

À quoi ressemble une approche axée sur les survivants?

Une approche axée sur les survivants signifie :

- La reconnaissance des perspectives et expériences uniques des personnes qui ont été victime de préjudices.
- La concentration sur les expériences de ceux qui ont été victimes de harcèlement, et non sur les intentions des harceleurs.

L'approche axée sur les survivants nous permet :

1. D'écouter les perspectives et expériences uniques des gens qui signalent le harcèlement et la violence de nature sexuelle.
2. De traiter chacun avec dignité et respect.
3. D'être centrés sur les droits, les besoins et les souhaits des personnes qui sont victimes de harcèlement et de violence de nature sexuelle.

L'approche axée sur les survivants reconnaît les conséquences des traumatismes vécus par les personnes victimes de harcèlement et de violence, notamment :

- La compréhension des délais et des obstacles au signalement.
- La compréhension des conséquences que le traumatisme peut avoir sur la mémoire – il se peut que la personne ne se souvienne pas des détails de son expérience de façon linéaire, et que certains lui échappent à ce stade de son expérience, le temps qu'elle compose avec le traumatisme.
- La prise de conscience du fait qu'il est possible que la personne ne se soit pas comportée selon les normes attendues – certaines personnes peuvent paraître détendues et en contrôle, alors que d'autres peuvent sembler déconcentrées.
- La reconnaissance que les personnes composent différemment avec chaque situation et peuvent nécessiter divers appuis.

3 ÉTAPES D'UNE APPROCHE AXÉE SUR LES SURVIVANTS



ÉTAPE 1

S'informer au sujet du harcèlement et de la violence de nature sexuelle.

Participez aux séances de sensibilisation et à la formation offerte dans votre milieu de travail. Informez-vous sur les politiques et les procédures à l'appui de quiconque est aux prises avec du harcèlement ou de la violence de nature sexuelle.

Les conséquences du harcèlement et de la violence de nature sexuelle peuvent être significatives. Personne ne devrait y faire face sans aide.



ÉTAPE 2

Écouter attentivement et avec compassion et saisir l'information fournie sur les ressources accessibles.

Rappelez-vous de tenir compte des droits, des besoins et des souhaits de votre collègue. Parlez des options avant de prendre des mesures. Voici certaines de ces options :

- Lisez la politique de votre milieu de travail sur le harcèlement et la violence.
- Trouvez les services de soutien accessibles.
- Parlez avec votre représentant syndical.
- Parlez avec votre superviseur ou gestionnaire.
- Adressez-vous aux ressources humaines.
- Parlez avec d'autres parties dans votre milieu de travail, comme le comité de santé et de sécurité, le service d'équité et d'inclusion et le service des relations de travail.
- Communiquez avec votre centre local de lutte contre les agressions sexuelles, le centre d'action des travailleurs et/ou la clinique juridique.

En vertu du Code canadien du travail, la loi oblige votre employeur à vous donner accès à des ressources.



ÉTAPE 3

Assurer la confidentialité, dans la mesure du possible.

Les gens se sentent suffisamment en sécurité pour raconter leur expérience si leur confidentialité est respectée. Façons d'assurer la confidentialité :

- Éviter les ragots.
- Si vous avez besoin de conseils, ne mentionnez pas le nom d'un collègue sans son consentement.

Il est parfois impossible d'assurer la confidentialité. Vous pourriez devoir procéder à un signalement dans le cas d'un risque imminent de sécurité pour le milieu de travail.