Connaissez l'adresse où vous vous trouvez
- Dites à quelqu'un où vous êtes et avec qui
- Soyez en mesure de quitter les lieux : ayez sur vous de l'argent pour l'autobus, le taxi et les appels téléphoniques
- Payez vos frais pour éviter toute obligation
- Envoyez des messages clairs. Votre voix et votre langage corporel doivent en faire autant

## QUE POUVEZ-VOUS FAIRE?

Que pouvez-vous faire si vous ou l'une de vos connaissances êtes victime d'abus dans vos fréquentations?

L'étape la plus importante est de reconnaître que la situation relève de l'abus et de prendre les mesures qui s'imposent.

Voici quelques suggestions :

Reconnaissez que nul être humain n'a le droit de contrôler une autre personne

- Faites des reproches à qui le mérite, c'est-à-dire à l'auteur des faits
- Parlez de la violence à quelqu'un de confiance
- Mettez un terme à la relation aussi vite que possible
- Envisagez de porter plainte à la police pour viol par une connaissance ou pour agression physique

## VOS SERVICES DE SOUTIEN COMMUNAUTAIRES :

INTERVENTION, CONSEILS ET SOUTIEN EN SITUATION DE CRISE

**Centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle**

ouvert 24 heures sur 24 : \_\_\_\_\_

Ligne du bureau : \_\_\_\_\_

**POUR TOUT TRAITEMENT MÉDICAL D'URGENCE SUITE À UNE AGRESSION SEXUELLE  
OU POUR TOUTE INTERVENTION CONTINUE D'UN MÉDECIN,  
APPELÉ LA LIGNE DU PROGRAMME OFFERT PAR VOTRE HÔPITAL**

**Centre de traitement en cas d'agression sexuelle :** \_\_\_\_\_

## NUMÉROS À CONNAÎTRE

**Jeunesse, J'écoute** 1-800-668-6868

**Police** 911

***Il est important de comprendre que le schéma de contrôle et d'abus  
ne fera qu'empirer au fil du temps et qu'il ne s'atténuera pas.***

Santé Canada – Adapté de : *La violence dans les fréquentations: Un risque à tout âge* (1996)

## ANNEXE E: ATELIERS ET FORMATION

### ATELIERS D'OSSTF/FEESO

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le contenu des ateliers et pour réserver, appelez le bureau provincial en composant le 1-800-267-7867.

#### **On n'a toujours pas fini de rire : S'attaquer au harcèlement sexuel dans nos écoles** (2 heures)

Cet atelier donnera aux travailleuses et aux travailleurs en éducation un cadre conceptuel qui leur permettra de mieux comprendre le harcèlement sexuel et de s'y sensibiliser davantage. Ce cadre leur permettra également d'élaborer des stratégies de lutte contre la violence et le harcèlement à caractère sexuel à leur école et à leur lieu de travail.

#### **De la SOUFFRANCE à la FIERTÉ : Violence liée au genre et à l'homophobie** (de 3 à 5 heures)

Cet atelier stimulant d'une demi-journée ou d'une journée offrira aux participants les définitions, la connaissance et les stratégies nécessaires pour traiter des répercussions de la violence liée au genre et à l'homophobie. Avec les études récentes qui identifient le taux alarmant de ces formes de harcèlement et d'agression dans nos écoles, il incombe à chacun de prendre en charge les droits et les responsabilités que nous partageons. Alors seulement nous comprendrons la gravité de la violence liée au genre et à l'homophobie et travaillerons à y mettre fin.

#### **Au-delà de l'intimidation : Accroître la sécurité dans les écoles** (3 heures)

Les participants de cet atelier interactif examineront les problèmes qui entourent l'intimidation des élèves : comment identifier l'intimidation, les types d'intimidation, les conséquences de l'intimidation, les stratégies de prévention et le traitement d'un comportement intimidateur. Une trousse de renseignements sera remise aux participants.

