



Prévenir le harcèlement psychologique et la violence conjugale en milieu de travail

Josianne Brouillard et Marilyn Gilbert
Conseillères en SST



ASSTSAS
Association paritaire pour
la santé et la sécurité du travail
du secteur affaires sociales

1

Plan de rencontre



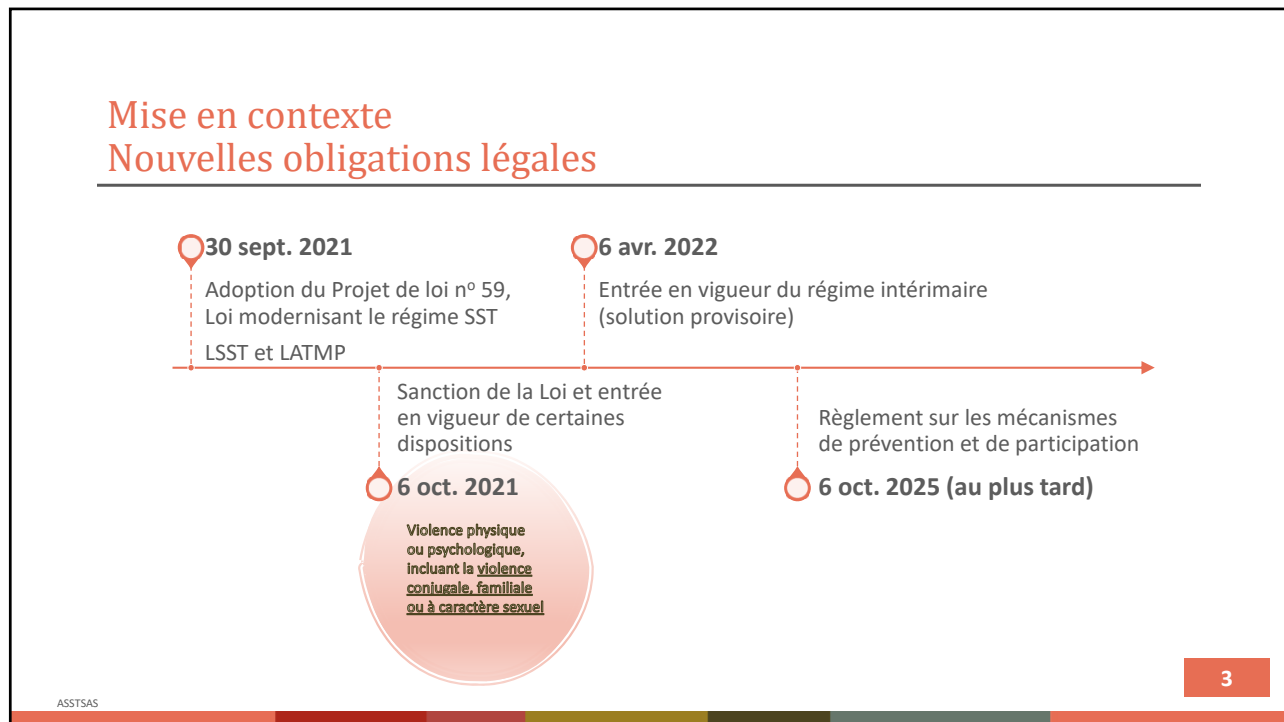
MISE EN CONTEXTE

- Prévention du harcèlement psychologique
 - Obligations légales
 - Incivilité
- Prévention de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel
 - Obligations légales
 - Définition, statistiques
 - Rôle de l'employeur et des travailleurs
 - Signaux à surveiller
 - La vie privée
 - Ressources

