

Violence fondée sur le genre au travail

Répercussions, inégalités
et pratique de première ligne

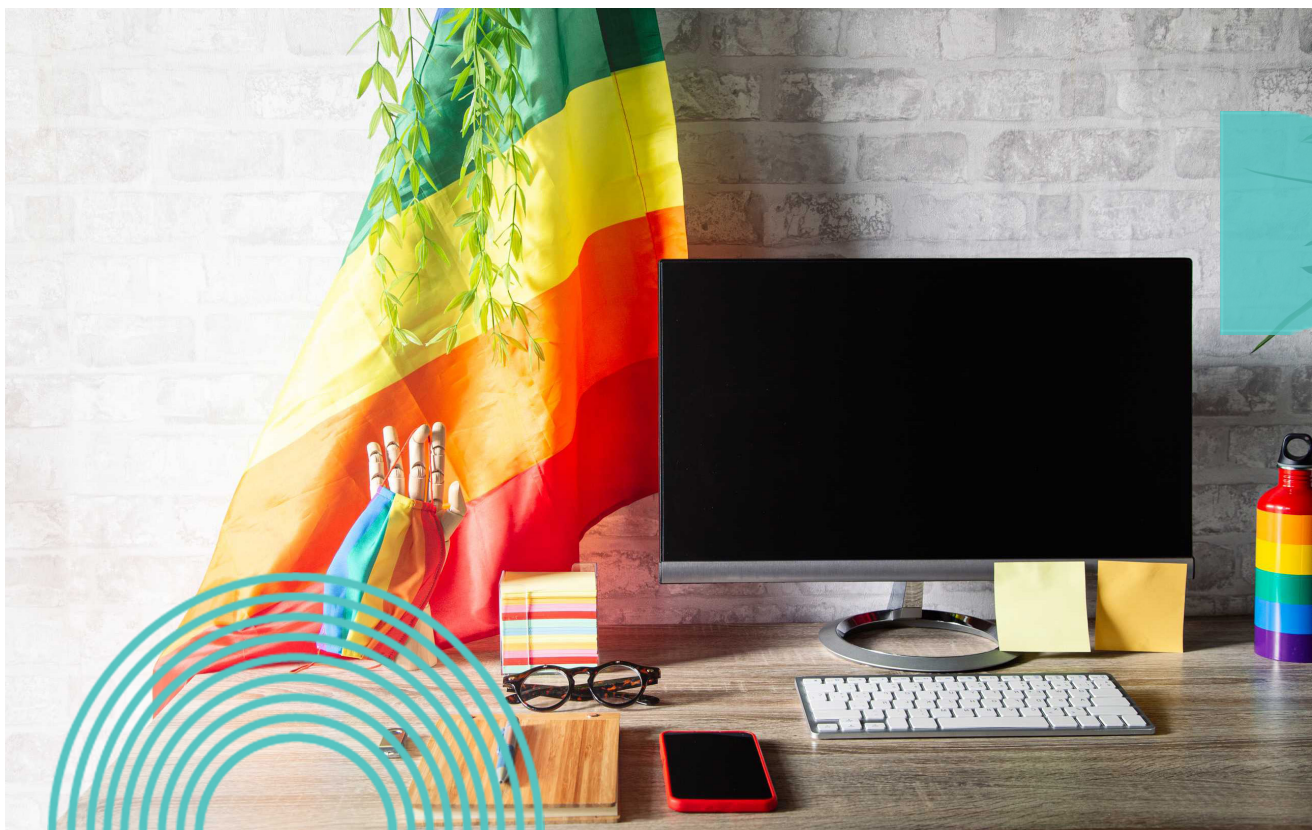


Table des matières

Aperçu	1
Plus forts ensemble avec Achév	2
Fierté au travail Canada	3
Glossaire	4
Violence fondée sur le genre en milieu de travail Formes courantes de violence fondée sur le genre en milieu de travail Exemples d'inconduite	5
Impact disproportionné de la violence fondée sur le genre sur les personnes 2ELGBTQIA+ La visibilité accroît le risque Barrières systémiques et culturelles	6
Peur et imposition du silence Répercussions plus vastes	7
Première ligne – Sur le terrain	8
Soutenir en toute sécurité et être une personne alliée Pratiques de soutien sécuritaires	9
Être une personne alliée dans votre rôle	10
Points clés à retenir	11
Références	12

Aperçu

La violence fondée sur le genre en milieu de travail comprend les **comportements violents ou nocifs ancrés dans les préjugés sexistes, la misogynie, l'homophobie et la transphobie**. Elle se manifeste dans les politiques, les interactions et les cultures d'entreprise qui marginalisent ou excluent les personnes en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle.

