

Formation VACS en milieu syndical

Présentée par Monique Plante
et Amélie Gauthier



Syndicat
de l'enseignement
de l'Estrie (CSQ)

MAÎTRES
DE
NOTRE
PROFESSION.





ORDRE DU JOUR

1)



**Plan d'information et de formation
pour les personnes cotisantes au SEE**

2)



**Les effets de la violence à caractère
sexuel sur les personnes et les
conséquences dans les milieux**

3)



**Les obligations et les droits de
l'organisation et des personnes visées**

4)



**Le répertoire de ressources et recours
pour les personnes visées**

1) Plan d'information et de formation

Information

D'où vient l'obligation? (Responsabilité civile, Politique 3)



Diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble des personnes concernées, par une présentation aux personnes déléguées lors d'un conseil régional et par un envoi à tous les membres dans le journal Côté Profs.



Prévenir les situations de violence en veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes.



Faire cesser toute situation de violence en offrant de l'information quant à la ***Procédure de prise en charge des situations de violence incluant le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel.***

1) Plan d'information et de formation

Formation

D'où vient l'obligation? (Responsabilité civile, Politique 3)



Prévenir les situations de violence en :

1. veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes;
2. faisant la promotion du respect entre les individus, notamment par l'adoption d'un code de civilité et de conduite dans les activités sociales;
3. formant et sensibilisant les personnes touchées par la politique.



Faire cesser toute situation de violence en :

1. mettant en place une *Procédure de prise en charge des situations de violence incluant le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel*;
2. offrant de l'information quant à la *Procédure de prise en charge des situations de violence incluant le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel*;
3. offrant les mesures d'aide et de sécurité appropriées.

1) PLAN D'INFORMATION ET DE FORMATION

INFORMATION

HIVER 2025



Présentation de la politique, de la procédure et du code de civilité aux personnes déléguées au conseil régional.

PRINTEMPS 2025



Ajout d'un comité permanent par règlement au Congrès du SEE.

AUTOMNE 2025



Disponibilité en évidence sur le site Internet du SEE.

JANVIER 2026



Article dans le *Côté Profs* pour tous les membres.

1) Plan d'information et de formation


FORMATION 1

FORMATION À DISTANCE




Formation des personnes déléguées en conseil régional par la conseillère au dossier.


Enregistrement pour diffusion aux nouvelles personnes déléguées.



3. Effets et conséquence



4. Obligations et droits



5. Ressources et recours

1) Plan d'information et de formation

FORMATION 2

FORMATION EN PRÉSENTIEL



Formation pour les
personnes déléguées,
par zone, d'avril à juin 2026

1. La définition des VACS

2. Les manifestations possibles des
VACS dans l'implication syndicale

6. Les bonnes pratiques lorsqu'une
personne est témoin ou informée
d'une situation de VACS dans
l'implication syndicale

✓ À répéter pour les nouvelles
personnes déléguées.

✓ À répéter aux 3 ans.

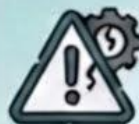
🌐 Capsule de formation dans le
journal Côté Profs
et sur le site Internet dès juin 2026.

1) PLAN DE FORMATION ET D'INFORMATION



QUI PROTÈGE LA POLITIQUE :

Toute personne qui donne ou reçoit des services au SEE.



FACTEURS DE RISQUE DANS LES FONCTIONS SYNDICALES :



• Le travail avec des clients ou avec le public ;



• Les quarts de travail atypiques ;



• La consommation et la disponibilité de l'alcool ;



• Des lieux de travail isolés ou éloignés.



CONDITIONS RÉUNIES LORS D'INSTANCES SYNDICALES :



Travail en soirée ;



Hébergement sur place ;



Occasions sociales où de l'alcool peut être consommé.

1) PLAN D'INFORMATION ET DE FORMATION

Mythe ou réalité?

**Plusieurs personnes
portent de fausses accusations
en lien avec des VACS**



MENSONGE

1) PLAN D'INFORMATION ET DE FORMATION

Plusieurs personnes portent de fausses accusations

8%

des accusations correspondent à de fausses accusations. (Statistiques Canada)

FAUX

- ✓ Les personnes victimes de violence sexuelle portent plusieurs mythes et préjugés en elles.
- ✓ Le dévoilement expose la victime à des préjugés.
- ✓ Porter plainte est un processus long, pénible et traumatisant.
- ✓ Personne ne dévoile de tels gestes pour le plaisir.

À peine 5 % des agressions sexuelles sont signalées aux corps policiers (Statistique Canada, 2019).

