



GUIDE DES MÉTALLS
POUR LA PRÉVENTION
DE LA VIOLENCE



Avril 2006

Chères consœurs, Chers confrères,

C'est notre problème.

La violence ou les mauvais traitements peuvent se produire dans n'importe quel milieu de travail ou familial. Les victimes peuvent être des femmes, des hommes et des enfants de n'importe quelle culture et origine. Personne — pas un superviseur, un collègue, un conjoint, une conjointe, un ami ou un parent — n'a le droit de maltraiter une autre personne. Il n'y a pas d'excuse à la violence ou aux mauvais traitements. C'est mal. C'est contre la loi.

S'il est vrai qu'un petit nombre de personnes seulement commettent des actes de violence ou infligent des mauvais traitements, il est également vrai qu'un nombre incroyable de personnes en sont les victimes. Il y a des chances que nous connaissions tous quelqu'un qui a été ou qui est présentement victime d'agression.

Parlons-en ouvertement. Chaque jour, le Syndicat des Métallos adopte des politiques rigoureuses et négocie des dispositions dans ses conventions collectives pour protéger la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. La violence et le harcèlement sont des questions de santé et de sécurité. Lorsqu'une personne est exposée à ces risques, nous le sommes tous. Servez-vous de ce guide pour soulever ces questions à la table de négociation, en famille, dans la communauté, auprès des gouvernements. Collaborez avec votre permanent ou votre permanente ainsi qu'avec vos dirigeants de section locale, votre comité de la condition féminine, votre comité sur la santé et la sécurité et votre comité des droits de la personne à l'élaboration de dispositions qui vous permettront d'obtenir le soutien nécessaire pour mettre en place des politiques et procédures qui donneront aux membres la confiance dont ils ont besoin pour demander l'aide du syndicat.

Autant les hommes que les femmes peuvent être victimes de violence. Les jeunes filles et les jeunes femmes sont vulnérables et continuent à faire face à la menace d'être harcelées et agressées dans leur vie adulte. Bon nombre d'hommes qui ont signalé des cas d'agression ont eux-mêmes été maltraités étant jeunes garçons. Dans ce guide, il est souvent question de la violence faite aux femmes, ce qui laisse entendre que les femmes sont plus susceptibles d'être l'objet d'actes de violence.

Le Syndicat des Métallos tient à exprimer sa reconnaissance aux nombreux organismes communautaires qui s'occupent des questions de violence. Nous tenons à remercier tout particulièrement Education Wife Assault, le Conseil scolaire de Toronto, le Comité national de la condition féminine et les comités des droits de la personne des Métallos pour leur aide. On retrouve une grande partie de la documentation que renferme ce guide dans des publications syndicales sur la violence, ainsi que dans celles des gouvernements provinciaux et fédéral.

En lisant ce guide, vous serez en meilleure position pour parler ouvertement du problème. Il s'agira ensuite de le mettre à la disposition des autres et de les aider à « rompre le silence ». Vous pouvez copier, afficher et distribuer des parties de ce guide et une série de dépliants plus petits. Invitez une conférencière ou un conférencier à prendre la parole lors d'une réunion d'unité ou de section locale. Participez aux activités du 6 décembre, la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faites aux femmes. Aidez à recueillir des fonds pour des services aux victimes de violence. Demandez aux candidats à des postes politiques ce qu'ils ont l'intention de faire pour aider à réduire et à éliminer la violence dans nos communautés.

Enfin, nous tenons à vous remercier. Votre aide pour attirer l'attention sur la violence et les mauvais traitements est bien importante. En faisant quelque chose pour « rompre le silence », on peut empêcher qu'un enfant ou un adulte soit agressé. Ensemble, nous pouvons protéger la santé et la sécurité des travailleuses, des travailleurs et de leur famille.

Solidairement,

Le directeur national,



Ken Neumann

Table des matières

Prévenir la violence au travail	1	Parlons-en ouvertement au sein du syndicat	20
Votre milieu de travail est-il sécuritaire?		La « feuille jaune »	21
Liste de contrôle pour la prévention de la violence	3	Liste de contrôle pour les activités du syndicat	22
Résolution des plaintes de harcèlement : conseils pour les militantes et les militants des sections locales	5	Ce que peuvent faire les éducateurs et les militants	23
Intimidation en milieu de travail	6	Parlons-en à la table de négociation	25
Prévenir la violence faite aux femmes	9	Parlons-en ouvertement en famille et dans la communauté	28
Comment venir en aide à une femme victime d'agression	11	Parlons à nos enfants	28
Points à considérer par les femmes : prévenir la violence conjugales	12	Vingt gestes que vous pouvez poser pour faire toute la différence	31
Points à considérer par les hommes : avez-vous un comportement violent?	13	Le 21 mars : Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale	32
Prévenir la violence contre les personnes immigrantes et les membres de minorités visibles	14	Le 6 décembre : Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes	33
Prévenir la violence contre les partenaires de même sexe	15	Parlons-en ouvertement avec les gouvernements	34
Prévenir la violence contre les personnes handicapées	17	Où obtenir de l'aide	35
Prévenir la violence à l'égard des enfants	18	Liste de ressources	39
Prévenir les mauvais traitements à l'égard des personnes âgées	19		

Parlons-en ouvertement*

Parlons ouvertement du bruit :

De la gifle flanquée au visage.
De la tête frappée contre le mur.
Des os qui se brisent.
Du silence tandis que les gens tournent le dos.

Parlons ouvertement des statistiques :

39 % des femmes âgées de 16 ans et plus ont été agressées sexuellement.
Une femme sur quatre est agressée physiquement ou sexuellement par son conjoint ou partenaire.
51 % des femmes ont été victimes d'un acte d'agression physique ou sexuelle au moins une fois depuis l'âge de 16 ans.

Une femme qui appelle la police a probablement été agressée 30 fois avant cet appel.
On estime que de 50 à 90 % des femmes ont été harcelées à un moment donné au travail.
Aux États-Unis, l'homicide est la principale cause de décès au travail chez les femmes.

Parlons ouvertement des excuses :

« Nous la traitons tout simplement comme un des gars. »
« Quand je reviens à la maison après une dure journée de travail, je ne veux pas être obligé d'écouter les enfants crier. »
« J'ai remarqué la façon dont elle regardait ce type. Me prend-elle pour un idiot? »
« Je venais tout juste de me quereller avec mon patron et j'étais de mauvaise humeur. »
« On m'embête déjà assez au travail. Quand j'arrive à la maison, je veux un peu de respect. »
« Ça fait partie du travail. »

Parlons ouvertement des questions :

Pourquoi certaines personnes pensent-elles qu'il SOIT PERMIS de raconter des histoires qui dégradent et démoralisent les autres?
Pourquoi certaines personnes pensent-elles qu'il SOIT PERMIS de harceler leurs collègues en milieu de travail par des commentaires sexuels?
Pourquoi certaines personnes pensent-elles qu'il SOIT PERMIS de crier après la serveuse, la caissière ou l'aide-infirmière ou de la toucher?
Pourquoi certains hommes pensent-ils qu'il SOIT PERMIS de battre leur conjointe ou leur partenaire?

Parlons ouvertement de la responsabilité :

Qui écoute les histoires humiliantes ou démoralisantes?
Qui ignore les commentaires sexuels faits à propos d'une collègue?
Qui ignore les pin up et les graffitis sexistes, racistes ou haineux?
Qui fait la sourde oreille ou tourne le dos quand on parle de voies de fait contre les femmes, les hommes et les enfants?
Qui croit le mythe que ça fait tout simplement partie du travail?
Qui croit le mythe que la violence faite aux femmes est le problème des femmes?

Parlons-en ouvertement :

La violence faite aux femmes, ce n'est pas le problème des femmes.
C'est notre problème.
La violence contre autrui n'est pas seulement le problème des autres.
C'est aussi le nôtre.

Prévenir la violence au travail

Si, au Canada, aucune statistique nationale n'a été recueillie sur les homicides et les agressions en milieu de travail, ce n'est pas le cas aux États-Unis où de telles données, recueillies en 2002, montrent que les agressions et les homicides représentaient 1 449 des décès au travail. La majorité des femmes victimes d'homicides travaillaient dans les secteurs du commerce de détail, des services, de l'administration, du transport, des communications et des services publics. Les homicides sont la principale cause de décès au travail chez les femmes.

À l'occasion d'un atelier sur la santé et la sécurité, les participants ont tout d'abord déclaré qu'il n'y avait pas de problèmes de violence dans leur milieu de travail. Par contre, lorsqu'on leur a demandé s'ils avaient déjà été témoins de bagarres ou de disputes, ou été obligés d'intervenir dans de telles situations dans leur milieu de travail, ils ont tous levé la main. La brutalité, les bagarres, les confrontations dans les stationnements, le harcèlement des garçons ou des serveuses dans les restaurants et les hôtels où nous allons, les coups que les résidents d'une maison de soins infirmiers portent par frustration, sont autant d'actes de violence. Nous devons apprendre à les identifier, à y faire face et à les empêcher de se reproduire.

Qui est le plus vulnérable? Pourquoi?

Tout le monde est vulnérable, surtout les personnes qui travaillent dans le secteur des produits et des services. Les agents de sécurité, les personnes qui manipulent de l'argent et les



Qu'est-ce que la violence au travail?

Agression physique : pousser; frapper; gifler; brûler; empoigner; utiliser une arme; violer; forcer des actes sexuels non désirés; lancer des objets; prendre de l'équipement de travail en guise d'armes.

Violence verbale : commentaires visant à humilier et à rabaisser; farces sexistes ou racistes; menaces de faire du mal à des amis ou à des membres de la famille; menaces de compromettre le statut d'immigrant; menaces de révéler l'orientation sexuelle à l'employeur, aux collègues et à la famille; menace d'exposer un état VIH.

Le recours à de mauvais traitements ou à la violence est une expression de pouvoir. C'est un outil dont une personne se sert pour exercer un pouvoir ou un contrôle sur une autre personne. Il peut s'agir de gestes évidents et spontanés comme une claque ou un coup, ou il peut s'agir d'un comportement plus sournois, qui a un effet cumulatif avec le temps, comme traquer quelqu'un, ou écrire des graffitis humiliants, faire des appels téléphoniques incessants, envoyer des messages par la poste ou par courrier électronique pour intimider, faire peur ou empoisonner l'atmosphère du milieu de travail.

personnes qui travaillent seules sont exposés à des risques de violence. Les travailleurs du secteur des soins de santé, du commerce de détail, les conseillers et les chauffeurs de taxi sont vulnérables. Ces personnes sont souvent aux « premières lignes », elles entendent les frustrations et la rage de celles qui se sentent particulièrement impuissantes parce qu'elles sont sans emploi ou vivent dans la pauvreté. L'aide à celles qui en ont besoin, se fait attendre, à cause des coupures et du manque de personnel. Elles passent alors leur rage sur la travailleuse ou le travailleur. Personne n'aime être barricadé, constamment surveillé ou se trouver dans une cabine verrouillée; et pourtant, s'il n'y a pas suffisamment de personnel ou de bonnes politiques en place dans le milieu de travail pour prévenir les risques de violence, la sécurité personnelle pourrait bien dépendre de ces mesures.

La violence fait-elle partie du travail?