La violence fondée sur le genre affecte la sécurité psychologique, limite l'accès aux occasions et touche de manière disproportionnée les travailleuses et travailleurs 2ELGBTQIA+.

Dans le présent guide, nous examinerons les répercussions de la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail, **les raisons pour lesquelles elle touche de manière disproportionnée les personnes 2ELGBTQIA+ et les actions que peuvent poser les travailleuses et travailleurs de première ligne.**



Chez **Achēv**, nous croyons que chaque personne mérite une chance égale de se construire une vie meilleure et un avenir prospère. Depuis plus de 30 ans, nous nous employons à aider les Canadiennes et les Canadiens de tous horizons ainsi que les personnes nouvellement arrivées à réaliser leur plein potentiel.

Aujourd'hui, Achēv est **l'un des plus importants fournisseurs de services d'emploi, d'établissement, linguistiques et technologiques ainsi que de services destinés aux femmes et aux jeunes**, dans la région du Grand Toronto, au Canada et à l'étranger, qui s'engage à créer des voies plus rapides vers la prospérité pour sa clientèle. Notre équipe de près de 400 membres de personnel dévoués propose une vaste gamme de programmes et de services innovants, personnalisés et de qualité élevée qui permettent à notre clientèle de prospérer et à nos communautés de s'épanouir.

Accédez plus rapidement aux programmes et aux services

Téléchargez l'application Achēv.

Disponible dans la boutique Google Play et l'App Store d'Apple.

Inscrivez-vous dès aujourd'hui sur my.achev.ca!



Plus forts ensemble avec Achēv

Ce programme s'attaque à la violence fondée sur le genre en offrant des **consultations individuelles confidentielles et adaptées aux traumatismes, des groupes de soutien par les pairs, des formations à l'intention du personnel et des ateliers communautaires personnalisés.**

Il promeut l'éducation psychosociale, l'intervention précoce et l'autonomisation des personnes survivantes afin de renforcer les interventions de première ligne et de favoriser un changement durable dans l'ensemble de la région du Grand Toronto.

Il est financé par le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires, en partenariat avec SAFE (Survivor Advocates for Empowerment) et Fierté au travail Canada, et évalué par Cathexis Consulting.

Fierté au travail Canada

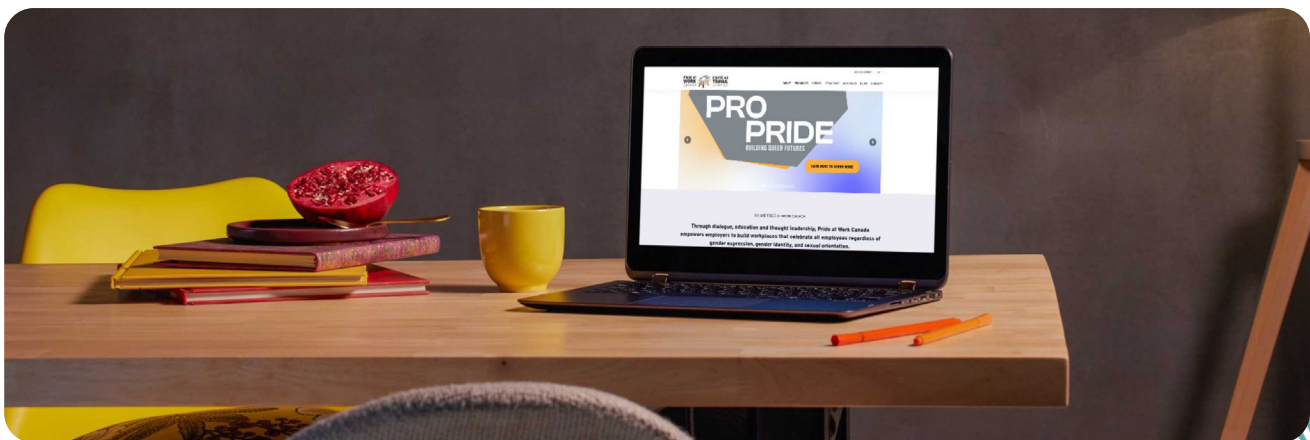
Organisation nationale à but non lucratif vouée à **promouvoir l'inclusion et l'équité des personnes 2ELGBTQIA+ dans les milieux de travail canadiens**. Fierté au travail Canada aide les employeurs à créer des environnements de travail sécuritaires, inclusifs et équitables pour tous les membres du personnel, peu importe leur identité de genre, leur expression de genre ou leur orientation sexuelle.

