

Violence et harcèlement en milieu de travail

Violence et harcèlement en milieu de travail - Violence familiale et violence entre partenaires intimes

Sur cette page

[Qu'est-ce que la violence et le harcèlement en milieu de travail?](#)

[Qu'est-ce que la violence familiale et la violence entre partenaires intimes?](#)

[Qui peut devenir la cible de violence familiale?](#)

[Cette violence familiale représente-t-elle un problème en milieu de travail?](#)

[Quel est l'effet de la violence entre partenaires intimes et la violence familiale sur le milieu de travail?](#)

[Existe-t-il des lois pour protéger les travailleurs de la violence en milieu de travail?](#)

[Que peut-on faire au travail?](#)

[Où puis-je trouver plus de renseignements sur la violence familiale en milieu de travail?](#)

Qu'est-ce que la violence et le harcèlement en milieu de travail?

La plupart des gens associent la violence et le harcèlement à une agression physique. Toutefois, la violence et le harcèlement en milieu de travail sont des problèmes beaucoup plus vastes. Il s'agit de tout mauvais traitement, de tout harcèlement, de toute menace, de toute forme d'intimidation ou de toute agression subie par une personne en cours d'emploi. La violence au travail peut prendre diverses formes : la diffusion de rumeurs, les jurons, les insultes, les mauvais tours, les disputes, les dommages matériels, le vandalisme, le sabotage, la bousculade, le vol, l'agression physique, les comportements causant des traumatismes psychologiques, les incidents liés à la colère, le viol, l'incendie volontaire et le meurtre. La violence en milieu de travail peut survenir en ligne ou à l'extérieur du bureau (p. ex. lors d'un événement lié au travail).

REMARQUE : Dans le présent document, nous utilisons le terme violence pour désigner également le harcèlement et l'intimidation.

Veuillez consulter les fiches d'information Réponses SST suivantes pour plus d'information :

- [Intimidation en milieu de travail](#)
 - [Harcèlement par Internet ou cyberharcèlement](#)
 - [Violence et harcèlement en milieu de travail](#)
 - [Violence et harcèlement en milieu de travail – Législation](#)
 - [Violence et harcèlement en milieu de travail – Gérer les interactions négatives](#)
 - [Violence et harcèlement en milieu de travail – Sécurité dans les parcs de stationnement](#)
 - [Violence et harcèlement en milieu de travail – Signes précurseurs](#)
 - [Violence et harcèlement en milieu de travail – Travailler tard](#)
-

Qu'est-ce que la violence familiale et la violence entre partenaires intimes?

La violence entre partenaires intimes, aussi appelée violence conjugale ou violence familiale, est une forme courante de violence fondée sur le sexe. Elle fait référence à de multiples formes de préjudice causé par un partenaire intime ou un conjoint actuel ou ancien.

La violence entre partenaires intimes peut se produire indépendamment du sexe ou de l'orientation sexuelle des partenaires, et dans de nombreuses formes de relations, notamment :

- dans un mariage, une union de fait ou une relation amoureuse
- à tout moment dans une relation, y compris après qu'elle a pris fin
- que les partenaires vivent ensemble ou non, ou qu'ils soient intimement liés ou non

Les formes de mauvais traitement ou de violence peuvent être physique, criminelle, sexuelle, financière, spirituelle, émotionnelle ou psychologique. Elles comprennent aussi la coercition reproductive, le contrôle coercitif et la violence liée à la technologie. Coercitif s'entend du recours à la force ou aux menaces pour modifier le comportement.

La violence familiale se définit par toute forme de mauvais traitement ou de négligence infligée à un enfant ou à un adulte par un membre de la famille ou par quelqu'un avec qui la victime a une relation intime. Elle se manifeste aussi en abus de pouvoir dans les relations familiales, en abus de confiance ou en dépendance qui met en danger l'autre personne.

En général, la violence entre partenaires intimes et la violence familiale sont des comportements utilisés par une personne pour prendre le pouvoir ou le contrôle sur une personne avec laquelle elle entretient ou entretenait une relation intime. D'autres formes de harcèlement et de violence en milieu familial sont particulières, par exemple :

- l'utilisation de biens, d'animaux ou d'enfants pour menacer ou intimider;
- ne pas se présenter pour prendre soin d'un enfant,
- les menaces d'expulsion du pays, si la personne ciblée par des actes de violence est parrainée;
- a rétention de passeports ou de documents personnels,
- l'exploitation financière, en retenant ou en volant de l'argent, en empêchant un conjoint de se présenter au travail, ou d'obtenir ou de conserver un emploi;
- l'abus ou la négligence sur le plan sexuel, spirituel ou émotionnel.

Chaque situation est unique. La violence peut être un incident isolé, mais il s'agit souvent d'un comportement habituel. Il faut être attentif à la modification des habitudes en matière de comportement. Sachez que vous pouvez avoir une conversation privée pendant laquelle vous décrivez ce que vous avez vu et vous demandez si la personne va bien.