ASSTSAS

2

2



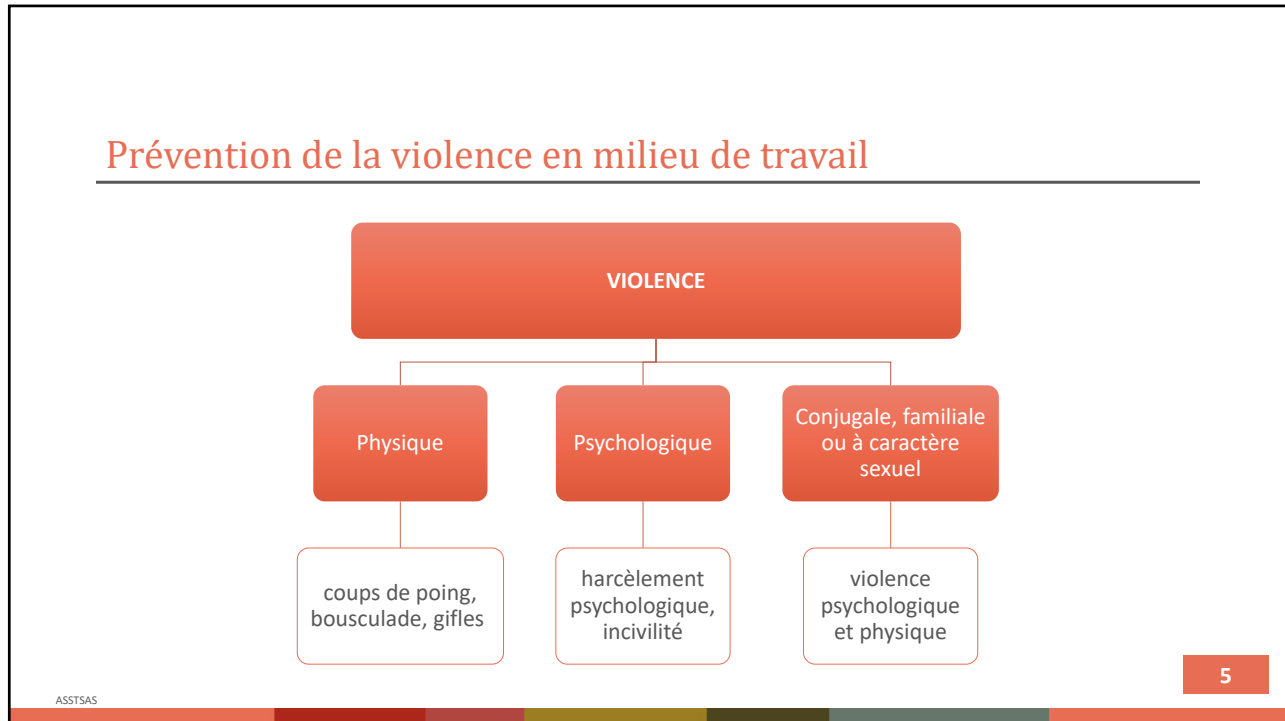
3

Prévention de la violence en milieu de travail

Article 51.16 LSST
« Sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé à une situation de **violence physique** ou **psychologique**, dont une situation de **violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.** »

ASSTSAS 4

4



5

Prévention du harcèlement psychologique

6

Harcèlement psychologique et sexuel

Loi sur les normes du travail, art. 81.18

« Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une **conduite vexatoire** se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés**, qui sont **hostiles ou non désirés**, laquelle **porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité** psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un **milieu de travail néfaste**. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

En vigueur depuis le 12 juin 2018

ASSTSAS

7

7

Politique - obligation de l'employeur

Loi sur les normes du travail, art. 81.19

« Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.


Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel ».

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019

ASSTSAS

8

8



Prévenir le harcèlement psychologique

Intervenir en cas d'incivilité

9

Exemples d'incivilité

- Commérage ou médisance
- Rumeurs
- Ne pas proposer son aide
- Regard déplaisant
- Ton de voix impatient ou fort
- Faire du bruit
- Gestes brusques
- Attitude méprisante
- Attitude négative
- Langage grossier, impoli
- Faire un reproche à une personne devant un groupe
- Utilisation de médias sociaux en contexte inapproprié
- N'assume pas ses erreurs
- Retient des informations
- Peu tolérant d'un rythme de travail différent
- Créer des clans
- Ignorer un collègue
- Exclure un collègue

ASSTSAS

10

10

Stratégies d'intervention en cas d'incivilité

- 1) Éviter de le prendre personnel
- 2) Rencontrer la personne concernée pour lui en parler
 - Choisir le bon moment (pour soi et pour l'autre)
 - Choisir le lieu (discret)
 - Rapporter des faits
 - Utiliser le « je »
 - Laisser l'autre personne exprimer son point de vue
 - Établir une entente

Si la situation se reproduit, documenter avec des faits et rencontrer le gestionnaire pour lui en parler.