Des travailleurs du secteur des soins de santé, dans une unité pour soins de longue durée en Colombie-britannique ont enregistré, au cours d'une période de 100 jours, 2 778 cas où ils ont reçu coups de poing, gifles, coups de pied, coups de tête, croches-pied, et se sont fait pincer, mordre et tirer par les cheveux. Nombreux sont les travailleurs dans des établissements de soins de longue durée, des garderies, des hôpitaux et des foyers pour enfants qui subissent violence ou mauvais traitements de la part des patients ou des clients, de même que des membres de la famille de ceux-ci. La violence ne fait partie d'aucun travail, par contre il devrait y avoir en place des procédures et des protocoles pour traiter avec les clients ou les membres du public violents ou agressifs. S'il est vrai que modifier l'aménagement du milieu de travail ou embaucher suffisamment de personnel peut atténuer la situation, établir des procédures afin d'aider les travailleurs à collaborer avec les familles et les patients peut réduire et prévenir la violence.

Au Canada, les employeurs ont la responsabilité d'assurer un milieu de travail sécuritaire. Les employés, eux, ont le droit de refuser un travail dangereux. Or, tant que les travailleurs ne signaleront pas et ne documenteront pas les incidents de violence et n'affirmeront pas leur droit à un milieu de travail sécuritaire, les responsables de l'application des normes de sécurité peuvent penser qu'un comportement violent fait partie de l'environnement de travail, ou que les travailleurs ont fait quelque chose pour provoquer la réaction violente ou agressive.

Les répercussions de la violence

Nous n'amenons pas seulement notre lunch au travail ou à l'école. Et nous n'amenons pas seulement notre chèque de paie à la maison. On a beau essayer de laisser les soucis du travail au travail et les soucis de la maison à la maison, on ne peut pas bloquer nos sentiments à notre gré.

Que ressentent les victimes de violence? Elles ont peur, elles sont déprimées, elles se sentent impuissantes et coupables. Ces sentiments mènent à une perte d'estime de soi, à un désintéressement des activités du milieu de travail, du syndicat et de la communauté, et conduisent souvent à des problèmes de drogues et d'alcool. Ils peuvent aussi rendre la concentration au travail difficile, causant des

accidents ou des blessures à la personne même ou à d'autres.

Et les enfants? Les enfants vont à l'école avec ces sentiments. Il leur est difficile de se concentrer et de faire leurs devoirs ou leurs examens à cause d'un manque de sommeil ou d'appétit. Ils peuvent se sentir responsables ou coupables, ce qui peut miner leur estime personnelle et leur confiance en eux. Ils auront du mal dans leurs relations et leur interaction avec les autres enfants et les adultes. Ils risquent aussi de manquer l'école et de se tourner vers les drogues et l'alcool.

Les jeunes garçons qui ont été maltraités sont plus susceptibles de maltraiter à leur tour leur partenaire quand ils seront grands. Les filles sont plus susceptibles de tenir pour acquis que les mauvais traitements sont un fait normal dans leurs relations si elles ont grandi dans un milieu où il y avait de la violence. Les enfants qui, en grandissant, voient les adultes agir avec violence et voient qu'on se sert de la violence pour résoudre les problèmes, peuvent finir par croire que la violence est tout à fait normale. Nous n'avons pas besoin de la violence dans nos vies.

Les répercussions et le prix de la violence pour les collègues, les amis, les membres de la famille et les services communautaires sont élevés. Nous payons tous pour les conseils, les soins de santé, l'aide juridique, l'intervention de la police, les foyers d'accueil et les services d'aide à l'enfance nécessaires après un incident de violence.

La violence contre une autre personne, ce n'est pas seulement son problème, c'est aussi notre problème.

Votre milieu de travail est-il sécuritaire?

Les employeurs ont la responsabilité de s'assurer que le milieu de travail est sécuritaire. Les comités mixtes sur la santé et la sécurité peuvent aider à prévenir la violence au travail en élaborant des politiques explicites sur le harcèlement et la violence. Les travailleurs, les clients, les patients et les membres de la famille de ces derniers doivent être mis au courant de ces politiques. Affichez-les bien en vue dans votre milieu de travail.

Les militantes et les militants en santé et en sécurité savent comment effectuer des visites et des vérifications de leur milieu de travail. En collaboration avec les dirigeants et les comités de votre section locale, vous pouvez examiner les éléments de votre travail et de l'aménagement de votre milieu de travail qui peuvent être changés afin de diminuer le risque de violence.

Liste de contrôle pour la prévention de la violence :

Le public a-t-il accès à votre milieu de travail?

Les zones d'accueil et les postes de travail sont-ils aménagés de telle façon à être accueillants tout en étant sécuritaires pour les travailleuses et les travailleurs?

Y a-t-il des choses dans les salles d'attente pour éviter l'ennui et réduire les frustrations des clients et de leurs enfants?

Y a-t-il des procédures en place sur la façon de traiter avec les clients agressifs ou violents? Êtes-vous formé pour appliquer ces procédures?

Y a-t-il un personnel suffisant pour vous permettre de passer du temps avec les clients ou les patients?

Travaillez-vous seul? Comment obtenez-vous de l'aide en cas d'urgence? Êtes-vous tenu d'être en contact fréquent avec les services de sécurité ou un collègue? Y a-t-il un système de surveillance mutuelle en place pour ceux qui travaillent dans des endroits isolés ou éloignés?

Si vous manipulez des fonds, quels mécanismes de sécurité sont en place pour vous protéger en cas de tentative de vol?

L'éclairage dans le milieu de travail et aux alentours est-il bon? Les entrées et stationnements sont-ils bien éclairés et surveillés?

Les toilettes et douches sont-elles accessibles et sécuritaires?

Les vêtements de protection sont-ils de la bonne taille? Sont-ils disponibles dans différentes tailles?

Les systèmes de tarif à la pièce et de quotas ont-ils été éliminés pour réduire la concurrence entre travailleurs?

Y a-t-il des politiques pour enquêter sur les plaintes de harcèlement?

Y a-t-il une politique pour éliminer les posters de pin-up et les graffitis sexistes, homophobes ou racistes du milieu de travail?

Savez-vous où vous adresser pour avoir de l'aide en cas de harcèlement ou d'un incident de violence? Comment les incidents sont-ils signalés et consignés?

Y a-t-il des procédures d'urgence explicites, bien comprises de tous les travailleurs, et un système de suivi en place?

Résolution des plaintes de harcèlement : Conseils pour les militantes et militants des sections locales

1. Rassurez la personne que vous prenez sa plainte au sérieux. Dites-lui que vous savez combien il est difficile de dénoncer cet état de fait. Soyez à l'écoute, ne portez pas de jugement. Laissez-lui savoir, si la situation la dérangeait, qu'elle a fait ce qu'il fallait.
2. Demandez à la personne si elle se sent à l'aise de discuter du problème avec vous. Aidez-la à communiquer avec un des conseillers syndicaux désignés.
3. Au besoin, remettez-lui un exemplaire de la politique de la compagnie et du syndicat.
4. Faites-lui part des options possibles pour résoudre un problème de harcèlement, à savoir :
 - a) le syndicat mène une enquête et tente de négocier une solution;
 - b) le syndicat demande à la direction de mener une enquête;
 - c) le dépôt d'une plainte auprès de la Commission des droits de la personne;
 - d) des chefs d'accusation civile ou criminelle, suivis d'une enquête menée par la police.
5. Confidentialité. Rassurez la personne que vos discussions et commentaires ne seront pas partagés avec le prétendu harceleur ni aucun témoin. Si la plainte se traduit en grief ou en plainte formelle, il se peut que certains renseignements pertinents deviennent publics.
6. Demandez à la personne de mettre par écrit tout renseignement sur le ou les incidents, en particulier :
 - a) l'heure et l'endroit où se sont produits ces incidents;
 - b) les noms des témoins (si témoins il y a);
 - c) les paroles et gestes du harceleur (dans la mesure du possible, mot à mot);
 - d) leurs paroles et gestes et la façon dont il ou elle les interprétait.
7. Assurez-vous que des membres du syndicat ou des conseillers communautaires sont en mesure d'offrir un soutien émotif à cette personne.
8. Dans certains cas, la victime peut avoir besoin de s'absenter ou de déposer une demande d'indemnisation ou, dans une situation inévitable, d'être mutée temporairement à un autre poste. Après en avoir discuté avec la victime, veillez à obtenir l'aide nécessaire pour agir le plus tôt possible.



Prévenir l'intimidation en milieu de travail

L'intimidation est une question de pouvoir. Les brutes en milieu de travail se fient sur leur taille, statut ou privilège pour contrôler et exercer un pouvoir sur les autres. L'intimidation est un acte d'agression. Tout comportement qui intimide, menace et humilie une autre personne ne doit pas être toléré, ni dans la cour d'école, ni en milieu de travail, ni au sein d'un syndicat.

En 1999, l'Organisation internationale du travail (OIT) a établi que la violence est l'un des problèmes les plus graves qui soit en milieu de travail. L'OIT définit la violence en milieu de travail comme suit :

« ... tout incident donnant lieu à de mauvais traitements, une menace ou une agression à l'égard d'une personne dans une situation de travail. Ces comportements sont perpétrés par des clients, des collègues de travail, à tous les échelons de l'organisation. Cette définition comprend toutes les formes de harcèlement, de brutalité, d'intimidation, de menaces physiques, d'agression, de vol qualifié et autres conduites importunes. » (Traduction libre)

L'intimidation peut comprendre :

- ◆ Mauvais traitements et intimidation répétés
- ◆ Répandre des rumeurs malveillantes, du commérage ou des insinuations
- ◆ Exclusion ou isolement
- ◆ Compromettre ou entraver le travail de quelqu'un
- ◆ Menaces et mauvais traitements physiques
- ◆ Changer constamment les directives de travail
- ◆ Imposer des échéances impossibles
- ◆ Donner sciemment des renseignements erronés ou retenir des renseignements nécessaires
- ◆ Plaisanteries ayant pour but d'offenser, verbalement ou par courriel
- ◆ Épier ou traquer une personne
- ◆ Attribuer une charge de travail insuffisante ayant pour effet de créer un sentiment d'impuissance
- ◆ Crier ou jurer
- ◆ Critique négative constante
- ◆ Puniton non justifiée
- ◆ S'opposer aux demandes de formation, de congés ou de promotion
- ◆ Manipuler les effets personnels ou le matériel de travail d'une personne

Est-ce de l'intimidation ou simplement une gestion efficace?

L'intimidation ne devrait pas « faire partie de l'emploi ». Personne ne devrait être traité de manière irrespectueuse ou intimidante pour avoir droit à son chèque de paie. L'intimidation n'est pas une forme de gestion « efficace ». C'est une conduite inappropriée et illégitime, qui s'arrête rarement à une seule victime. Si des mesures efficaces ne sont pas prises rapidement pour la combattre, l'intimidation risque « d'empoisonner » le milieu de travail.

Un sondage récent estime qu'aux États-Unis, un travailleur sur six a lui-même été victime d'intimidation destructive au cours de l'année écoulée.

Les intimideurs cherchent à contrôler une personne ou un groupe de personnes. Selon le Workplace

Bullying and Trauma Institute, la moitié de tous les intimidateurs sont des femmes. Les intimidateurs de sexe féminin s'attaquent à des femmes dans 84 % des cas; les intimidateurs de sexe masculin s'attaquent à des femmes dans 69 % des cas; les femmes sont donc la principale cible de l'intimidation en milieu de travail. La majorité des intimidateurs (81 %) sont des supérieurs; moins souvent ce sont des collègues.

Que pouvez-vous faire si vous croyez être victime d'intimidation?