1) PLAN D'INFORMATION ET DE FORMATION

Mythe ou réalité?

**Certains types de personnes
ne se feront jamais agresser.**



1) PLAN D'INFORMATION ET DE FORMATION

Certains types de personnes
ne se feront jamais agresser.

FAUX

Mythes et Réalités

Qui est à risque ?

-  Toute personne, peu importe : âge, sexe, origine ethnique, classe sociale, appartenance religieuse, orientation sexuelle.
-  **Groupes plus à risque (intersectionnalité) :** femmes, personnes LGBTQ+, femmes autochtones, femmes handicapées, femmes racisées ou immigrantes, travailleuses du sexe, femmes itinérantes, femmes en situation défavorisée, femmes âgées, enfants.

1) PLAN D'INFORMATION ET DE FORMATION

Témoins ou victimes en milieu de travail



Un peu moins de la moitié ont été témoins ou victimes d'un comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire.

Cibles de comportements sexualisés (dernière année)



Source : Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités, 2021. Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes.

1) PLAN D'INFORMATION ET DE FORMATION

LES HOMMES ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL (VACS)



Malheureusement, les hommes dévoilent moins souvent leur vécu de VACS. Les stéréotypes de genre et les attentes sociales autour de la masculinité (comme l'idée qu'ils doivent être forts ou invulnérables) amplifient les tabous.

En moyenne, 20 ans s'écoulent avant qu'un homme dévoile pour la première fois son vécu de VACS⁽³⁾.

LES FEMMES ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL



Chez les femmes, les VACS subies en milieu de travail prennent souvent la forme de contacts sexuels non désirés.

Incidents perpétrés par des clients

Parmi les femmes qui occupaient certaines professions historiquement exercées par des femmes, celles qui ont subi des VACS ont souvent dit qu'au moins un incident avait été perpétré par un client.



Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités, 2021.

2) EFFETS ET CONSÉQUENCES

de la violence à caractère sexuel sur les personnes et les milieux



CONSÉQUENCES PERSONNELLES ET ÉMOTIONNELLES

- A ressenti une perte de confiance envers sa compagnie ou son organisation
- A voulu changer d'emploi, être transféré ou démissionner
- A changé d'emploi, a été transféré ou a démissionné
- A évité des activités sociales non obligatoires liées au travail
- A ressenti des conséquences émotionnelles négatives
- A ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale
- A eu recours à des services de soutien
- A consommé des drogues ou de l'alcool afin de composer avec la situation

2) EFFETS ET CONSÉQUENCES

de la violence à caractère sexuel sur les personnes et les milieux



CONSÉQUENCES PERSONNELLES ET ÉMOTIONNELLES





- A évité ou voulu éviter certaines personnes au travail
- A évité ou voulu éviter certains lieux ou tâches au travail
- A voulu s'absenter ou s'est absenté du travail
- A voulu travailler ou a travaillé moins d'heures
- A éprouvé de la difficulté à effectuer son travail
- A refusé une offre d'emploi
- A ressenti une perte de confiance envers la personne en position d'autorité
- A ressenti une perte de confiance envers son travail

2) EFFETS ET CONSÉQUENCES

de la violence à caractère sexuel sur les personnes et les milieux



Répercussions persistantes au cours du mois précédent

-  A fait des cauchemars au sujet de l'incident ou y a pensé même si elle ne le voulait pas
-  A essayé de ne pas penser à l'incident et a tout fait pour éviter les situations qui lui faisaient y penser
-  A été sur ses gardes et attentive ou a sursauté facilement
-  S'est sentie engourdie ou détachée des autres, des activités ou de ce qui l'entourait

2) EFFETS ET CONSÉQUENCES

de la violence à caractère sexuel sur les personnes et les milieux



NORMALISATION SYSTÉMIQUE

- Entraîne une normalisation des stéréotypes
- Reproduction à l'échelle systémique



RÉPERCUSSIONS INDIVIDUELLES & RELATIONNELLES

- Limite les choix et la réussite économique
- Impacts sur le bien-être physique et psychologique
- Conséquences sur la vie et celle des proches

(Berdahl et Raver, 2011)



MILIEU DE TRAVAIL & INÉGALITÉS

- Contexte d'inégalités existantes (possibilités, avancement, salaire)
- Importance particulière dans le milieu de travail

(Hershcovis et autres, 2021)