ASSTSAS

11

11

Prévention de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

12

Savez-vous ce qu'est la violence conjugale ?

« Agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles, ainsi que des actes de domination sur le plan économique. Cette violence peut être vécue dans une relation maritale, extra maritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie ; elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle ».

Source : Gouvernement du Québec. 1995.
Politique gouvernementale en matière de violence conjugale

Il n'y a pas de profil type, ni de la victime ni de l'agresseur. La violence conjugale peut se manifester dans tous les milieux, quels que soient la sorte de relation amoureuse, l'âge, l'orientation sexuelle, la classe sociale, l'ethnicité, la culture ou la religion.

Source : Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

ASSTSAS

13

13

Pourquoi ce sujet est-il intégré à la SST ?



La violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison.

Les employeurs, collègues de travail ou syndicats ont tous un rôle dans la prévention de la violence.

« Le milieu de travail constitue un lieu propice pour limiter les répercussions de [la violence conjugale] et les employeurs peuvent devenir des alliés dans la lutte contre celle-ci même s'ils n'en sont pas responsables. »⁽¹⁾

(1) BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (Genève, 3-6 octobre 2016). OIT. 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_546150.pdf

ASSTSAS

14

14

Quelques données

4 femmes sur 10 ont subi une forme ou une autre de violence entre partenaires intimes au cours de leur vie

21 957 infractions contre la personne déclarées commises dans un contexte conjugal

10 homicides familiaux par année au Québec

55,8 % des infractions commises dans un contexte conjugal ont été commises par le **conjoint(e)**
44,2 % par un **ex conjoint(e)**

+ de 70 % des employeurs ont déjà vécu une situation où ils devaient protéger une personne victime de violence conjugale sur le lieu de travail

Ce n'est pas parce que l'agresseur a quitté que le problème est résolu.

Source : INSPQ

15

ASSTSAS

15

Loi sur la santé et la sécurité du travail Obligations de l'employeur



Art. 51.16 LSST

« 16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. »

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures **lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir** que le travailleur est exposé à cette violence. »

ASSTSAS

16

16

Comment prévenir en tant qu'employeur ?

Identification des risques

- Composition du personnel (femmes/hommes)
- Facilité d'accès aux lieux physiques
- Localisation de l'établissement (isolé)
- Travailleur isolé (travaille seul)
- Absence de soutien de l'employeur et des collègues

ASSTSAS

17

17

Comment prévenir en tant qu'employeur ?

Mise en place de moyens de prévention

- Sécuriser les lieux (caméra de surveillance, gardien de sécurité, autorisation d'accès, contrôle allées et venues)
- Réaliser une inspection préventive des systèmes d'alerte mis en place
- Établir une politique et la faire connaître
- Former et sensibiliser le personnel
- Désigner une personne ressource
- Offrir des références sur des organismes et ressources spécialisés
- Élaborer un plan de sécurité individuel au besoin
- Soutenir la victime

ASSTSAS

18

18

Développer une politique interne en matière de violence



Ce qu'on peut y retrouver

- Objet et portée
- Définition de la violence conjugale
- Droits et responsabilités de chacun
- Actions prévues de sensibilisation et de formation du personnel
- Engagement de l'employeur à sécuriser le milieu de travail
- Procédure en cas de signalement
- Engagement de soutien non discriminatoire

Modèle de politique de travail en matière de violence conjugale (site de Violence conjugale au travail)

ASSTSAS

19

19

Former et sensibiliser le personnel (gestionnaires, travailleuses et travailleurs)

Formation

- Rôles et obligations de chacun
- Définition et manifestations possibles
- Notions de vie privée et de confidentialité
- Procédure à suivre à la suite de la confidence d'une victime

Personne-ressource dans l'entreprise

- Nommer un responsable ou identifier une personne pour prendre en charge les révélations de même que les signes et manifestations

N'oubliez pas !