Qui peut devenir la cible de violence familiale?

Toute personne est susceptible d'être la cible de violence familiale, peu importe son sexe, son âge, sa race, sa culture, sa religion, son orientation sexuelle, son statut socioéconomique ou son niveau d'éducation. L'agresseur peut être un conjoint ou un partenaire intime actuel ou ancien, un parent ou un ami. Tout le monde peut subir des abus ou en faire subir dans leurs relations.

De nombreux facteurs de risque peuvent augmenter les chances qu'une personne soit victime de violence conjugale, notamment :

- avoir des antécédents de victimisation
- être membre d'une communauté marginalisée, y compris les femmes et les filles autochtones
- être une femme noire et racisée
- être immigrante ou réfugiée
- être une personne bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, intersexuée et autres identités sexuelles et de genre (2ELGBTQI+)
- être une personne handicapée
- être une femme vivant dans une communauté nordique, rurale et éloignée
- de nombreux autres

Cette violence familiale représente-t-elle un problème en milieu de travail?

Oui. Lorsque la violence entre partenaires intimes et la violence familiale suivent une personne ciblée par des actes de violence au travail, la situation devient un problème dans ce milieu. Un agresseur peut représenter un risque pour la personne visée ou pour les autres personnes de son lieu de travail.

Vous avez probablement déjà entendu des gens dire, par exemple, « la violence familiale est un problème personnel », « ce n'est pas de mes affaires » ou « ils doivent régler ça entre eux ». Ces attitudes aggravent l'isolement des gens qui subissent de la violence familiale et créent une barrière entre la personne et ceux qui sont en mesure de lui fournir de l'appui et de l'aide grandement nécessaires. Le milieu de travail peut jouer un rôle important en permettant aux victimes de toute forme de violence d'obtenir l'aide nécessaire.

Quel est l'effet de la violence entre partenaires intimes et la violence familiale sur le milieu de travail?

Les gens qui subissent de la violence familiale se sentent souvent isolés. Ils peuvent ressentir de la honte, ou craindre que leur situation compromette leur emploi, alors ils ont peur de s'exprimer. De façon similaire, ceux qui soupçonnent que la violence familiale touche un travailleur hésitent à approcher la personne ou à intervenir, pour plusieurs raisons. Cette hésitation et cette isolation supplémentaire augmentent le risque chez ceux qui subissent de la violence familiale. De plus, ces gens ont souvent de la difficulté à se rendre au travail, affirmant que la situation nuit à leur rendement professionnel. Il existe d'autres répercussions sur le milieu de travail, notamment :

- réduction de la productivité et de la motivation
- absentéisme
- baisse de moral des travailleurs
- danger potentiel pour les travailleur, collègues ou clients
- augmentation des coûts liés au remplacement, au recrutement et à la formation, si les personnes qui sont victimes de violence familiale sont congédiées en raison d'un faible rendement ou pour absentéisme;
- relations tendues entre collègues de travail

Exemples de l'incidence de la violence familiale au travail (liste non exhaustive) :

- La personne ciblée reçoit des textos ou des appels fréquents et dérangeants de la part d'un membre de sa famille ou d'un partenaire.

- Un membre de la famille ou un partenaire se présente au lieu de travail de la personne ciblée et dérange les collègues (p. ex. en posant des questions sur les habitudes quotidiennes du travailleur).
- La personne ciblée évite soudainement les situations sociales ou prend ses distances par rapport à ses collègues.
- La personne ciblée change soudainement d'adresse ou est réticente à révéler son adresse actuelle.
- La personne ciblée est victime de vandalisme ou de menaces.
- Quelqu'un empêche la personne ciblée à se présenter au travail (p. ex. l'empêcher de quitter le domicile ou d'avoir accès aux clés de la voiture ou du laissez-passer d'autobus).
- Les caméras sont constamment fermées pendant les réunions virtuelles.
- Les enfants apparaissant à la caméra semblent apeurés ou anxieux.
- Le partenaire est constamment en arrière-plan pendant une réunion.
- Etc.

Existe-t-il des lois pour protéger les travailleurs de la violence en milieu de travail?

Toutes les administrations ont [des lois qui abordent la question de la violence](#) dans le milieu de travail.

Certaines administrations tiennent expressément compte de la violence familiale dans leurs lois sur la santé et la sécurité au travail, d'autres non. En Ontario, par exemple, la *Loi sur la santé et la sécurité* au travail comprend une disposition sur la violence familiale (article 32.0.4).

Au Manitoba, le Code des normes d'emploi comprend le « Congé en cas de violence interpersonnelle ». Ce type de congé offre aux personnes ciblées par des actes de violence entre partenaires intimes et de violence familiale un congé payé et un congé non payé afin qu'elles aient l'assurance d'une protection de leur emploi pendant qu'elles assurent leur sécurité. Il peut s'agir de trouver un logement adéquat, recevoir des soins pour des blessures physiques ou psychologiques, recourir à des services juridiques pour, par exemple, obtenir une ordonnance préventive, etc.