1. Demandez à la personne de cesser de vous intimider. Si le fait de faire cette démarche seul vous met mal à l'aise, demandez à un collègue de travail ou à un représentant syndical d'être présent au moment où vous communiquez avec cette personne, ou de le faire à votre place.
2. Tenez un journal. Notez la date et l'heure, faites une description aussi détaillée que possible de ce qui s'est passé, en indiquant le nom des témoins et le résultat ou l'impact de l'incident. N'oubliez pas qu'en plus de la nature des incidents, leur nombre, leur fréquence et surtout l'établissement d'une tendance permettent d'établir s'il y a intimidation ou harcèlement.
3. Gardez des copies des lettres, notes de service, courriels, télécopies, etc., reçus de cette personne.
4. Signalez le harcèlement au syndicat, à la personne désignée dans la politique de votre milieu de travail (le cas échéant) ou dans le libellé de votre convention collective.
5. Essayez de garder votre sang-froid et ne ripostez pas.

Qu'est que le syndicat peut faire?

1. Prendre toutes les plaintes au sérieux.
2. Établir un programme de prévention de la violence afin de traiter les incidents d'intimidation ou autres formes de harcèlement et de violence en milieu de travail.
3. Encourager chacun à traiter les autres avec respect et de manière professionnelle.
4. Mettre en place dans le milieu de travail une politique qui prévoit le signalement des cas d'intimidation.
5. Renseigner les travailleurs syndiqués et non syndiqués sur ce qu'est l'intimidation et leur indiquer à qui s'adresser s'ils ont besoin d'aide.
6. Essayer de régler tous les incidents si possible avant qu'ils ne s'aggravent.
7. Mener les enquêtes promptement et de manière confidentielle.
8. Établir un comité de personnes chargées d'enquêter sur les incidents de harcèlement ou d'intimidation et de les gérer. Ces personnes doivent recevoir une formation afin de s'acquitter de leur tâche avec confiance.

L'intimidation et les enfants

L'intimidation n'est pas un problème seulement en milieu de travail. Hélas, bon nombre d'enfants et d'adolescents sont témoins de comportements intimidants dans nos écoles, nos terrains de jeu, nos centres récréatifs et dans les endroits que les jeunes « fréquentent ». Ces dernières années, des communautés partout au Canada ont été confrontées à des incidents d'intimidation qui ont abouti, dans les pires cas, à des actes de violence – suicides et homicides.

L'intimidation est une activité consciente, volontaire et délibérée ayant pour but de blesser, d'inspirer la crainte en faisant planer la menace de nouvelles agressions et en faisant régner la terreur. L'intimidation n'est pas le fait de la colère, elle est le fait du mépris. C'est une excuse pour abaisser autrui afin de se sentir supérieur. (Traduction libre)

“The Bully, The Bullied and The Bystander”, D'après l'ouvrage de Barbara Coloroso

Les faits sur l'intimidation :

- ◆ Les parents et les enseignants mésestiment beaucoup la fréquence de l'intimidation.
- ◆ Les enfants qui sont victimes d'intimidation passent la majorité de leur temps à se demander comment éviter le traumatisme et il ne leur reste pas beaucoup d'énergie pour apprendre.
- ◆ Les victimes qui ne sont pas entendues peuvent user de violence envers elles-mêmes ou envers les autres.
- ◆ Les gens sont souvent outrés devant des actes de violence décisifs, mais réagissent souvent de manière inappropriée aux événements qui donnent lieu à ces actes.

Quelles mesures peuvent être prises?

1. Appuyez les politiques des écoles et des communautés. La plupart des conseils scolaires et de district ont adopté des politiques strictes concernant l'intimidation et le harcèlement. Mais le simple fait de déclarer qu'il existe une politique de « tolérance zéro » des incidents ne suffira pas nécessairement à mettre fin aux comportements importuns. En plus de sensibiliser et de former, nous devons tous favoriser la résolution positive des conflits et les aptitudes à la résolution des problèmes.
2. Aidez la ou les victimes à aller chercher de l'aide pour faire cesser l'intimidation.
3. Surveillez le choix des émissions de télévision, des jeux vidéo, de la musique et des activités à l'ordinateur. Les enfants qui sont régulièrement exposés à la violence dans les médias sont plus susceptibles d'être désensibilisés à la violence dans la vie réelle ou d'imiter ce qu'ils ont vu ou entendu.

Prévenir la violence faite aux femmes

Entre 1995 et 1999, 1,2 million de Canadiens et Canadiennes – 8 % de femmes et 7 % d’hommes – ont été victimes d’une forme quelconque de violence au cours de leur union conjugale ou de leur union de fait.

La violence faite aux femmes était généralement plus grave – c’est-à-dire qu’elles avaient été battues ou étouffées, tandis que les hommes avaient été victimes de gifles, de coups de pied, de morsures ou on leur avait lancé des objets. Plus d’un tiers des femmes vivant avec un conjoint violent craignaient pour leur vie.

Les femmes âgées de moins de 25 ans et les hommes âgés de 25 à 34 ans étaient plus susceptibles d’être maltraités, ainsi que ceux et celles qui cohabitaient avec un buveur excessif ou avec un partenaire ayant un comportement émotif violent.

Selon les victimes, les épisodes de violence plus grave et plus fréquente se produisaient avec un ex-partenaire plutôt qu’avec le partenaire actuel.

Le fait d’être victime de violence ou de faire preuve de violence n’est aucunement lié à des obstacles sociaux, culturels, religieux, financiers, géographiques ou professionnels.

Même s’il est vrai qu’un petit nombre d’hommes seulement ont un comportement violent envers les femmes, il est également vrai que la plupart d’entre nous – hommes et femmes – ne faisons rien et ne

En 2001-2002, 55 901 femmes et 45 347 enfants ont été admis dans des refuges. La majorité des enfants avaient moins de dix ans.

disons rien. Nous ne pouvons plus garder le silence.

Selon les statistiques, que nous en soyons conscients ou non, nous connaissons tous une femme qui a été ou qui est présentement victime de violence. C’est peut-être notre voisine, la femme de notre médecin ou la femme qui travaille à nos côtés.



La violence faite aux femmes remonte à des siècles, elle a été approuvée par l’église, la coutume et la loi. Dans la common law anglaise, la « règle du pouce » a été établie au dix-huitième siècle et elle est demeurée jusqu’au vingtième siècle. Cette règle maintenait qu’un homme pouvait

punir sa femme en lui portant des coups avec une baguette, pourvu que le diamètre de cette baguette ne soit pas plus grand que celui de son pouce.

Entre 1991 et 1999, 617 femmes et 165 hommes ont été tués au Canada par leur conjoint actuel ou leur ex-conjoint. Le harcèlement criminel est associé à 12 % des homicides commis par les hommes.

On ne peut pas dissocier la violence faite aux femmes des questions de pouvoir et de contrôle. Notre société, qui repose sur l'inégalité de la richesse, du statut, des opportunités et du pouvoir, est un terrain fertile pour entretenir un comportement agressif. Les femmes, en raison de leur manque de pouvoir économique et politique, sont particulièrement vulnérables aux actes de violence. Les femmes, comme celles qui sont handicapées, les lesbiennes, les femmes autochtones et celles qui font partie des minorités

visibles, sont deux fois plus désavantagées et deux fois plus susceptibles de subir des actes de violence.



Les programmes de défense et d'armement gouvernementaux, les dessins animés, la publicité à la télévision et la pornographie font passer le message que la violence est un comportement acceptable. Les enfants sont particulièrement vulnérables. Nous sommes bombardés d'images où des hommes violents sont portés en héros et où la violence est exposée comme un moyen tout à fait acceptable de régler les conflits. La pornographie est une industrie qui rapporte des milliards et qui entretient le mythe que

les femmes veulent être dominées, qu'elles prennent plaisir dans la souffrance physique et l'humiliation. La pornographie dégrade et humilie toutes les femmes parce qu'elle les réduit à l'état d'objets sexuels.

Comment venir en aide à une femme victime d'agression :



Prenez connaissance des faits.

Ne lui donnez pas de conseils et ne la jugez pas. Parlez-lui plutôt des choix qui s'offrent à elle.

Il faut mettre la priorité sur sa sécurité physique. Si vous pensez qu'elle est en danger, dites-le lui. Aidez-la à planifier une sortie de secours et téléphonez à la police.

Laissez-la exprimer ses émotions et appuyez-la dans ses décisions. Laissez-la parler de l'aspect affectif de sa relation. Ne tentez pas d'opprimer ses sentiments à l'égard de son conjoint. Ne la critiquez pas du fait qu'elle demeure toujours avec lui, mais expliquez-lui que les cas d'agression augmentent généralement en l'absence d'intervention.

Laissez-lui savoir qu'elle n'est pas à blâmer pour les mauvais traitements qui lui sont infligés et qu'elle n'est pas forcée de les endurer. Rassurez-la qu'elle n'est pas seule.

Discutez avec elle de la façon dont la violence touche les enfants et le foyer.

Bien que l'on puisse faire appel au service de la police pour escorter une femme jusqu'à son domicile pour qu'elle puisse récupérer ses effets personnels, encouragez-la à se préparer à l'éventualité de devoir quitter son domicile en toute hâte. Elle devrait avoir en main tous les documents ou photocopies nécessaires, de même que des articles importants, notamment :

- ◆ cartes de crédit, argent de poche, livrets de banque
- ◆ passeport, certificats de naissance, documents de citoyenneté
- ◆ clés de son domicile
- ◆ médicaments
- ◆ jouets préférés, vêtements et médicaments des enfants, etc.

Assurez-vous que la victime dispose d'une source de revenus. Aidez-la à faire une demande auprès d'une Commission provinciale ou territoriale des accidents de travail / CSST, une demande de prestations de maladie ou une demande d'aide sociale.

Ne recommandez jamais des consultations familiales ou matrimoniales conjointes dans des cas de violence émotive ou physique. Cette démarche est dangereuse pour la femme et ne conduira pas à un règlement qui lui sera favorable. Encouragez des consultations distinctes pour l'homme et la femme si ces derniers optent pour ce choix.

Dites-vous bien que chaque fois qu'elle demande de l'aide, elle développe, sur le plan émotionnel, la force nécessaire pour prendre efficacement des décisions. Elle peut être trop apeurée, perplexe ou confuse pour entreprendre immédiatement des initiatives.

Ne vous mettez pas en danger en confrontant une personne violente.

Source : Education Wife Assault

Points à considérer par les femmes : Prévenir la violence contre une conjointe

Vous êtes peut-être victime de mauvais traitements :

- ◆ Vous sentez-vous obligée de prendre mille et une précautions de peur qu'il ne se mette en colère? Son tempérament vous effraie-t-il?
- ◆ Croyez-vous ne pas pouvoir vivre sans lui?
- ◆ Avez-vous cessé de fréquenter vos amis ou votre famille ou délaissé des activités que vous aimez parce que ça ne lui plaît pas?
- ◆ Craignez-vous de lui parler de vos angoisses et de vos émotions au sujet de votre relation?
- ◆ Devez-vous vous excuser pour le comportement de votre conjoint?
- ◆ Cessez-vous d'exprimer vos opinions s'il ne les partage pas?
- ◆ Pensez-vous que sa jalousie est une marque d'amour?
- ◆ Vous a-t-il bousculé, donné des coups de pied ou lancé des objets dans ses moments de jalousie ou de colère?
- ◆ Croyez-vous que vous êtes anormale si vous n'appréciez pas les choses qu'il vous demande de faire sur le plan sexuel?