Au moyen de formations, d'activités de réseautage, de programmes éducatifs et d'un leadership éclairé, l'organisme aide les entreprises à mettre en œuvre des politiques et des pratiques inclusives qui permettent aux personnes 2ELGBTQIA+ d'atteindre leur plein potentiel.

La présente ressource a été élaborée dans le cadre du projet Plus forts ensemble d'Achēv, en collaboration avec Fierté au travail Canada.

En savoir davantage sur Fierté au travail Canada :

<https://prideatwork.ca/fr/>



Glossaire

Misogynie	Forme de mépris ou de haine à l'égard des femmes qui peut se manifester de manière subtile ou évidente.
Violence fondée sur le genre	Violence ou actes préjudiciables dirigés contre une personne en raison de son sexe, de son identité de genre, de son expression de genre ou du genre perçu.
Personne alliée	Personne qui s'emploie à mettre fin à une forme d'oppression qui lui confère des privilèges. Les personnes alliées écoutent les communautés et les personnes touchées par l'oppression et se laissent guider par elles.
Normes de genre	La binarité des genres influe sur ce que notre société perçoit comme des comportements, des apparences et des rôles « normaux » pour les femmes et les hommes, ce qui renforce les déséquilibres de pouvoir et les inégalités entre les sexes à la maison, au travail et dans les communautés.
Homophobie	Peur, haine ou aversion à l'égard des personnes lesbiennes, gaies ou bissexuelles, qui traduit un état psychologique hostile susceptible de mener à la discrimination, au harcèlement ou à la violence.
Personne hétérosexuelle	Personne attirée sexuellement ou romantiquement par des personnes d'un sexe différent du sien.
Personne cisgenre	Personne s'identifiant au sexe qui lui a été assigné à la naissance.
Transphobie	Peur, haine ou aversion à l'égard des personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur a été assigné à la naissance.
2ELGBTQIA+	Personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées ou asexuelles. Le signe « plus » symbolise la diversité des identités.

Violence fondée sur le genre en milieu de travail



La violence fondée sur le genre (VFG) désigne la violence ou les actes préjudiciables à l'égard d'une personne en raison de son sexe, de son identité de genre, de son expression de genre ou du genre perçu. La violence fondée sur le genre est ancrée dans la misogynie, l'homophobie et la transphobie et découle du patriarcat et de l'hétéronormativité.

Elle est enracinée dans le patriarcat et les préjugés concernant les normes ou les attentes liées au genre.

En milieu de travail, la violence fondée sur le genre ne se limite pas à la violence physique. Souvent ancrée dans la culture de travail et renforcée par les systèmes et les pratiques organisationnelles, elle peut se manifester dans les interactions quotidiennes.

Formes courantes de violence fondée sur le genre au travail

- Harcèlement sexuel et violence
- Questions intrusives sur la sexualité ou le genre
- Ciblage de l'identité ou de la sexualité d'une personne sous forme de « blagues »
- Politiques et pratiques qui ne protègent pas la diversité des genres
- Culpabilisation des victimes et absence d'imputabilité

Exemples d'inconduite

Les travailleuses et les travailleurs de première ligne peuvent être confrontés à ce qui suit :

- mégenrage (se tromper de genre) ou utilisation du morinom (nom de naissance) plutôt que du nom choisi;
- insultes ou commentaires à connotation sexuelle;
- divulgation de l'identité d'une personne sans son consentement;
- questions intrusives sur le corps, les hormones ou la chirurgie;
- microagressions sous le couvert de l'humour (« C'est juste une blague »).

Si une personne se sent en danger, ciblée ou exclue en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle, elle est victime de violence fondée sur le genre.



Impact disproportionné de la violence fondée sur le genre sur les personnes 2ELGBTQIA+

La violence fondée sur le genre ne survient pas en vase clos. Les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes et asexuelles (2ELGBTQIA+) sont plus susceptibles de subir des actes de violence fondés sur le genre. Elle peut se manifester dans divers milieux, notamment **les lieux de travail, les espaces publics, le logement et les soins de santé**, ainsi qu'en contexte **familial et communautaire**. Ces expériences se chevauchent souvent et se renforcent mutuellement.