#### **EEngaging Quality Understandings of Inclusive Practices (EQUIP)** (3 heures) (en anglais seulement)

Au cours de cet atelier, les participants aborderont les questions de l'égalité et de l'inclusivité. Ils se pencheront sur les moyens de pratiquer l'inclusion et découvriront des ressources et (ou) des stratégies pratiques qui auront pour effet de modifier le milieu éducatif en le rendant plus équitable.

#### **Au-delà de l'intimidation : Accroître la sécurité en milieu de travail** (3 heures)

Cet atelier interactif examine les problèmes qui entourent l'intimidation en milieu de travail : les types d'intimidation, les conséquences de l'intimidation, les stratégies de prévention et le traitement d'un comportement intimidateur. Une trousse de renseignements sera également remise aux participants.

#### **Cyberintimidation** (2 heures)

La cyberintimidation est un phénomène récent dû à la popularité croissante des sites Web tels que Facebook, YouTube et RateMyTeacher et à la popularité des nouvelles technologies comme les i-Pod, les téléphones cellulaires, les appareils photos numériques, les lecteurs MP3 et les autres dispositifs électroniques qui peuvent photographier, filmer ou reproduire des fichiers sonores de manière clandestine et les charger rapidement sur Internet. Cet atelier expliquera les divers types de cyberintimidation et vous donnera des stratégies pour la traiter.

### AUTRES ATELIERS

Bien d'autres groupes de revendication et organismes communautaires ou de services proposent eux aussi des ateliers et des cours de formation sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe, ainsi que sur d'autres questions liées à la discrimination. Vous trouverez certains des ateliers les mieux adaptés à une école et (ou) au travail avec les jeunes dans la bibliographie annotée et liste de référence publiée par OSSTF/FEESO à l'automne 2010 dans le cadre du projet « *On n'a toujours pas fini de rire : S'attaquer au harcèlement sexuel dans nos écoles* ».

## TERMINOLOGIE EMPLOYÉE DANS LE PRÉSENT DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

**Construction sociale :** La construction sociale correspond à tout phénomène inventé ou élaboré par les membres d'une culture ou d'une société donnée. Elle se produit parce que les personnes acceptent de se comporter comme s'il existait ou de se conformer à certaines conventions. (OSSTF/FEESO)

**Harcèlement au travail :** Fait pour une personne d'adopter 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 gestes sont importuns et ne tombent pas encore sous le coup des dispositions du Code des droits de la personne. Il faut noter que cette définition extrapole celle donnée dans le Code, qui se limite au harcèlement fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, la situation de famille, la situation matrimoniale ou le handicap. (ministère du Travail de l'Ontario, Projet de loi 168)

**Harcèlement sexuel :** Commentaires et (ou) actes importuns à caractère sexuel à l'encontre d'une personne par quelqu'un qui sait, ou devrait raisonnablement savoir, que son comportement ou ses commentaires sont offensants, inadéquats, intimidants, hostiles et importuns. Le harcèlement sexuel peut inclure les attouchements, les plaisanteries ou remarques offensantes, les demandes ou suggestions de nature sexuelle, les sifflets, les regards concupiscent ou déplacés, ainsi que les commentaires désobligeants sur le corps d'autrui, l'affichage d'images sexuellement offensantes, l'usage de sobriquets rabaissants ou la violence verbale à l'encontre d'une personne à cause de son sexe. Le harcèlement sexuel est une forme de violence à caractère sexuel qui inclut les actes et commentaires non désirés prenant racine dans l'homophobie et la transphobie. (Définition adaptée du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et du document intitulé « *On a fini de rire* » publié par OSSTF/FEESO)

**Homophobie :** Une attitude hostile ou de dénigrement, ou encore un préjugé, qui peut être manifeste ou tacite et qui s'exerce au niveau individuel ou systémique, à l'encontre de personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou transgenres (LGBT), (ministère de l'Éducation de l'Ontario)

**Intimidation :** Comportement répété, persistant et agressif à l'encontre d'une ou de plusieurs personnes qui a pour but de provoquer (ou qui doit en tout état de cause provoquer) la peur et la détresse et (ou) porter atteinte au corps, aux sentiments, à l'estime de soi ou à la réputation d'une autre personne (ministère de l'Éducation). L'intimidation est une forme d'agression exercée par une personne en position de supériorité. Elle peut être de nature physique, sexuelle, psychologique, sociale, verbale et (ou) s'exercer par le biais d'Internet (cyberintimidation). (OSSTF/FEESO)