Si vous êtes victime de mauvais traitements :

Vous n'êtes pas seule et n'êtes pas à blâmer. Vous ne pouvez pas contrôler sa violence, mais il existe des moyens pour assurer votre sécurité :

- ✓ Appelez la police si vous avez été victime d'agression. Pour diminuer la violence physique, il est nécessaire de poursuivre en justice les hommes responsables d'agressions.
- ✓ Dites-le à quelqu'un et gardez un registre de tous les incidents à titre de preuves.
- ✓ Il est dans votre intérêt de mettre par écrit, le plus tôt possible, tous les détails liés à une agression qui s'est produite. Conservez-les dans un endroit sûr.
- ✓ Élaborez un plan de secours. Mémorisez les numéros d'urgence. Gardez à la portée de la main un autre jeu de clés de la maison et de la voiture. Déterminez où vous pourrez demeurer en cas d'urgence.
- ✓ Considérez mettre fin à votre relation dans les plus brefs délais. S'il n'y a aucune intervention, la violence de votre conjoint augmentera en fréquence et en gravité avec le temps.
- ✓ Reconnaissez que personne n'a le droit de vous dominer et que tout le monde a le droit de vivre sans craintes.

Source : Education Wife Assault

Points à considérer par les hommes : Avez-vous un comportement violent?

- ◆ Êtes-vous jaloux à l'extrême de votre conjointe ou de votre femme?
- ◆ La critiquez-vous à propos de ce qu'elle porte ou de ce qu'elle fait?
- ◆ Aimez-vous lui faire peur en conduisant vite ou en faisant preuve de témérité?
- ◆ Vous mettez-vous très en colère à propos de rien ou avez-vous un tempérament explosif?
- ◆ Devenez-vous enragé ou violent après avoir consommé de l'alcool ou des médicaments?
- ◆ Êtes-vous souvent déprimé ou renfermé et ne voulez pas discuter de vos sentiments?
- ◆ Adoptez-vous une attitude protectrice à l'égard de votre conjointe au point de la dominer.
- ◆ Menacez-vous de la frapper, de frapper ses amis ou ses animaux, ou même de vous suicider?
- ◆ Avez-vous déjà délibérément lancé ou brisé des objets?
- ◆ Avez-vous déjà frappé votre conjointe, indépendamment des remords que vous avez éprouvés par la suite?
- ◆ (Cas de certaines personnes) Avez-vous été brutalisé sur le plan physique ou émotionnel ou avez-vous été témoin de cas de violence dans votre famille?

Si vous croyez être violent :

- ✓ Vous n'êtes pas seul. Bon nombre d'hommes souffrent de ce problème et ont recours à la violence ou à des menaces de violence pour contrôler le comportement des femmes. Vous devriez considérer :
- ✓ Accepter la responsabilité de votre propre comportement. Votre conjointe ne vous demande pas de la frapper.
- ✓ Votre violence ira en augmentant si vous ne prenez pas des mesures pour la maîtriser. Vous pourriez détruire votre relation, votre famille ou blesser gravement quelqu'un qui vous tient à cœur.
- ✓ Blâmer votre violence sur les médicaments, l'alcool ou la maladie et s'excuser après un acte d'agression ne résoudra pas votre problème.
- ✓ La violence physique ou des menaces de violence sont des crimes. Si vous êtes trouvé coupable, vous serez passible d'amendes ou d'emprisonnement.
- ✓ Vous pouvez obtenir de l'aide.

Source : Education Wife Assault

Prévenir la violence contre les personnes immigrantes et les membres de minorités visibles

Qu'en est-il si vous êtes immigrante ou si vous faite partie d'une minorité visible?

Bon nombre de femmes immigrantes ou de minorités visibles craignent de demander de l'aide.

Vous ne savez peut-être pas quels sont vos droits ou comment les systèmes judiciaires fonctionnent.

Vous craignez peut-être la police.

Vous craignez peut-être que les gens voient dans cette situation un motif de plus pour vous traiter différemment et qu'ils rejettent le blâme sur votre race plutôt que sur votre agresseur.

Vous craignez peut-être d'être déportée.

Vous craignez peut-être que sa famille et vos amis vous punissent pour avoir demandé de l'aide.

Vous craignez peut-être de perdre vos enfants.

Vous pensez peut-être ne pas maîtriser suffisamment la langue pour demander de l'aide.

Vous craignez peut-être qu'un refuge d'urgence ne puisse pas répondre à vos besoins spécifiques.

Vous craignez peut-être qu'un refuge ressemble à un camp de réfugiés.

Que pouvez-vous faire?

Il est essentiel que vous demandiez de l'aide. Il est peu probable que la violence et les agressions cessent d'elles-mêmes. En fait, la

violence peut s'aggraver. Demandez l'aide de quelqu'un en qui vous avez confiance. Recherchez les services juridiques et sociaux qui comprennent les défis auxquels sont confrontés les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles de notre société.

Élaborez un plan d'urgence par mesure de sécurité. Identifiez un endroit sûr où vos enfants et vous pourrez vous réfugier. Assurez-vous d'avoir de l'argent de poche, vos documents de citoyenneté, certificats de naissance, numéros des cartes d'assurance-maladie, des médicaments s'il y a lieu, les jouets préférés de vos enfants de même que des vêtements pour ces derniers et pour vous.

Comment des amis ou des collègues peuvent-ils aider?

Si vous soupçonnez qu'un(e) collègue de travail ou un(e) ami(e) est victime d'agressions, dites-lui discrètement que cette situation vous préoccupe et qu'il ou elle peut compter sur votre aide. La perte des soutiens traditionnels offerts par la famille élargie, les amis et les conseillers de leur pays d'origine pèse beaucoup sur ces femmes et ajoute à leur isolement. Certaines épouses n'avaient jamais fait face à la violence avant de venir ici, où le traumatisme lié à l'adaptation économique et sociale dans ce nouveau pays vient déranger leur vie de famille. Vous pouvez les aider à trouver des réseaux d'aide et d'appui sensibles aux besoins et aux problèmes des personnes immigrantes, des personnes réfugiées et des communautés de minorités visibles. Dites à ces personnes que vous respecterez leurs confidences et leur décision sur la manière de mettre fin aux mauvais traitements qui leur sont infligés.

Prévenir la violence contre les partenaires de même sexe

Mythes courants au sujet de la violence dans les relations parmi les gais et les lesbiennes :

« *Les femmes ne font pas preuve de violence, seuls les hommes le font.* » Quiconque peut choisir d'utiliser ou non la violence.

« *Les gais sont rarement victimes de violence de la part de leurs partenaires.* » Les hommes peuvent être et sont victimes de mauvais traitements. Les hommes ont plus de difficultés à demander de l'aide à cause de ce mythe.

« *Lorsque survient de la violence dans une relation entre gais, on parle de bataille. C'est normal, parce que les hommes resteront des hommes.* » Le recours à la violence ou la subir n'est pas une chose normale; c'est une façon malsaine d'entretenir des liens avec une autre personne.

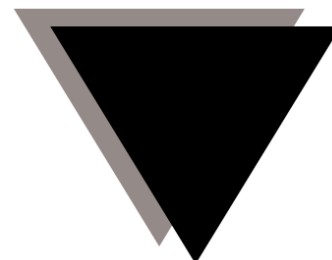
« *Les lesbiennes qui commettent des actes d'agression ont été maltraitées ou opprimées par des hommes et, par conséquent, ne sont pas autant responsables pour leurs actes.* » Il s'agit en réalité d'une excuse; les agressions ne cesseront que lorsque les agresseurs seront tenus responsables de leurs actes.

« *Il est plus facile pour un gai ou une lesbienne de quitter son conjoint violent que ça ne l'est pour une femme ou un homme hétérosexuel de quitter son conjoint violent.* » Il n'est jamais facile de mettre un terme à une relation dans laquelle il y a de la violence.

Indépendamment de l'orientation sexuelle, la violence demeure une injustice et constitue un crime. Les victimes, qu'elles soient gais ou lesbiennes, éprouvent, comme toutes autres victimes, de la honte, de la peur, de l'apathie et se sentent sans défense. Il est difficile de mettre fin à une relation caractérisée par la violence et, dans bon nombre de cas, il est beaucoup plus difficile pour un gai ou une lesbienne d'obtenir de l'aide que ça ne l'est pour une femme ou un homme hétérosexuel. En dehors des centres urbains, il n'existe que très peu de services

pour les gais et les lesbiennes victimes de mauvais traitements.

Si vous êtes une femme victime de violence, vous craignez peut-être que les refuges ne soient pas sensibles aux agressions par des conjoints de même sexe. Vous pourriez aussi ne pas vous y sentir en sécurité, car votre conjoint de même sexe pourrait également avoir accès à ces refuges. Si vous êtes gai, le seul véritable endroit sûr pourrait être auprès d'un ami ou d'un membre de votre famille.



Vous pourriez craindre que, dans les institutions et dans la société, l'homophobie n'empêche les gens de vous prendre au sérieux ou de traiter objectivement votre cas. Vous pourriez craindre de ne pas être cru par les professionnels vers qui vous vous tournez ou par vos amis ou votre famille.

Que pouvez-vous faire?

Il est important que vous obteniez de l'aide. Il est peu probable que la violence et les agressions cessent d'elles-mêmes. En fait, la violence peut s'aggraver. Demandez l'aide de quelqu'un en qui vous avez confiance et recherchez les services juridiques et sociaux qui comprennent les défis auxquels sont confrontés les gais et les lesbiennes de la communauté.

Élaborez un plan d'urgence par mesure de sécurité. Identifiez un endroit sûr où vous pourrez trouver refuge. Assurez-vous d'avoir de l'argent de poche, des pièces d'identité, votre carte d'assurance-maladie, vos médicaments s'il y a lieu, des vêtements pour vous et vos enfants ainsi que des jouets pour ces derniers.

Comment des amis ou des collègues peuvent-ils aider?

Si vous soupçonnez qu'un(e) collègue ou un(e) ami(e) est victime d'agressions, dites-lui discrètement que cette situation vous préoccupe et que vous êtes prêt à l'aider. Vous pouvez l'aider à trouver des réseaux d'aide et de soutien sensibles aux besoins et problèmes de la communauté gai et lesbienne. Assurez la personne de votre discrétion et faites-lui savoir que vous respecterez la décision qu'elle prendra pour mettre fin aux mauvais traitements qui lui sont infligés.

LE SYNDICAT
pour tout le monde

Prévenir la violence contre les personnes handicapées

Qu'en est-il si vous êtes une personne handicapée?

Les personnes handicapées sont plus exposées au harcèlement et à la violence. Les personnes handicapées peuvent hésiter à dénoncer une situation de harcèlement ou de violence parce qu'elles dépendent souvent physiquement ou économiquement d'un membre de leur famille, d'un soignant, d'un chauffeur, d'un gardien ou d'une gardienne. Une étude réalisée en 1989 par le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN Canada) a révélé que 64 % des répondantes avaient été victimes de violence verbale et que 40 % avaient été violées, brutalisées ou agressées. Beaucoup de personnes handicapées peuvent craindre de dénoncer une situation de violence et de brutalité ou d'en parler.

Vous craignez peut-être que l'on ne vous croit pas.

Vous craignez peut-être que les gens voient dans cette situation un motif de plus pour vous traiter différemment et qu'ils rejettent le blâme sur votre handicap plutôt que sur votre agresseur.

Vous craignez peut-être d'être isolée du reste de votre famille si vous portez plainte.

Vous craignez peut-être de perdre vos amis et leur appui.

Vous craignez peut-être de ne pas pouvoir fuir en cas d'urgence.