La visibilité accroît le risque

Au travail, les personnes qui sont **ouvertement 2ELGBTQIA+**, en particulier celles **au genre non conforme**, sont plus susceptibles de subir du **harcèlement** et d'être **exclues**. La visibilité peut accroître l'exposition au danger dans les services institutionnels et communautaires qui s'adressent au grand public.

La violence fondée sur le genre touche également de manière disproportionnée les personnes qui subissent **des formes croisées de discrimination**, notamment le **racisme, le capacitisme et la xénophobie**.

Barrières systémiques et culturelles

De nombreux systèmes sont construits autour de normes cisgenres et hétérosexuelles. Cela peut créer des barrières, notamment :

- des politiques qui ne reconnaissent pas la diversité des genres;
- un accès limité aux soins d'affirmation de genre et aux prestations inclusives;
- un manque de reconnaissance de la diversité sexuelle et des structures familiales diverses;
- des services non culturellement adaptés ou non inclusifs envers les personnes 2ELGBTQIA+;
- une surreprésentation de travailleuses et de travailleurs marginalisés dans des rôles ou des secteurs qui offrent moins de protection et une plus grande exposition aux risques liés au contact avec la clientèle.

Même lorsque des protections existent sur papier, elles peuvent ne pas refléter les réalités vécues ou ne pas être appliquées équitablement.

Peur et imposition du silence

La peur joue un rôle important dans le choix de divulguer ou non des préjudices et de lutter contre ces derniers. Une personne pourrait craindre :

- des représailles ou une perte de revenus (peur de perdre son emploi);
- la divulgation de son identité à sa famille, ses amis ou ses collègues sans son consentement;
- de ne pas être crue ou que son histoire soit minimisée;
- une discrimination supplémentaire lors des procédures de signalement.

Ces craintes reflètent des barrières systémiques et culturelles qui nuisent à la divulgation ou au traitement sécuritaire des préjudices.

Répercussions plus vastes

Les répercussions cumulatives de la violence fondée sur le genre comprennent ce qui suit :

- expériences directes de violence et préjudices continus;
- réduction de la sécurité psychologique et incidence importante sur la santé mentale;
- stress et anxiété chroniques;
- désengagement des lieux de travail et des services.

La violence fondée sur le genre ne se limite pas aux comportements individuels : elle est façonnée par les systèmes, la culture et le pouvoir. Lutter contre elle nécessite de porter attention à la fois aux interactions personnelles et aux environnements qui lui permettent de persister.





Première ligne Sur le terrain



Le personnel de première ligne joue un rôle clé en **croyant les divulgations**, en **donnant un sentiment de sécurité** et en apportant un **soutien**. Comme **premier point de contact**, son approche **façonne la manière dont les gens communiquent des informations relatives à un préjudice**.

Croyez les

- Écoutez-les sans remettre en question ou rejeter leur expérience.
- Respectez leur identité, leur nom et leurs pronoms (aucune preuve ni explication requise).

Écoutez activement

- Ne les interrompez pas.
- Concentrez votre attention sur le soutien que vous apportez, sans poser de questions motivées par la curiosité.
- Évitez de leur poser des questions sur leur expérience de sortie de placard, sur leur corps ou sur leurs antécédents médicaux.

Évitez les présomptions

- Ne présumez pas du genre, de la sexualité, des relations ou du soutien familial d'une personne.
- Ne présumez pas que la personne qui a causé un préjudice est cisgenre ou hétérosexuelle.

Validez l'expérience

- Reconnaissez les sentiments et les expériences vécues.
- Reconnaissez le préjudice sans le minimiser.

Évitez la retraumatisation

- Ne mégenrez pas la personne et n'utilisez pas son morinom (nom de naissance).
- Évitez les phrases comme « quand tu étais un garçon/une fille ».
- Ne tentez pas de forcer une divulgation ou une sortie de placard.