**Milieu empoisonné :** Un milieu empoisonné est hostile, intimidant, rabaissant ou offensant pour une ou plusieurs personnes. Il naît lorsque des commentaires ou des actes fondés sur les motifs cités par le Code des droits de la personne de l'Ontario entraînant une atmosphère qui met une personne mal à l'aise ou la fait se sentir importune. Cela peut inclure des remarques rabaissantes, des termes d'affection, des plaisanteries, rumeurs ou allusions, ainsi que des graffitis, photos, dessins ou photographies. Les commentaires ou actes n'ont pas à être dirigés à l'encontre d'une personne en particulier et la personne n'a pas non plus à faire partie d'un groupe protégé par le Code pour vivre dans un milieu empoisonné. Dans certains cas, il suffit d'une simple phrase ou d'un seul acte pour empoisonner le milieu.

**Transphobie :** La transphobie est l'attribution de valeurs négatives et le traitement discriminatoire de personnes qui ne se conforment pas aux attributs traditionnels et (ou) à l'identité des deux sexes. Les lesbiennes, les personnes bi-spirituelles, les hommes gais, les bisexuels et les personnes transgenres sont habituellement la cible de transphobie. La transphobie et l'homophobie sont étroitement liées et interdépendantes. Comme pour toute forme de discrimination, la transphobie peut être personnelle ou systémique, intentionnelle ou involontaire. (Définition adaptée du programme Positive Space de la Queen's University)

**Violence à caractère sexuel :** Le ministère de l'Éducation définit la violence à caractère sexuel comme toute forme de comportement, qu'il soit de nature psychologique, physique ou sexuelle, fondé sur le sexe d'une personne et qui a pour but de la contrôler, de l'humilier ou de lui porter atteinte.

OSSTF/FEESO a élaboré sa propre définition pour préciser les causes de cette forme de violence puisque cette définition est reprise dans ses ateliers. Nous pensons que la violence à caractère sexuel englobe plusieurs actes (physiques, sexuels, psychologiques ou systémiques), qu'ils soient intentionnels ou non, qui sont motivés par l'idée que les caractéristiques féminines, dans leur construction sociale, sont intrinsèquement inférieures aux caractéristiques masculines dans leur construction sociale.

Certains conseils scolaires ont également commencé à proposer leur propre définition de la violence à caractère sexuel pour rédiger une politique adéquate. Le TDSB (Toronto District School Board) fut l'un des premiers à le faire, en définissant la violence à caractère sexuel comme « tout acte d'agression qui menace la sécurité d'une personne, porte atteinte à son bien-être physique, social ou psychologique et la dénigre à cause de son identité de genre, identité sexuelle, sexe ou comportement sexuel. »

**Violence au travail :** L'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel; la tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel ou tout propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel. (ministère du Travail de l'Ontario, Projet de loi 168)