Vous craignez peut-être que les responsables d'un refuge ou d'un programme communautaire ne soient pas sensibles aux problèmes des personnes handicapées ou à vos besoins particuliers.

Que pouvez-vous faire?

Il est important de demander de l'aide. Il est peu probable que la violence et la brutalité cessent d'elles-mêmes. En fait, la violence pourrait s'aggraver. Demandez de l'aide de quelqu'un en qui vous avez confiance et recherchez les services sociaux et juridiques qui comprennent les défis auxquels sont confrontés les personnes handicapées.

Élaborez un plan d'urgence par mesure de sécurité. Identifiez un endroit sûr et accessible où vous et vos enfants pourrez trouver refuge. Assurez-vous d'avoir de l'argent de poche, les documents juridiques et les certificats de naissance nécessaires, vos numéros d'assurance-maladie, les médicaments qu'il vous faut, les jouets préférés de vos enfants et des vêtements pour vous et vos enfants.

Comment des amis et des collègues peuvent-ils aider?

Si vous soupçonnez qu'un(e) collègue ou un(e) ami(e) est victime de violence, dites-lui en privé que cette situation vous préoccupe et que vous êtes prêt à l'aider. Vous pouvez l'aider à trouver des réseaux d'aide et de soutien sensibles aux besoins des personnes handicapées. Assurez cette personne de votre discrétion et faites-lui savoir que vous respecterez la décision qu'elle prendra pour y mettre fin.

Prévenir la violence à l'égard des enfants

Beaucoup d'entre nous connaissons un(e) ami(e), un proche ou un(e) collègue qui a été victime de violence lorsqu'il ou elle était enfant. Les effets de la violence à l'égard des enfants durent longtemps, minent la confiance de l'enfant dans ses relations avec autrui et son estime personnelle. La violence peut être physique ou affective. Cela fait mal d'être frappé; cela fait mal aussi d'être constamment critiqué ou humilié. Un enfant qui est victime de violence de la part d'adultes apprend qu'un comportement violent est acceptable dans les relations interpersonnelles.

Deux filles sur cinq sont victimes d'agressions sexuelles avant l'âge de 16 ans. Les garçons aussi sont victimes d'agressions sexuelles. Les agresseurs sexuels d'enfants sont habituellement des membres de la famille ou des personnes que la famille connaît. La plupart des agresseurs sont des hommes. Étant donné que les enfants connaissent le plus souvent leur agresseur, les répercussions à long terme sur la capacité de l'enfant à faire confiance, à aimer et à se sentir en sécurité peuvent être dévastatrices.

Que peut faire le syndicat pour prévenir la violence à l'égard des enfants?

Il n'y a pas d'examen à passer pour devenir parent. Il n'y a pas non plus de guide du parfait parent. Beaucoup de parents luttent pour donner l'essentiel à leurs enfants : la nourriture, le logement et l'affection. Il est honteux de voir le nombre astronomique d'enfants qui vivent dans la pauvreté. Pendant que les familles sont occupées à lutter pour combler leurs besoins essentiels, les réseaux d'entraide sont utilisés jusqu'à la

limite. Les enfants peuvent passer la plus grande partie de leur temps avec d'autres personnes qui prennent soin d'eux, leurs grands-parents, des gardiennes, des enseignants et leurs frères et sœurs.

La mise sur pied de classes ou d'ateliers sur notre rôle en tant que parents peut nous aider à acquérir de nouvelles compétences pour concilier les responsabilités professionnelles et familiales, en plus de nous permettre d'échanger nos expériences et de résoudre des problèmes.

Le fait de parler des effets de la violence et de l'agression sexuelle peut nous sensibiliser aux conséquences. De même, apprendre à reconnaître les signes d'agression et à en parler avec des enfants peut aider à prévenir la violence à leur égard et à y mettre fin.

En appuyant les programmes communautaires et scolaires de prévention de la violence à l'égard des enfants, nous faisons comprendre aux enfants qu'il existe des personnes qui peuvent les aider et des endroits sûrs où ils peuvent se rendre. Les enfants doivent comprendre qu'ils ne sont pas responsables des mauvais traitements qui leur sont infligés. La violence n'est pas un signe d'amour ni d'affection. C'est mal. Les enfants doivent apprendre à dénoncer sans crainte toute situation violente et à s'en sortir.

Bien des enfants victimes d'inceste ou d'agression garderont à jamais le silence sur ce qu'ils ont vécu. Aider à « rompre le silence » en traitant les questions de violence et d'agression comme s'il s'agissait de questions syndicales permettra peut-être à une victime de demander de l'aide. Il faut l'écouter et ne pas la juger, lui apporter son soutien et l'aider à obtenir de l'aide pour qu'elle guérisse.

Source : Taking Action: A Union Guide to Ending Violence Against Women (adapté)

Prévenir les mauvais traitements à l'égard des personnes âgées

Tout le monde sait que la tranche la plus imposante de la population canadienne prend de l'âge. La diminution du nombre de logements abordables et accessibles, associée à la privatisation et à la déréglementation des services, font courir à beaucoup d'aînés le risque d'être l'objet de négligence et de mauvais traitements.

La violence à l'égard des personnes âgées peut être verbale ou physique; elle peut aussi se manifester par la confiscation ou l'utilisation de leur argent à des fins qui vont à l'encontre de leur volonté. La violence à l'égard des personnes âgées frappe aussi bien les hommes que les femmes, de toutes les cultures et de toutes les classes sociales. Comme toutes les victimes de violence, les personnes âgées brutalisées ressentent de la honte, de la peur, de la culpabilité et de l'impuissance. Elles hésitent à dénoncer la violence dont elles sont victimes de crainte d'être abandonnées ou rejetées par leur famille et leurs amis.

Que peut faire le syndicat?

Compte tenu du vieillissement de notre population, il se peut que vous ayez à vous occuper d'un parent ou d'un ami âgé. Dans bien des cas, cette personne habitera peut-être avec vous. Vous pourriez vous retrouver devant un défi de taille : concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Si vous ne disposez pas d'appui au travail et dans la communauté, cet exercice peut s'avérer « un tour de force ».

Alors, parlons-en ouvertement :

- ✓ Négociez des congés personnels pour accompagner une personne âgée chez le médecin ou pour prendre soin d'une personne âgée à charge qui est malade.
- ✓ Négociez l'adhésion à l'ORME, l'Organisation des retraités des Métallos. Rester actif et en contact avec d'autres retraités aide à établir un réseau d'entraide. De plus, les membres de l'ORME conservent leur droit de parole dans le syndicat, peuvent transmettre leurs connaissances et donner des conseils.
- ✓ Appuyez les services communautaires qui s'adressent aux personnes âgées, qui aident aux soins quotidiens et qui font des « visites amicales » pour maintenir les liens sociaux.
- ✓ Veillez à ce que l'information sur le vieillissement soit accessible aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'à leurs familles.

Reconnaître les signes de violence :

Si vous remarquez l'un des signes suivants, demandez de l'aide dans un centre de services communautaires :

- ◆ contusions, coupures et marques d'étreintes répétées, blessures inexpliquées;
- ◆ crainte et nervosité à l'égard du soignant ou d'un membre de la famille;
- ◆ exclusion de la personne âgée des décisions et des discussions;
- ◆ cris et propos désobligeants ou dégradants de la part du soignant;
- ◆ encaissement de chèques sans autorisation;
- ◆ factures en souffrance;
- ◆ modification soudaine du testament ou octroi d'une procuration dans des conditions inhabituelles;
- ◆ malnutrition de la personne âgée;
- ◆ manque d'hygiène personnelle;
- ◆ absence de médicaments ou des soins médicaux nécessaires

Source : *Elder Abuse (adapté)*

Parlons-en ouvertement au sein du syndicat :

Politique du Syndicat des Métallos contre le harcèlement - la « feuille jaune »

À toutes les réunions, écoles ou conférences, on demande aux Métallos de lire et de consulter la « feuille jaune ». La politique imprimée sur du papier d'un jaune clair est un message à toutes les militantes et tous les militants à l'effet que le syndicat n'excusera ni ne tolérera un comportement ou une attitude qui humilie, dégrade ou abaisse les autres. Les plaintes doivent faire l'objet d'une enquête. Si la plainte est fondée, le présumé harceleur se verra contraint de quitter les lieux où se déroule l'activité.

Comme le dit la « feuille jaune », la protection des droits de la personne et la solidarité sont deux principes fondamentaux du mouvement ouvrier. Le harcèlement frappe au cœur des deux. Nous ne pouvons peut-être pas forcer les gens à s'aimer, mais nous pouvons promouvoir la tolérance et le respect mutuel.

Le respect mutuel. Voilà ce dont il s'agit. Nous donnons un meilleur rendement lorsque nous travaillons avec des personnes que nous respectons et qui nous respectent. Notre milieu de travail devient un endroit plus sain et plus sûr lorsque nous pouvons nous concentrer sur la tâche à accomplir, sans avoir à nous soucier du harcèlement. Nous sommes de meilleurs membres de notre syndicat parce que nous nous efforçons de nous aider les uns les autres en milieu de travail plutôt que d'essayer constamment de nous protéger.

*Tiré du document intitulé
« Guide des Métallos pour prévenir et lutter contre le harcèlement »*

La « feuille jaune » a été reproduite à la page suivante. Copiez-la sur du papier jaune clair pour la distribuer lors des activités du syndicat.

POLITIQUE DU SYNDICAT DES MÉTALLOS CONTRE LE HARCÈLEMENT



Les membres du Syndicat des Métallos ont droit à un environnement exempt de harcèlement lors de toutes leurs activités, manifestations et réunions syndicales.

Le mouvement ouvrier s'appuie sur deux principes fondamentaux : les droits de la personne et la solidarité. Le harcèlement frappe au cœur des deux.

Les Métallos ne tolèrent ni n'excusent un comportement qui soit susceptible de s'attaquer à la dignité ou à l'amour propre d'une personne, ou qui crée un milieu intimidant, hostile et offensant. En tant que Métallos, nous devons nous élever contre le harcèlement et travailler ensemble à la protection des droits de la personne.

Le harcèlement n'est pas une blague. C'est une expression d'un pouvoir que l'auteur du harcèlement croit avoir sur une autre personne, habituellement pour des raisons sur lesquelles la victime n'a peu ou pas de contrôle. Les motifs illicites aux termes des codes des droits de la personne de tout le Canada incluent entre autres le sexe, la race, l'âge, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, le handicap, les croyances politiques ou religieuses, et le pays d'origine.

Le harcèlement peut se définir comme toute action humiliante, insultante ou dégradante (verbale, psychologique ou physique), isolée ou répétitive, commise par une personne qui sait ou devrait normalement savoir qu'elle est non désirée par la victime du harcèlement.

Le harcèlement peut comprendre, sans s'y limiter, ce qui suit : commentaires importuns, insultes, blagues, photos ou affiches racistes ou sexistes, intimidation, graffitis, contacts physiques de toutes sortes, remarques au sujet de l'apparence d'une personne ou de sa vie personnelle, avances ou propositions sexuelles importunes, regards ou gestes suggestifs.

Les Métallos prennent les plaintes de harcèlement très au sérieux. Les plaintes de harcèlement survenu lors d'activités des Métallos font l'objet d'enquête par l'un de nos conseillers en matière de harcèlement et sont signalées au directeur national pour le Canada qui prend les mesures de suivi nécessaire. Le Syndicat prendra des mesures contre toute plainte fondée et celles-ci pourraient inclure l'expulsion de l'auteur de harcèlement du lieu où se déroule l'activité. Une lettre décrivant les raisons de l'expulsion sera envoyée à la section locale.