Intégrez ces notions dans le parcours d'accueil des nouveaux travailleurs

En aucun moment, cette personne ne doit remplacer les spécialistes. Ce n'est pas une intervenante en violence conjugale

ASSTSAS

20

20

Former et sensibiliser le personnel (gestionnaires, travailleuses et travailleurs)

Activités de sensibilisation

- Organisation d'ateliers
- Diffusion de vidéos réalisées par des organismes spécialisés en violence conjugale
- Partage d'informations par les communications internes de l'organisation

Documents à afficher

- Affiche avec le nom de ressources et organismes externes d'aide spécialisés
- Nom et coordonnées de la personne ressource de votre organisation

ASSTSAS

21

21

Engagement de soutien non discriminatoire Offrir des mesures d'accommodement pour les victimes

Les mesures d'accommodement sont variées et peuvent évoluer en fonction des besoins des victimes

Offrir des congés suffisants pour obtenir du soutien ou préparer son déménagement

Lui permettre de rencontrer la police ou des intervenantes de maisons d'aide et d'hébergement sur ses heures de travail

Exemption de toute mesure disciplinaire si la victime commet une faute professionnelle en lien avec sa situation (retards, absences, baisse de productivité etc.)

Soutenir et écouter la victime de votre mieux

ASSTSAS

22

22

Élaborer un plan de sécurité individuel, à quel moment ?

Lorsque la victime se sent prête et est d'accord, un plan personnalisé peut être mis en place par l'employeur

Mesures de prévention

- modification de numéro de poste téléphonique
- déplacement de poste de travail
- heures de travail flexibles
- programmation du 911 sur le téléphone personnel de la victime
- élaboration d'un plan de contrôle des allées et venues dans l'entreprise
- procédure d'accompagnement de la personne à sa voiture
- ajout d'un bouton panique relié à l'agent de sécurité
- autorisation de revenir travailler au bureau si la personne était en télétravail
- engagement à appliquer une injonction du tribunal

N'oubliez pas !

L'employeur doit obtenir le consentement écrit ou verbal de la personne avant de le mettre en place et obtenir son accord pour informer d'autres personnes de l'existence de ce plan (confidentialité)

ASSTSAS

23

23

Loi sur la santé et la sécurité du travail Obligations et droits du travailleur

Art. 49 (LSST) - Le travailleur doit

«...3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou **psychique** des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail ;...»

Art. 9 (LSST) - Le travailleur a droit

« ... à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et **psychique**. »

Si une personne vit de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel qui se poursuit au travail, elle ne doit pas hésiter à demander de l'aide et à informer son employeur.



ASSTSAS

24

24

Comment prévenir en tant que **travailleur** ?

- Connaître les mesures de prévention
- Protéger sa santé et celle des autres
- Participer à l'identification des risques

Être vigilant

Intervenir

Soutenir

ASSTSAS

25

25

Comment la violence peut-elle se manifester au travail ?

Harcèlement
par téléphone,
courriels ou
textos

Intrusions de la
personne
violente sur les
lieux de travail
de la victime

Communications
de la personne
violente auprès
des collègues ou
de l'employeur,
etc.

La victime peut
être suivie et
harcélée sur son
lieu de travail ou
à proximité

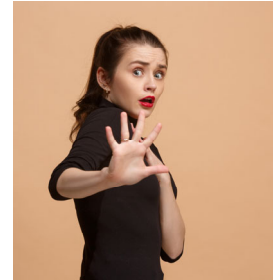
ASSTSAS

26

26

Les signaux à surveiller

- Des signes physiques (ecchymoses ou autres)
- Un changement significatif dans son comportement (nervosité, fatigue, etc.) ou dans son rendement (à la baisse)
- Des heures supplémentaires effectuées par la travailleuse ou le travailleur (la personne semble se réfugier dans son travail)
- Un problème soudain d'assiduité
- Un isolement du reste de l'équipe et des refus fréquents de participer aux activités en dehors du travail
- Des interruptions anormales au travail pour des raisons personnelles (appels, textos et courriels fréquents du conjoint ou de la conjointe, visite du conjoint ou autre membre de la famille, etc.)
- Des observations ou préoccupations de collègues de travail en lien avec le comportement de la personne
- Une dénonciation de la part d'un collègue



ASSTSAS

27

27

Confidentialité et droit à la vie privée

Droit à la vie privée

- Une intervention de manière confidentielle
- En obtenant l'accord de la victime et en respectant son droit à la vie privée
- En respectant son choix, son rythme
- En l'encourageant à déposer une plainte par elle-même ou se référer à des ressources

Briser la confidentialité, seulement si....