## NOTES DE FIN DE DOCUMENT

- 1• Berman, H., enquêtrice principale (2002) « Sexual Harassment: The Unacknowledged Face of Violence in the Lives of Girls », dans « *In the Best Interest of the Girl Child: Phase II Report* » publié par Helene Berman et Y. Jiwani. Étude financée par Condition féminine Canada.
- 2• Amnestie internationale (2004). *On a volé la vie de nos sœurs. Discrimination et violence contre les femmes autochtones du Canada*. Résumé des préoccupations. Ce rapport bouleversant explique comment la discrimination raciale contribue à élever excessivement le niveau de violence subie par les femmes autochtones du Canada. *L'initiative des Sœurs par l'esprit* de l'Association des femmes autochtones du Canada (NWAC) continue à sensibiliser le grand public à ce sujet.
- 3• Commission ontarienne des droits de la personne (2011). *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe*. La politique est disponible dans son intégralité sur le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne.  
[http://www.ohrc.on.ca/fr/issues/sexual\\_harassment](http://www.ohrc.on.ca/fr/issues/sexual_harassment)
- 4• Berman, H., McKenna K., Arnold C.T., Taylor G. et MacQuarrie B. (juin 2000). Sexual Harassment: Everyday Violence in the Lives of Girls and Women. Dans la revue *Advances in Nursing Science*: 22 (4)
- 5• Hill, Catherine et Elena Silva (2005). *Drawing the Line: Sexual Harassment on Campus*. American Association of University Women (AAUW) Educational Foundation.  
[www.aauw.org/learn/research/upload/DTLFinal.pdf](http://www.aauw.org/learn/research/upload/DTLFinal.pdf)
- 6• Wolfe, D. et Chiodo D. (février 2008). *Sexual Harassment and Related Behaviours Reported Among Youth from Grade 9 to Grade 11*. Centre des sciences préventives du CAHM.  
[www.camh.net/News\\_events/Media\\_centre/CAMH%20harassment%20paper.pdf](http://www.camh.net/News_events/Media_centre/CAMH%20harassment%20paper.pdf)
- 7• Jaffe, P et Hughes, R. (automne 2008). Preventing Violence Against Girls publié dans la revue *Education Forum* vol. 34 (n° 3). OSSTF/FEESO
- 8• Falconer, Julian et coll. School Community Safety Advisory Panel. (2008). *The Road to Health: A Final Report on School Safety*. Le School Safety Panel a été mis sur pied par le TDSB (Toronto District School Board) suite à l'assassinat de Jordan Manners à l'école C.W. Jefferys en 2007. Les constatations du groupe d'experts sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel émanent d'entrevues avec des élèves et membres du personnel et constituent une part importante du rapport final et des recommandations. Le rapport complet est consultable en ligne à [www.schoolsafetypanel.com/finalReport.html](http://www.schoolsafetypanel.com/finalReport.html)
- 9• Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles. Ministère de l'Éducation : Ontario (2008). *Façonner une culture de respect dans nos écoles : Promouvoir des relations saines et sûres*.  
<http://www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/CultureRespect.pdf>
- 10• Ministère de l'Éducation : Ontario (2009). *Comment tirer parti de la diversité. Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive*.  
<http://www.edu.gov.on.ca/fre/policyfunding/equity.pdf>
- 11• Statistique Canada (1993). *Enquête sur la violence envers les femmes*.  
[http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3896&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2](http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3896&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2)
- 12• Falconer, J. (2008). *The Road to Health: A Final Report on School Safety*. p.135
- 13• OSSTF/FEESO (2010) *Une liste de référence : On a toujours pas fini de rire. S'attaquer au harcèlement sexuel dans nos écoles*. Cette bibliographie annotée est disponible sur papier et consultable en ligne à <http://www.osstf.on.ca/Default.aspx?DN=526369eb-9453-4c08-8bf5-e39b928a0dae&l=French>
- 14• Ministère de l'Éducation : Ontario (2011). *Études sur le climat scolaire*.  
<http://www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/climate.html>
- 15• Ministère de l'Éducation : Ontario (2010). *Le curriculum de l'Ontario de la 1re à la 8e année : Éducation physique et santé, version provisoire (révisée)*. Les ressources sur l'atténuation des effets du harcèlement sexuel et autres formes d'intimidation se trouvent au domaine d'études intitulé « *Promotion de la santé* » du curriculum de la 5e année.  
<http://www.edu.gov.on.ca/fre/curriculum/elementary/santecurr18.pdf>
- 16• Forum des spécialistes en éducation publique « Prévenir la violence à caractère sexuel : Changer les attitudes, changer les vies. » (juin 2011). *Les principales pratiques exemplaires des campagnes efficaces de prévention de la violence à caractère sexuel. Sommaire*. Toronto (Ontario)
- 17• Vous trouverez des renseignements sur les manifestations silencieuses organisées au mois d'octobre par les *Sœurs par l'esprit* et sur leurs campagnes actuelles dans le site de l'Association des femmes autochtones du Canada (NWAC), à l'adresse [www.nwac-hq.org/programs/sis-vigils](http://www.nwac-hq.org/programs/sis-vigils)