« Nous ne pouvons forcer les gens à s'aimer. Mais nous pouvons, grâce à des mesures concrètes, promouvoir la tolérance et le respect mutuel au sein de notre syndicat. »

Liste de contrôle pour les activités du syndicat :

- ✓ Y a-t-il suffisamment de copies de la « feuille jaune » pour toutes les participantes et tous les participants?
- ✓ Y a-t-il quelqu'un qui se sent à l'aise pour lire ou présenter la « feuille jaune » au début de l'activité?
- ✓ Au besoin, peut-on faire appel à un conseiller ou à une conseillère en matière de résolution de plaintes de harcèlement?
- ✓ À l'école, vous pouvez faire un exercice ayant pour but de « créer l'atmosphère ». Demandez aux participantes et aux participants le genre d'atmosphère qu'ils désirent à l'école, pendant l'atelier, etc. Parmi les réponses, on pourrait trouver des qualificatifs comme : honnête, ouvert, respectueux, où l'on ne porte pas de jugement, plaisant, compréhensif.
- ✓ Inscrivez ces réponses sur une feuille du tableau et collez-la au mur. Au besoin, vous pourrez vous y référer si le groupe ne se sent pas à l'aise.
- ✓ En créant l'atmosphère, vous aiderez chacune et chacun à se sentir à l'aise et à établir un environnement de respect mutuel.
- ✓ Avez-vous les noms, adresses et numéros de téléphone des centres de santé et de consultation communautaires?
- ✓ Avez-vous les numéros de téléphone des refuges et des services d'urgence pour les victimes de violence?



Ce que peuvent faire les éducateurs et les militants :

Nous pouvons nous renseigner sur les réalités du harcèlement et de la violence, et sur les ressources disponibles.

Nous pouvons collaborer au changement en favorisant la coopération plutôt que la concurrence.

Nous pouvons appuyer les mesures qui favorisent l'égalité des hommes et des femmes.

Nous pouvons enseigner à nos enfants que la violence constitue un abus de pouvoir et de confiance.

Nous pouvons enseigner à nos enfants que la violence ne résout pas les problèmes.

Nous n'achèterons pas de matériel pornographique.

Nous devons comprendre que les gens choisissent de harceler ou de poser des gestes violents et qu'ils pourraient choisir d'agir autrement; nous pouvons aussi l'apprendre aux autres.

Nous pouvons participer à des activités communautaires destinées à sensibiliser la population et à appuyer les services de renseignements, les refuges et autres programmes visant à prévenir et à mettre fin à la violence.



Si vous rencontrez une victime de violence ou d'agression :

Écoutez-la. Trouvez un endroit tranquille où vous ne serez pas dérangés.

Aidez-la à comprendre qu'elle n'est pas à blâmer.

Dites-lui que nul n'a le droit d'agresser ou de brutaliser une autre personne.

La violence n'est pas un problème personnel ni familial. C'est un acte illégal. C'est un problème qui nous concerne tous.

Faites-lui savoir qu'il existe des endroits sûrs où aller et des personnes pour l'aider.

Si quelqu'un est victime de violence dans une relation :

Dites-lui que vous la croyez.

Dites-lui qu'elle ne mérite pas d'être maltraitée, peu importe les circonstances qui ont précédé l'acte de violence.

Laissez-la parler de l'aspect affectif de la relation. Ne la critiquez pas parce qu'elle ne quitte pas son agresseur, mais renseignez-la sur le fait que la situation empire généralement en l'absence d'intervention.

Ne donnez pas de conseils et ne portez pas de jugement. Discutez avec elle des solutions possibles et aidez-la à dresser un plan en cas d'urgence.

Aidez-la à prendre ses propres décisions. Il existe de l'aide.

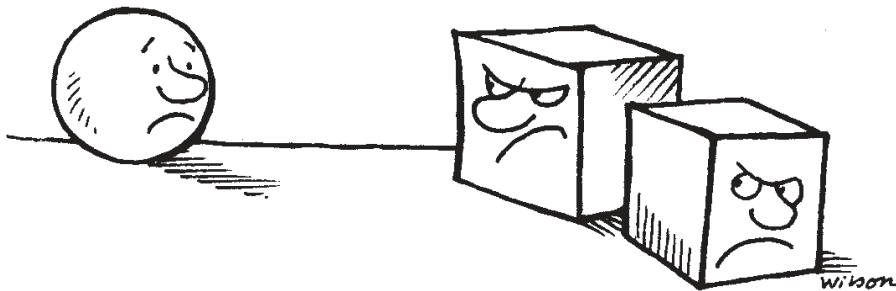
Si vous avez affaire à un agresseur :

Écoutez-le. Encouragez-le à changer de comportement.

Ne gardez pas le silence s'il profère des propos violents à l'endroit des femmes.

Le harcèlement et la violence sont des comportements acquis. Il est possible d'y mettre fin.

S'il a besoin d'aide pour s'en sortir, dites-lui qu'il existe des programmes de consultation et de soutien pour les personnes violentes.



Parlons-en ouvertement à la table de négociation

Les Métallos négocient tous les jours des dispositions relatives à la santé et à la sécurité dans leurs conventions collectives. Le harcèlement et la violence touchent également les milieux de travail. Nous travaillons mieux lorsque nous n'avons aucune crainte ni inquiétude. Nous ne pouvons pas forcer les gens à s'aimer, mais nous pouvons, grâce à la négociation collective, essayer de prévenir le harcèlement et la violence.

Par le biais de la communication et de la formation, nous pouvons nous assurer, lorsqu'une personne est victime de harcèlement ou de mauvais traitements, qu'elle puisse demander de l'aide et qu'elle ait l'appui du syndicat. Parlons-en ouvertement à la table de négociation.



Dispositions contre le

harcèlement : Un langage contractuel qui définit clairement le harcèlement et les mesures à suivre en cas de plainte fait savoir aux travailleurs et aux dirigeants que la compagnie prend ces questions au sérieux.

Le texte de la convention doit assurer un rôle au syndicat dans l'enquête sur les plaintes. Dans chaque district et division, des conseillers et conseillères en matière de résolution de plaintes de harcèlement ont été formés pour offrir conseils et médiation. Ces personnes mènent une enquête sur les plaintes en interviewant la victime, la personne accusée et les témoins. Une résolution obtenue par médiation peut se

traduire par des excuses écrites or verbales. Dans les cas où une résolution n'est pas possible, les conseillères et les conseillers peuvent aider les victimes à déposer une plainte formelle ou un grief. Toutes les interactions avec ces personnes sont confidentielles.

Formation anti-harcèlement : Les conseillers et les animateurs en matière de résolution de plaintes de harcèlement ont été

formés pour offrir des séances de formation en milieu de travail, au cours des réunions et des activités syndicales. En s'assurant, par la négociation, que ces séances ont lieu en milieu de travail, on fait comprendre à tous les travailleurs et dirigeants que le harcèlement n'est pas permis, qu'il est illégal et qu'il met en danger la santé et la sécurité au travail.

La tenue d'une séance de formation anti-harcèlement ou d'un atelier sur la prévention de la violence lors de réunions d'une unité, d'une section locale ou d'un conseil régional permet d'apprendre aux membres comment reconnaître et résoudre les problèmes de harcèlement et de violence et peut les aider à faire face aux conséquences.

Services juridiques et de consultation :

L'accès, en toute confidentialité, à une conseillère ou à un conseiller peut faire toute la différence lorsqu'il s'agit d'amener une personne à chercher de l'aide. Les personnes agressées par leurs clients ou leur partenaire auront peut-être aussi besoin de conseils

juridiques s'ils veulent porter plainte, ou si la police a déjà porté une accusation. L'accès à de l'aide juridique ou à des services de consultation ne devraient pas faire obstacle à la résolution de situations où la violence figure au premier plan. La négociation de services juridiques et de consultation sont des étapes qui permettent d'ouvrir la porte à qui cherche de l'aide.

Programmes d'aide aux employés et représentants : De nombreuses sections locales ont négocié des programmes d'aide aux employés avec leurs employeurs. Les travailleuses et les travailleurs peuvent ainsi avoir accès à des services confidentiels de consultation et de soutien payés par la compagnie. Des représentants sont formés pour conseiller et aider les victimes de harcèlement et de violence. Ils peuvent référer les victimes et les membres de leur famille aux organismes communautaires appropriés.

Heures de travail : Dans certaines circonstances, les risques de violence augmentent. Y a-t-il suffisamment de personnel en soirée et en fin de semaine? Les heures de changement de quart sont-elles étalées, dans les centres de soins médicaux et de consultation, de façon à réduire au minimum les interruptions de service et de soins? Les horaires sont-ils assez souples pour aider les victimes en cas d'un incident de harcèlement ou de violence?

Congé payé pour le rétablissement : Les effets de la violence et du harcèlement durent longtemps. Les victimes mettent du temps à s'en remettre et à apprendre à faire face aux effets. Elles n'arriveront peut-être jamais à oublier les sentiments de peur, de

perte de contrôle, d'humiliation, de culpabilité et de colère; il leur sera toutefois possible de poursuivre leur vie, de reprendre confiance en elles-mêmes et de retrouver leur amour-propre. Que l'incident se soit produit à l'intérieur ou à l'extérieur du milieu du travail, la santé et la sécurité de la personne et de ses collègues se trouvent en cause si cette personne a peur, si elle est agitée et incapable de se concentrer sur la tâche à accomplir. La négociation d'un congé payé peut faire toute la différence à son retour au travail et protège ainsi sa santé, sa sécurité et celles des autres.

Congé pour raisons personnelles ou congé familial : Nous pouvons prendre des mesures pour réduire le stress lié aux exigences professionnelles et familiales. Des congés pour raisons personnelles pour aller à des rendez-vous chez le médecin ou s'occuper d'une personne à charge peuvent aider à concilier ces responsabilisés.

Politiques et procédés : Les employeurs de la Colombie-Britannique et certains employeurs de la Saskatchewan sont tenus d'élaborer des énoncés de principe sur la prévention de la violence et les mesures à prendre en cas d'actes de violence. Dans les services de soins médicaux et de consultation, une politique sur la prévention de la violence permettra d'aider les travailleurs, les clients et les membres de la famille des clients à comprendre que la violence « ne fait pas partie du travail », qu'on peut l'éviter et y mettre fin.

Le droit de refuser un travail dangereux :

Bien que dans de nombreuses juridictions, le droit de refuser un travail dangereux est inscrit dans les lois sur la santé et la sécurité, les gouvernements de droite sont susceptibles d'abolir ces droits sous les pressions exercées par les multinationales qui les considèrent comme des obstacles aux profits. Il faut donc faire savoir à votre employeur que votre santé n'est pas à vendre. Il faut donc négocier ces droits dans votre convention collective.

L'ORME : Négociez l'adhésion des retraités à l'Organisation des retraités des Métallos (ORME) et encouragez-les à demeurer actifs, avec les militants, dans le syndicat et la communauté.

Indemnisation des travailleurs et retour au travail : Négociez un programme de retour au travail pour les personnes agressées ou blessées au travail. Il faut mettre la priorité sur la sécurité personnelle de la victime. Vérifiez aussi l'aménagement du milieu de travail afin de réduire les risques de violence. Assurez des services de consultation et un soutien convenables aux victimes de violence au travail.