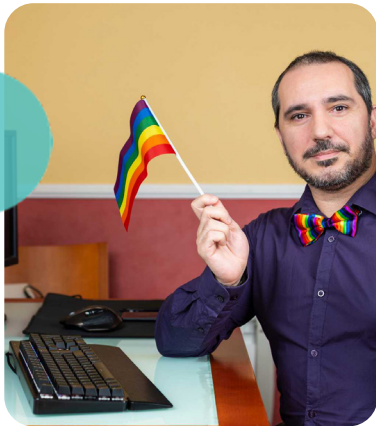
Respectez la confidentialité

- Demandez quel nom et quels pronoms vous devez utiliser.
- Demandez quel nom doit apparaître dans les dossiers ou les rapports.
- Demandez quelles sont les personnes avec lesquelles vous pouvez échanger des informations en toute sécurité.

Donnez le choix

- Laissez-vous guider par la personne concernant le signalement et les prochaines étapes.
- Proposez des options, plutôt que d'imposer vos décisions.

Soutenir en toute sécurité et être une personne alliée



Le personnel de première ligne peut faire en sorte que les personnes 2ELGBTQIA+ se sentent **crues, en sécurité et soutenues**, et ce, non seulement sur le lieu de travail, mais **dans les programmes, les contextes communautaires et les systèmes publics**.

Le pouvoir, l'identité et l'accès ont une incidence sur le sentiment de sécurité. Les personnes 2ELGBTQIA+ en quête de soutien peuvent faire face à des obstacles supplémentaires, comme la crainte de la discrimination ou des inquiétudes liées à la confidentialité.

Pratiques de soutien sécuritaires

Le personnel de première ligne peut :

- aider à consigner les incidents par écrit;
- offrir des ressources sur la violence fondée sur le genre et identitaires pour les personnes 2ELGBTQIA+;
- assurer la sécurité et le bien-être d'une personne qui se sent en danger;
- être au fait des ressources de soutien disponibles et solliciter l'avis de collègues ou de spécialistes qualifiés en cas de besoin;
- rester attentif à ses propres réactions et demander de l'aide lorsqu'une situation est tendue ou pose un danger potentiel;
- discuter des options sécuritaires pour signaler un préjudice ou soulever des préoccupations;
- identifier les personnes pouvant apporter un soutien en cas de besoin;
- tenir compte du contexte et privilégier les choix de la personne afin qu'elle puisse orienter les décisions relatives au signalement ou aux étapes à venir.

La sécurité englobe le bien-être émotionnel, psychologique et physique. Les systèmes et les processus ne protègent les personnes que s'ils sont accessibles, inclusifs et appliqués.

L'utilisation d'un langage inclusif devrait être la norme dans toutes les interactions.

Être un personne alliée dans votre rôle

Portez-vous à la défense des droits

- Signalez les occasions où les procédures, les politiques ou les pratiques communautaires excluent involontairement les personnes 2ELGBTQIA+ ou leur nuisent.
- Amplifiez et appuyez les voix, les idées et les contributions de vos collègues ou des membres de la communauté 2ELGBTQIA+.
- Remettez en question les propos, les comportements ou les décisions qui renforcent les stéréotypes et facilitent les microagressions ou l'exclusion.
- Mettez de l'avant des pratiques, des avantages, des communications et des programmes inclusifs qui répondent aux besoins des personnes 2ELGBTQIA+.

Montrez l'exemple en agissant de façon inclusive

- Utilisez des formulations inclusives et non genrées dans toutes vos communications.
- Évitez les processus ou les listes de contrôle qui obligent les gens à révéler leur identité ou à se conformer à des catégories de genre rigides.
- Adoptez un comportement inclusif en tout temps pour montrer l'exemple aux autres.
- Soutenez l'épanouissement professionnel en encourageant l'accès au mentorat, à la formation et aux occasions de perfectionnement.

Rendez la sécurité visible

- Proposez des options de pronoms ou des badges et affichez une signalisation inclusive.
- Affichez intentionnellement les symboles 2ELGBTQIA+ (drapeaux, autocollants, etc.) et adoptez un comportement respectueux.
- Faites la promotion de ressources et d'événements inclusifs afin de sensibiliser votre entourage.

Vous n'avez pas à « réparer » les injustices systémiques, mais vous pouvez contribuer à construire des milieux où les gens se sentent reconnus, respectés et en sécurité.