- La vie d'une personne est en danger
- Il y a un risque de blessure grave pour la victime ou une autre personne



ASSTSAS

28

28

Et si l'agresseur est aussi un employé

Les actions suivantes peuvent être entreprises


- Évaluation des risques sur les lieux de travail
- Rencontrer les deux personnes, individuellement (pas de médiation)
- Référer chacune des personnes à des ressources d'aide
- Éviter d'évoquer la politique de tolérance 0 (le congédiement de l'agresseur peut augmenter le risque de violence pour la victime)

ASSTSAS

29

29

Télétravail et violence conjugale



Prévenir en contexte de télétravail

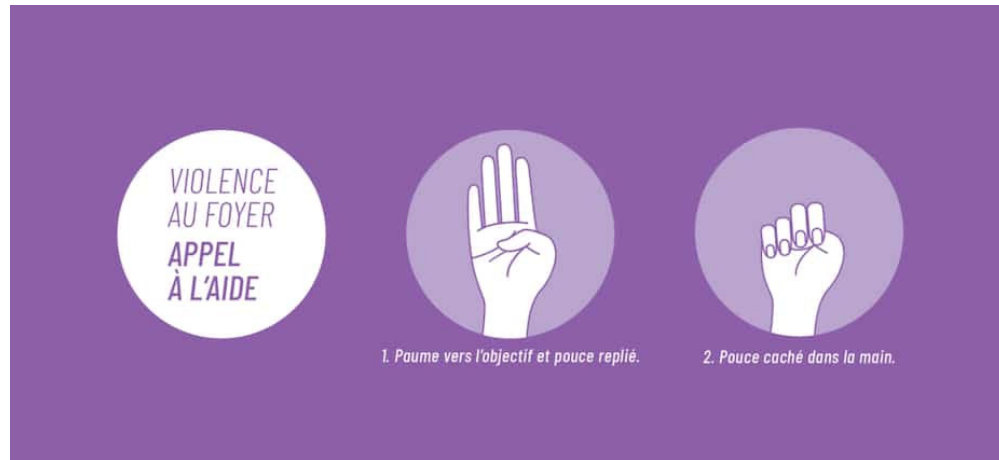
- Maintenir le lien, la communication avec l'employé (comment ça va ?)
- Établir un mot-clé ou une phrase-clé pour communiquer un danger
- Si on croit qu'il y a un danger, poser des questions fermées (réponse oui ou non)
 - Es-tu en sécurité ?
 - Es-tu en danger ?
 - Je vais appeler la police, est-elle chez-toi ?

ASSTSAS

30

30

Appel à l'aide durant un appel vidéo Fondation canadienne des femmes



ASSTSAS

31

31

Ressources pour employeur

Organismes qui offrent de la formation

- Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC)
 - milieuxdetravailallies.com

Selon le RMFVVC, 71 % des employeurs ont déjà vécu une situation où ils devaient protéger une victime de violence familiale

ASSTSAS

32

32

Ressources en cas de violence conjugale

- Organismes communautaires et ressources d'aide aux victimes et aux agresseurs SOS Violence conjugale sosviolenceconjugale.ca/fr 1 800 363-9010
- Regroupement des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale maisons-femmes.qc.ca
- Fédération des maisons d'hébergement pour femmes fmhf.ca
- Alliance des maisons d'hébergement de deuxième étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale alliance2e.org/wordpress
- Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) cavac.qc.ca
- À cœur d'homme acoeurdhomme.com

Source : <https://nucleiconsseils.com/blogue/violence-conjugale-mode-emploi-employeur>