Parlons-en ouvertement en famille et dans la communauté

Le fait de prendre conscience du harcèlement et de la violence en milieu de travail nous aide à discuter de ces problèmes avec nos enfants, nos voisins et nos amis. En partageant nos connaissances et nos ressources, nous pouvons aider une travailleuse ou un travailleur, actuel ou futur, à identifier les risques dans son milieu de travail ou lui inspirer la confiance nécessaire pour mettre fin aux actions ou aux comportements offensants.

Les organisations sportives, de récréation ou communautaires dont vous êtes membre ont-elles des politiques anti-harcèlement ou des procédures pour traiter les cas de violence?

Existe-t-il des programmes communautaires structurés à l'intention des jeunes? Ces programmes soulèvent-ils les questions de harcèlement et de violence, encourageant par là un climat de respect mutuel?

Vos enfants qui entrent sur le marché du travail comprennent-ils que leur employeur doit assurer un milieu de travail sain et sécuritaire?

Affiche-t-on dans les centres communautaires, les arénas, les écoles et les bibliothèques des pancartes qui renseignent sur les moyens d'obtenir de l'aide en cas d'agression?

Parlons à nos enfants

Ce que nous observons par le biais des médias, des journaux, dans les cours d'école, les quartiers et les sports fait croire que la violence est un moyen acceptable de résoudre les disputes et les conflits. Qu'il s'agisse de bandes animées le samedi matin ou de bandes de jeunes dans les centres commerciaux, nous considérons les gars « dans le vent » qui nous sont présentés



comme intimidants, féroces et puissants. Les trucages dans les films, même ceux destinés à toute la famille, glorifient les armes et la technologie dévastatrice et destructrice. Quiconque a de jeunes enfants, ou quiconque a été entouré par des enfants, sait bien que, malgré les meilleurs

efforts, on ne peut ignorer le fait que la société est fascinée par les revolvers et les armes — il suffit d'aller dans n'importe quel magasin de jouets pour s'en rendre compte.

Que pouvez-vous faire?

- ✓ Montrez aux enfants qu'il y a moyen de résoudre les conflits sans crier ni menacer et sans avoir recours à la violence physique.
- ✓ Discutez avec les enfants des images qu'ils voient à la télévision ou dans la publicité. Discutez des messages qu'ils reçoivent et des effets de ces derniers.
- ✓ Encouragez vos enfants à mettre en doute ce qu'ils lisent, voient et entendent, et à y réfléchir.
- ✓ Encouragez vos enfants à s'amuser avec des jouets autres que des répliques d'armes.
- ✓ Employez des vidéos et des livres à colorier qui reproduisent un modèle de comportement non violent.
- ✓ Au coucher, lisez des histoires comportant un message positif.
- ✓ Lorsque vous voyez une émission ou une image publicitaire qui, à votre avis, encourage la violence, communiquez avec le réseau de télévision ou l'agence de publicité.
- ✓ Encouragez les enseignants à soulever, en classe, la question de la violence et à en discuter.
- ✓ Passez de longs moments avec vos enfants et écoutez-les.



Parlons à nos adolescents

Lorsque les adolescents luttent pour établir leur propre identité, les actes de violence peuvent les troubler et leur faire un tort immense. Si vous soupçonnez votre fille ou votre garçon d'être dans une relation abusive, ou si vous connaissez une adolescente ou un adolescent qui est victime d'agressions ou de mauvais traitements, il faut lui laisser savoir que vous êtes prêt à l'écouter et à l'aider. Il se peut qu'il ou elle

préfère s'adresser à un professeur, à un conseiller ou à un professionnel de la santé. Appelez alors un centre local de santé communautaire pour demander conseil.

La violence dans les fréquentations n'est pas un gage d'amour, pas plus qu'un signe de maladie. C'est un crime. Les fréquentations entre adolescents peuvent être pleines de tendresse aussi et nous devons aider les

jeunes à parler des aspects positifs d'une relation. Après tout, ils tiennent à la personne et font le choix de passer du temps ensemble.

Aidez l'adolescente à comprendre qu'elle n'est pas seule dans cette situation. De nombreuses jeunes femmes, de toutes les classes sociales, de toutes les religions et de tous les groupes raciaux et culturels sont victimes de violence. Vous voudrez peut-être examiner des options légales pour contrôler le comportement de l'agresseur. Aidez aussi les jeunes à participer à des activités scolaires et parascolaires pour vous assurer qu'ils sont en sécurité et non pas seuls.

Encouragez-les à « rompre le silence ». Lorsqu'on aide les jeunes à parler de la violence et de ses effets, on aide à créer un milieu social et d'apprentissage sécuritaire et non violent. Aidez les jeunes à parler des images et des messages qu'ils voient dans les vidéos musicaux, à la télévision et dans la publicité, et à s'opposer contre les images qui dégradent les gens et favorisent la violence. Une opposition organisée contre la culture de la violence permet de la réduire et d'y mettre fin pour les jeunes du prochain siècle.

À l'école

Le Conseil scolaire de Toronto, le Women's Habitat (un refuge pour femmes battues) et Education Wife Assault ont lancé un programme pour aider les professeurs à soulever la question de la violence dans le cadre du programme des arts plastiques. De jeunes adolescents dans quelques écoles secondaires de Toronto ont identifié des problèmes, discuté des effets de la violence et produit des affiches illustrant leur message.

Les affiches sont un instrument puissant. Un certain nombre d'entre elles ont été présentées dans le corridor d'un immeuble à bureaux du centre-ville de Toronto. À en juger par le nombre d'appels téléphoniques reçus au sujet des images, le message, clair et net, a été compris. Cependant, les appels n'étaient pas tous favorables. De nombreuses personnes croient toujours que les lois contre la violence et l'agression n'ont aucune place à l'intérieur des chambres à coucher et des murs de nos maisons. Elles ont tort.

Personne ne mérite d'être agressé. Personne n'a le droit de faire du mal ni d'abuser une autre personne. Voilà le message sur les affiches, un message qu'on peut communiquer dans toutes les communautés. Parlez aux professeurs pour savoir comment ils modèlent et enseignent des solutions à la violence et à l'agression. Soutenez leurs efforts pour aider les jeunes à bâtir des liens avec des groupes dans la communauté qui permettent de « rompre le silence » et de mettre fin à la violence.

Vingt gestes que vous pouvez poser pour faire toute la différence

1. Joignez-vous au comité coordonnateur de la lutte contre la violence faite aux femmes de votre communauté.
2. Partagez de l'information avec des femmes et des hommes à propos de la violence.
3. Si vous connaissez une femme victime de violence, parlez-lui des refuges et des centres de ressources dans votre communauté.
4. Si vous trouvez une annonce à la télévision insultante ou un magazine sexiste ou dégradant, écrivez une lettre au directeur de la station ou au rédacteur du magazine.
5. Écrivez un article à propos de la violence faite aux femmes dans le bulletin de votre communauté.
6. N'achetez pas de magazines qui dégradent les femmes.
7. Ne regardez pas de programmes ou d'annonces à la télévision montrant des femmes dans des rôles sexistes, et parlez de cela avec vos enfants.
8. Apprenez à vos enfants comment régler les problèmes sans recourir à la violence.
9. Écrivez à vos députés fédéral et provincial à propos des réductions faites aux programmes pour les femmes.
10. Faites du bénévolat dans un refuge pour femmes.
11. Faites don de vêtements, d'articles de ménage ou d'argent à des refuges pour femmes et enfants.
12. Liez-vous d'amitié avec une femme victime de violence.
13. Offrez votre aide aux femmes qui n'ont pas accès à des services de garderie.
14. Lisez, prenez un cours, ou posez des questions à propos de la violence afin d'en connaître davantage sur le sujet.
15. Ne racontez pas et n'écoutez pas d'histoires qui dégradent les femmes.
16. Contestez les fausses idées des autres à propos de la violence et partagez avec eux des faits et des renseignements.
17. Joignez-vous à un groupe d'action sociale pour prévenir la violence ou créez-en un dans votre communauté.
18. Exprimez vos opinions sur la violence dans notre société dans une lettre au rédacteur du journal de votre localité.
19. Au moment des élections, demandez aux candidats politiques de votre circonscription ce qu'ils entendent faire pour combattre la violence faite aux femmes.
20. Participez aux activités qui mettent à l'honneur les réalisations des femmes.

*Linda Morin, thérapeute et membre des Métallos,
Community Counselling Centre, North Bay
Présenté à la Conférence nationale
sur la condition féminine de 1996*

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

LE 21 MARS

marque l'anniversaire du massacre de Sharpeville en Afrique du Sud où des gens qui manifestaient pacifiquement contre l'apartheid ont été blessés et tués.

En 1966, les Nations Unies ont déclaré le 21 mars la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale en mémoire de cette tragédie. Le 20 décembre 1983, l'Assemblée générale des Nations Unies a demandé à tous les pays et à toutes les organisations de prendre part au Programme d'action de la deuxième décennie pour combattre le racisme et la discrimination raciale.

Que pouvez-vous faire?

- ✓ Affichez de l'information antiraciale sur le babillard de votre lieu de travail.
- ✓ Affichez sur le babillard de votre lieu de travail quelque chose qui témoigne de l'importance de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.
- ✓ Invitez quelqu'un à parler du problème du racisme à la réunion de votre comité de la condition féminine.
- ✓ Trouvez un emplacement dans un centre d'achat local pour y installer une table et distribuer des dépliants et des affiches sur la façon de prévenir le racisme et d'y faire face.
- ✓ Négociez la politique des Métallos sur le harcèlement sexuel et racial dans votre convention collective.



Journée nationale de commémoration et d'activités concernant la violence dirigée contre les femmes

LE 6 DÉCEMBRE, l'anniversaire du massacre de quatorze femmes à l'École polytechnique de Montréal, est maintenant reconnu par une loi du Parlement comme la **Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes**. Le brutal assassinat de ces femmes a ouvert les yeux aux Canadiens qui se sont enfin rendus compte à quel point la violence contre les femmes était répandue dans notre pays. Le choc et l'indignation ont fait place à la détermination de changer les choses. Après le deuil, la mobilisation.

Que pouvez-vous faire?

Au Congrès national d'orientation de 1992, les déléguées et délégués des Métallos ont adopté une politique stricte de prévention de la violence faite aux femmes. La politique, l'affiche (qui a gagné un prix) et des fiches pour inscrire les numéros de téléphone en cas d'urgence sont disponibles dans les bureaux régionaux partout au pays.

Le 6 décembre, de nombreuses Femmes d'acier distribuent des exemplaires de la politique du syndicat et des fiches dans leurs sections locales et unités. En plus, elles organisent une collecte et font un don à un refuge local pour femmes ou à un organisme communautaire venant en aide aux victimes de violence. Hélas, les services de soutien aux femmes et aux enfants sont souvent les premiers ciblés par les réductions gouvernementales. Le soutien des membres des Métallos est très apprécié.

Bien que la plupart des actes de harcèlement et de violence contre les femmes soient


commis par des hommes, le nombre d'hommes qui commettent des actes de violence contre les femmes est en fait très minime. Les hommes, en solidarité avec les femmes contre la violence, ont travaillé très fort pour aider les hommes à apprendre comment ils pouvaient activement empêcher la violence. Nombreux sont les hommes qui portent un ruban blanc le 6 décembre pour montrer leur soutien à la Campagne des rubans blancs. Dans certaines communautés, des hommes tiennent des ateliers ou organisent des « marches » contre la violence.