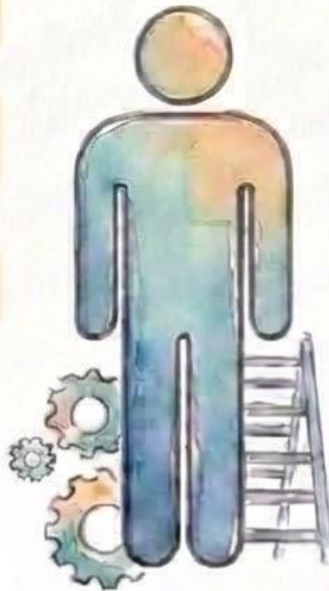
2) EFFETS ET CONSÉQUENCES

de la violence à caractère sexuel sur les personnes et les milieux

FEMMES



HOMMES





2) EFFETS ET CONSÉQUENCES

de la violence à caractère sexuel sur les personnes et les milieux

COÛTS ÉLEVÉS DANS LE MONDE DU TRAVAIL



-  Pour les individus concernés
-  Pour l'organisation
-  Facture sociale
-  Services publics

COÛT POUR LES ORGANISATIONS



-  Absentéisme et rotation du personnel
-  Productivité réduite
-  Utilisation du temps des responsables pour enquêter
-  Dépenses juridiques
-  Frais de contentieux et dommages et intérêts

3)

Les obligations et les droits de l'organisation et des personnes visées



**Santé et sécurité
= responsabilité
partagée**

Quelles sont mes obligations?

- Participer à préserver la santé et la sécurité dans mon milieu.
- Déclarer toute situation affectant le climat de travail.
- Adopter une conduite sécuritaire.



3)

Les obligations et les droits de l'organisation et des personnes visées



Quelles sont les obligations de l'organisation ?

Prévention:



Informier et former



Identifier et mitiger les risques

Faire cesser:



Prendre en charge les signalements



Enquêter



Protéger



Appliquer des mesures dissuasives

Santé et sécurité = responsabilité partagée

Pour toute situation qu'elle devrait vraisemblablement connaître.

4) RÉPERTOIRE DES RESSOURCES ET DES RECOURS

Exemples de recours possibles :



- Politiques du **SEE** ;



- Politiques du **CSS**, grief et CNESTT ;



- Justice **réparatrice** ou autres modes de résolution ;



- Police.

Les recours ne sont pas mutuellement exclusifs.

Processus de plainte et signalement



- La plainte et le signalement ont la **même portée légale** ;



- Le signalement ou la plainte peut être fait **oralement** ou **par écrit** ;



- Le SEE rend un **formulaire** disponible.

Le retrait d'une plainte ne libère pas l'organisation de ses obligations légales.

4) RÉPERTOIRE DES RESSOURCES ET DES RECOURS

Exemples de méthodes alternatives de résolution



La **facilitation** est un mode de prévention des conflits. Elle fait intervenir un tiers de manière ponctuelle, pour tout sujet délicat à aborder et éviter qu'un désaccord ou un malaise ne se transforme en conflit.

Institut de médiation et d'arbitrage du Québec, [Autres modes de prévention et de règlement des différends.](#)



La **médiation** consiste en toute démarche de dialogue entre des personnes accompagnés par une personne médiatrice. Ces échanges ne sont pas nécessairement en face à face. Ils peuvent prendre différentes formes.

Équijustice, [Services de justice réparatrice.](#)

Les méthodes alternatives sont toujours volontaires.


4) RÉPERTOIRE DES RESSOURCES ET DES RECOURS


Programme d'aide aux employé.es

• CSSRS et CSSHC	1 833 711-2327	Psychothérapie
• CSSDS	1 888 799-0303	Psychothérapie
Accueil psychosocial	811 option 2	Évaluation et référence
Info-aide violence sexuelle	1 888 933-9007	Évaluation et référence
Urgence	911	Trousse médico-légale et évaluation
CALACS	1 877 563-0793	Accompagnement
CAVAC	1 877 822-1822	Démarches juridiques
IVAC	1 800 561-4822	Indemnisation
Équijustice	819 565-2559	Justice réparatrice


RÉFÉRENCES


Clique sur le symbole pour accéder à une référence

Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités (2021), [Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes.](#) 

Comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles au travail (2023), [Rapport final : mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail: se donner les moyens pour agir.](#) 

CPIVAS, [Formation éducation sur les violences à caractère sexuel.](#) 

Équijustice, [Services de justice réparatrice.](#) 

Institut de médiation et d'arbitrage du Québec, [Autres modes de prévention et de règlement des différends.](#) 

ONU Femmes (2018), [Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo.](#) 