ASSTSAS

33

33

Références

- [CNESST - Modernisation de la loi](#)
- [CNESST - Le harcèlement au travail](#)
- [CNESST- Obligations de l'employeur en matière de harcèlement](#)
- [CNESST - Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel](#)
- [Capsules et formation – Milieux de travail alliés contre la violence conjugale](#)
- [Le Regroupement – Maisons pour femmes victimes de violence conjugale](#)
- [La trousse d'accompagnement – La violence conjugale dans mon milieu de travail](#)
- [INSPQ – Statistiques Violence conjugale](#)
- [Nucléi Conseil - Violence conjugale : mode d'emploi et réflexions pour l'employeur](#)
- [CRHA- VIOLENCE CONJUGALE ET MILIEU DE TRAVAIL : UN MAUVAIS MÉNAGE](#)
- [CRHA- MANIFESTATIONS DE VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL : AUSSI UNE QUESTION DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ](#)

ASSTSAS

34

34

En conclusion

- Prévenir la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est une responsabilité qui appartient à chacun(e) d'entre nous.
- Demeurons à l'écoute des signaux et intervenons pour la santé et la sécurité de tous.

Pour terminer, une courte vidéo produite par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. Nous vous invitons à la diffuser auprès de votre personnel !

[La violence conjugale ne s'arrête au seuil de la maison](#)

ASSTSAS

35

35

Merci pour votre écoute !

36

Extra

Mise en situation

Jacques est directeur d'une usine de fabrication de produits de métal. Depuis une semaine, il constate que l'ex-conjoint de Sylvie, une de ses employés, se présente régulièrement à l'heure du dîner sur les lieux de travail. L'homme semble agressif envers elle et l'insulte devant ses collègues. Devant cette situation et dans le souci de protéger la santé et la sécurité de son employée, Jacques décide de rencontrer Sylvie. Celle-ci confie à Jacques avoir peur de son ex-conjoint, car il ne supporte pas la séparation. Elle craint même pour sa sécurité car celui-ci lui a déjà proféré des menaces de mort plus tôt cette semaine. Sylvie croit que son ex-conjoint se présentera à nouveau sur l'heure du dîner. Jacques aimerait aider Sylvie, mais ne sait pas quoi faire dans cette situation. Il se demande s'il a le droit de contacter les services policiers si l'ex-conjoint de Sylvie se présente à nouveau sur les lieux et lui profère des menaces.

Réponse

L'employeur a une obligation de confidentialité à l'égard des renseignements qu'il détient. Par exemple, un employeur ne pourrait contacter une ligne d'aide ou un centre d'hébergement spécialisé en violence conjugale en divulguant des informations personnelles sans obtenir d'abord le consentement du travailleur. Toutefois, la loi prévoit des exceptions, dont la possibilité de communiquer l'information lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne. Ainsi, Jacques pourrait tenter d'obtenir l'accord de Sylvie et mettre en place des mesures de prévention pour assurer sa sécurité, comme élaborer un plan de sécurité individuel, par exemple. Si Jacques constate qu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne, il devrait contacter les services policiers. Quoi qu'il en soit, même sans l'accord de Sylvie, rien n'empêche l'employeur de mettre en place des mesures de prévention qui n'impliquent pas de partage d'informations à un tiers, comme le contrôle des allées et venues des visiteurs.

ASSTSAS

37

37

Pour obtenir nos services



Visitez notre site
asstsas.qc.ca

Communiquez avec votre
conseiller attitré
[asstsas.qc.ca/
asstsas/notre-equipe.html](https://asstsas.qc.ca/asstsas/notre-equipe.html)

Adressez-nous une
demande paritaire
info@asstsas.qc.ca

ASSTSAS

38

Josianne Brouillard, conseillère SST poste 247
jbrouillard@asstsas.qc.ca

Marilyne Gilbert, conseillère SST poste 237
mgilbert@asstsas.qc.ca

<p>Montréal</p> <p>7400, boul. des Galeries-d'Anjou Bureau 600 Montréal, H1M 3M2 Tél. : 514 253-6871 ou 1 800 361-4528</p>	<p>Québec</p> <p>260, boul. Langelier Québec, G1K 5N1 Tél. : 418 523-7780 ou 1 800 361-4528</p>	<p>En ligne</p> <p>asstsas.qc.ca</p>
---	--	--