- ✓ Affichez la politique et l'affiche des Métallos sur le babillard de votre lieu de travail.
- ✓ Distribuez les fiches sur la prévention de la violence faite aux femmes dans votre milieu de travail et votre section locale.
- ✓ Invitez un membre d'un organisme communautaire à prendre la parole à la réunion de votre conseil régional à propos de la violence faite aux femmes et de ce que les gens peuvent faire pour la prévenir.
- ✓ Aidez votre conseil du travail ou des groupes communautaires à organiser une manifestation contre la réduction des programmes pour les femmes et des services aux victimes de violence.
- ✓ Écrivez au premier ministre de votre province, au premier ministre du Canada, à votre député provincial, à votre député fédéral, à votre maire et à votre conseiller municipal.
- ✓ Demandez des programmes, des ressources financières suffisantes et de meilleures lois.

Parlons-en ouvertement avec les gouvernements

La violence est un acte criminel. Cependant, l'aide aux victimes et la mise en application des lois dépendent du soutien du public pour les services policiers, de consultation et d'aide juridique. L'accès à ces services est limité dans de nombreuses communautés et les gouvernements de droite réduisent leur appui financier aux refuges pour femmes et aux programmes de prévention de la violence.

Une mort ou une blessure provoquée par la violence est une de trop. Les Métallos, de concert avec les organismes communautaires, peuvent aider à prévenir la violence :

- ✓ En exerçant des pressions pour que les règlements provinciaux exigent des procédures et politiques pour la prévention de la violence au travail. La Colombie-Britannique exige une évaluation des risques et l'élaboration de politiques et de procédures visant à prévenir la violence, et aussi que de la formation et des renseignements soient mis à la disposition des travailleuses et des travailleurs. En Saskatchewan, certains employeurs sont tenus d'élaborer un énoncé de principe pour faire face à des situations éventuelles de violence. Au Manitoba, il existe un règlement relatif à la santé et à la sécurité pour protéger les personnes qui travaillent seules.
- 
- ✓ En exerçant des pressions sur les gouvernements pour qu'ils mettent en application les lois criminelles relatives à la violence et à l'agression.
 - ✓ En encourageant les gouvernements à augmenter les fonds et le soutien destinés aux refuges et aux maisons de transition, aux centres de prévention d'agression sexuelle et de traitement, aux services de consultation et aux programmes d'aide aux victimes et aux témoins.
 - ✓ En favorisant une formation spéciale à l'intention des professionnels qui s'occupent des victimes de violence (par exemple, les policiers, les conseillers, les travailleurs sociaux et les travailleurs dans le domaine des soins de santé).
 - ✓ En appuyant l'élaboration de matériel éducatif et de soutien et l'offre de services aux travailleurs immigrants, aux membres des minorités visibles et aux personnes dont l'anglais est une langue seconde.
 - ✓ En encourageant l'élaboration de ressources et d'outils éducatifs pour aider à soulever la question de la violence avec les enfants. On a aussi besoin de matériel didactique pour aider à trouver des moyens pacifiques de résoudre les conflits.
 - ✓ En soutenant l'intégration du matériel de formation aux programmes des écoles élémentaires et secondaires. C'est aujourd'hui que nous devons sensibiliser la prochaine génération.

Où obtenir de l'aide

La liste qui figure ci-dessous souligne certains des services offerts dans chaque province ou territoire. La couverture de l'annuaire téléphonique ou le répertoire des services communautaires permettent d'ajouter d'importants numéros de téléphone à cette liste.

N'oubliez pas qu'il faut mettre la priorité sur la sécurité personnelle. Si une personne est en danger, aidez-là à téléphoner à la police. Ne vous mettez jamais en danger en confrontant la personne violente.



Police :

Refuge d'urgence :

Services d'urgence pour les enfants :

Hôpital :

Président(e) d'unité/de section locale :

Délégué(e) :

Comité sur la santé et la sécurité :

Comité de la condition féminine :

Représentant(e) du programme d'aide aux employés :

Autre :

Conseillères et conseillers en matière de résolution de plaintes de harcèlement :

Le Syndicat des Métallos a formé des conseillères, des conseillers, des animatrices et des animateurs pour aider à la médiation de plaintes et à la formation, en milieu de travail ou au sein du syndicat, sur les façons de traiter les plaintes de harcèlement. Pour obtenir le nom d'une conseillère ou d'un conseiller, veuillez communiquer avec votre bureau régional ou avec un des bureaux de district ou de division.

Vous pouvez également communiquer avec la déléguée ou le délégué de votre unité ou de votre section locale si vous avez besoin d'aide pour déposer un grief ou pour trouver une solution permettant de résoudre une plainte.

District 3 :

Provinces de l'Ouest et Territoires
3920, avenue Norland
Burnaby BC V5G 4K7
Téléphone : 604-683-1117
Télécopieur : 604-688-6416
Personne à contacter :

District 6 :

Ontario et provinces de l'Atlantique
200, chemin Ronson - 3^e étage
Etobicoke ON M9W 5Z9
Téléphone : 416-243-8792
Télécopieur : 416-243-9573
Personne à contacter :

District 5 :

Québec
565, boul. Crémazie Est
Bureau 5100
Montréal QC H2M 2V8
Téléphone : 514-382-9596
Tél. sans frais : 1-800-361-5756
Télécopieur : 514-382-2290
Personne à contacter :

Bureau national :

234, avenue Eglinton Est
Bureau 800
Toronto ON M4P 1K7
Téléphone : 416-487-1571
Télécopieur : 416-482-5548
Courriel : usw@usw.ca
Personne à contacter :

Pour obtenir des renseignements et de l'aide :

Alberta

Alberta Council of Women's Shelters
www.acws.ca
(403) 456-7000

Legal Aid Society of Alberta (403) 297-2260

Colombie-Britannique

B.C./Yukon Society of Transition Houses
www.vcn.bc.ca/bcysth
(604) 669-6943

Legal Services Society of B.C.
(604) 601-6000

Manitoba

Manitoba Assoc. of Women's Shelters Inc.
www.crm.mb.ca/lifestyl/advoc/maws.html
(204) 326-6062

Legal Aid Services of Manitoba
(204) 985-8550

Ligne d'écoute téléphonique à l'échelle de la province :
1-877-977-0007

Nouveau-Brunswick

New Brunswick Coalition of Transition Houses
www.sjfn.nb.ca/community_hall/N/newx7570.html
(506) 648-0481

Legal Aid Program
(506) 853-7300

Public Legal Education
(506) 453-2452

Terre-Neuve

Provincial Assoc. against Family Violence
(709) 739-6759

Public Legal Information Association of Newfoundland
(709) 722-2643

Territoires du Nord-Ouest

Arctic Public Legal Education and Information Society
(403) 920-2360

N.W.T. Assoc. of Family Violence Prevention Unit
(403) 667-3581

N.W.T. Shelters
(867) 777-3877

Nouvelle-Écosse

Transition House Assoc. of Nova Scotia
(902) 429-7287

Nova Scotia Legal Aid Commission
(902) 420-6565

Ontario

Ontario Assoc. of Interval and Transition Houses
(416) 977-6619

Information juridique communautaire de l'Ontario
(416) 408-4420

Île-du-Prince-Édouard

Prince Edward Island Transition House Assoc.
(902) 894-3354

Community Legal Information Assoc. of P.E.I.
(902) 892-0853

Saskatchewan

Provincial Assoc. of Transition Houses in
Saskatchewan
(306) 978-3515
[www.hotpeachpages.org/paths_info/
paths.html](http://www.hotpeachpages.org/paths_info/paths.html)

Public Legal Education Assoc. of
Saskatchewan
(306) 653-1868

Québec

Fédération de ressources d'hébergement
pour femmes violentées et en difficulté du
Québec
www.fede.qc.ca
(514) 878-9757

Regroupement provincial des maisons
d'hébergement et de transition pour femmes
victimes de violence conjugale
www.maisons-femmes.qc.ca
(514) 977-6619

Yukon

B.C./Yukon Society of Transition House
(604) 669-6943

Yukon Public Legal Information
1-800-668-5297

Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN)

Coordonnatrice du Canada, Eileen O'Brien
(604) 873-1564

(705) 494-9078
Barbara Anello (Ontario)

Site Web :
dawn.thot.net

Education Wife Assault

Téléphone : (416) 9683422
Télécopieur : (416) 968-2026
www.womanabuseprevention.com

Jeunesse j'écoute

1-800-668-6868

Centre national d'information sur la violence dans la famille

Téléphone : 1-800-267-1291
Télécopieur : (613) 941-8930
www.hc-sc.gc.ca/hppb/familyviolence

Office national du film

Téléphone : (416) 973-9606 ou 1-800-267-7710
Télécopieur : (416) 973-9640
www.omf.ca

S O S Femmes

Ligne d'écoute téléphonique : 1-800-387-8603

Source : La violence est inacceptable, peu importe la langue

Publications qui ont servi de sources de référence pour la réalisation du guide :

Évaluation de la violence contre les femmes : un profil statistique, les ministres responsables de la condition féminine à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale, décembre 2002

Réseau canadien pour la prévention de la violence à l'école

www.preventionviolence.ca

Information juridique communautaire de l'Ontario,
Connaissez-vous une femme maltraitée? Guide sur les droits reconnus par la loi

Ministère de la Justice Canada, *La violence est inacceptable, peu importe la langue*

Education Wife Assault :

Guiding Principles: Issues that Abused Immigrant and Refugee Women Deal With For Men to Think About...

For Women to Think About...

How to Help an Assaulted Woman

La violence familiale au Canada : un profil statistique, Statistique Canada, no au catalogue 85-224-XIF, 2003

Centre national d'information sur la violence dans la famille :

Les mauvais traitements à l'égard des personnes âgées

La violence dans les fréquentations

La violence conjugale

Effets de la violence familiale sur la santé

Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, 6 décembre 2003, Fiche de renseignements : Statistiques canadiennes sur la violence faite aux femmes au Canada, Faits saillants www.swc-cfc.gc.ca/dates/dec6/facts_f.pdg10K. Date : 13 nov. 2003

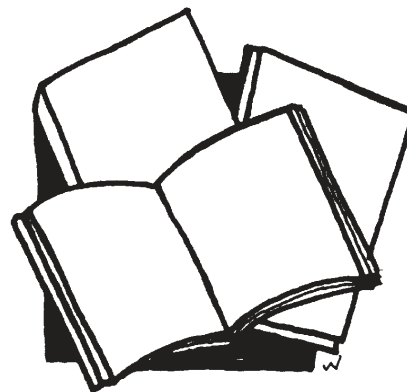
Nulle part où aller? Répondre à la violence conjugale envers les femmes immigrantes et des minorités visibles, Conseil canadien de développement social, mars 2004

www.ccsd.ca/francais/pubs/2004/nulle

Syndicat des Métallos, *Guide des Métallos pour prévenir et lutter contre le harcèlement*

Violence in Same-Sex Relationship Information Project, Abuse In Same-Sex Relationships

Women's Research Centre and B.C. Federation of Labour, *Taking Action: A Union Guide To Ending Violence Against Women*



Notes :





Pour de plus amples renseignements,
communiquez avec :

**Bureau national
Syndicat des Métallos**

234, avenue Eglinton Est
Bureau 800
Toronto (Ontario)
M4P 1K7
416 487-1571
Courriel : usw@usw.ca

District 3

3920, avenue Norland
Bureau 300
Burnaby C.-B.
V5G 4K7
604 683-1117
310-JOIN (5646)

District 5

565, Crémazie Est
Bureau 5100
Montréal QC
H2M 2V8
514 382-9596
1-800-361-5756

District 6

200, chemin Ronson
Bureau 300
Etobicoke ON
M9W 5Z9
416 243-8792

USW.ca