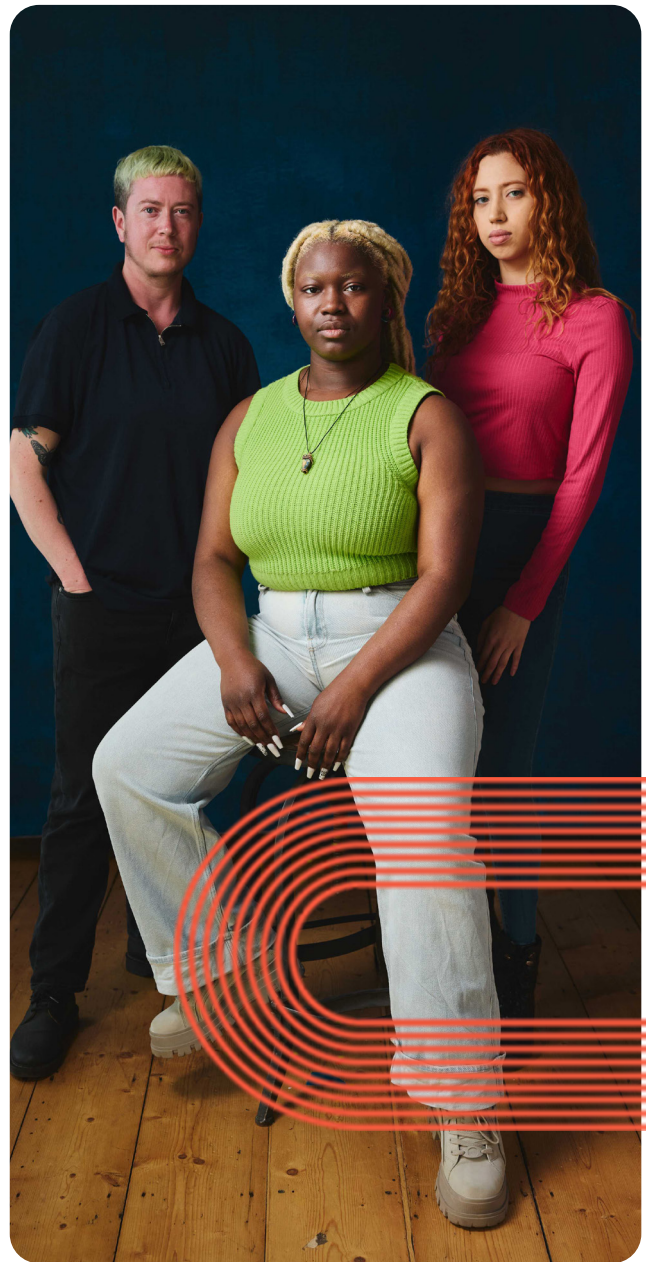




Points clés à retenir

Dans le présent guide, nous avons examiné comment la violence fondée sur le genre affecte les travailleuses et les travailleurs et le rôle crucial que joue le personnel de première ligne en matière de sécurité, de respect et d'inclusion.

La création d'environnements de travail inclusifs nécessite l'application de **pratiques cohérentes**, l'**adoption de systèmes inclusifs** et la mise en place de **mesures de soutien**. Lorsque les gens se sentent crus et respectés, les lieux de travail deviennent plus sécuritaires et plus équitables pour tous.



Références

Plateforme ALIGN. (2023). *Pride Month Spotlight: Gender-Based Violence Against LGBTQI+ People*. <https://www.alignplatform.org/resources/pridemonth-spotlight-gender-based-violence-against-lgbtqi-people>

GBV Project. (2024). *2SLGBTQ+ Survivor Guidebook: Final Draft 2024*. <https://gbvproject.ca>

M. Goforth, A. Verhaeghe et S. Yaghoubpour (2023). *Diriger avec fierté : pratiques exemplaires pour l'avancement du leadership 2SLGBTQIA+ (Rapport)*. Fierté au travail Canada. https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2023/06/PaWC_LeadWithPride_FR.pdf?utm_source=chatgpt.com

Gouvernement du Canada. (9 juillet 2024). *Faits, statistiques et incidence de FEGC : Violence fondée sur le sexe Femmes et Égalité des genres Canada*. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/violence-fondee-sexe/faits-statistiques.html>

The 519. (février 2020). *The 519's glossary of terms*. The 519. <https://www.the519.org/education-training/glossary/>

Workplace Harassment Report. (2024). *Understanding and Preventing Workplace Harassment in Canada*.



90 Burnhamthorpe Rd. W, Bureau 210
Mississauga (Ontario) L5B 3C3
905 949-0049 | www.achev.ca/strongertogether
strongertogether@achev.ca