De façon générale toutefois, l'employeur a l'obligation, dans toutes les administrations, de s'assurer que tous les travailleurs sont dans un milieu de travail sûr et sécuritaire, ce qui comprend de les protéger contre toute forme de violence.

Que peut-on faire au travail?

Un milieu de travail solidaire et conciliant offre aux personnes l'occasion d'assurer leur indépendance financière et leur permet de trouver les ressources dont elles ont besoin pour leur situation particulière.

Tout en respectant la confidentialité et la vie privée, dans le cadre de leur politique sur la [prévention de la violence et le harcèlement en milieu de travail](#), les employeurs doivent aussi assumer les responsabilités qui suivent.

Définir les signes précurseurs : Puisque les personnes qui subissent de la violence sont plus susceptibles d'en parler à un collègue de travail plutôt qu'à d'autres personnes du même milieu, tous les travailleurs devraient être formés et informés pour pouvoir reconnaître les signes précurseurs et les facteurs de risque, ainsi que les mesures à prendre lorsqu'un signalement est de mise.

Former un réseau de soutien : Divers intervenants du milieu de travail peuvent offrir du soutien et de l'aide aux travailleurs qui subissent de la violence. La collaboration d'une équipe, qui peut comprendre un superviseur, un collègue fiable, des agents des ressources humaines, des fournisseurs du Programme d'aide aux employés et des représentants syndicaux, peut constituer une approche efficace pour former un réseau de soutien. L'employeur peut aussi pouvoir aider la personne à communiquer avec les services offerts dans la région.

Élaborer et soutenir un plan de protection : Dans les milieux de travail, il est possible de soutenir ou d'élaborer des plans de protection individuels et organisationnels pour aborder la situation. Les plans de sécurité doivent être élaborés avec le consentement et l'orientation de la personne qui subit la violence. Il faut adapter les plans aux circonstances et les distribuer à tous ceux qui doivent être mis au courant de la situation, afin de garantir la sécurité. Ces plans peuvent prévoir ce qui suit :

- Demander à la personne ciblée par des actes de violence si elle a déjà obtenu une ordonnance préventive ou une injonction. Veiller à ce que toutes les conditions de ces documents soient respectées.
- Discuter avec le travailleur et collaborer pour trouver des solutions. Effectuer des suivis et se renseigner au sujet de son bien-être.
- Obtenir une photographie récente ou la description de l'agresseur. Transmettre ces renseignements à d'autres, comme aux agents de sécurité et de réception, afin qu'ils reconnaissent l'agresseur.
- Si nécessaire, déplacer le poste de travail du travailleur afin que sa présence ne soit pas visible par les fenêtres ou à partir de l'extérieur.
- Retirer les coordonnées du travailleur des répertoires ou des sites Web de l'entreprise.

- Changer le numéro de téléphone du travailleur, demander à quelqu'un d'autre de filtrer ses appels, ou bloquer les appels et les courriels de l'agresseur.
- Programmer le numéro 911 sur un téléphone ou un cellulaire. Installer un bouton de panique dans l'aire de travail du travailleur, ou fournir des alarmes personnelles.
- Attribuer à la personne un espace de stationnement bien éclairé, près de l'édifice, ou l'escorter à son auto ou sur les lieux des services de transport en commun.
- Offrir des heures de travail flexibles, si cette solution existe.
- Appeler la police si l'agresseur adopte un comportement criminel, comme le harcèlement ou la surveillance électronique non autorisée.
- Si les circonstances le permettent, lorsque le travailleur ciblée par des actes de violence et l'agresseur travaillent au même endroit, éviter de leur attribuer des quarts durant lesquels ils se croisent.
- Si l'agresseur travaille au même endroit, appliquer des procédures disciplinaires afin de tenir l'agresseur responsable du comportement inacceptable en milieu de travail.

[Adapté de : *Making It Our Business* (2014) du Centre for Research & Education on Violence against Women & Children]

Consulter : Obtenir des conseils des experts du refuge pour femmes local, d'une organisation d'aide aux victimes ou de la police afin d'élaborer un plan de protection. Il faut signaler les menaces de violence et communiquer clairement les procédures d'urgence à tous les travailleurs.

Où puis-je trouver plus de renseignements sur la violence familiale en milieu de travail?

Le [Répertoire des services aux victimes](#) de Justice Canada has been created to:

- aider les fournisseurs de services, les victimes et toute autre personne à trouver des services aux victimes dans l'ensemble du Canada
- permettre aux victimes de déterminer les services dont ils pourraient avoir besoin;
- faire le lien entre les organismes et les victimes;
- faciliter l'accès aux services aux victimes pour tous.

Voici d'autres sources de renseignements :

- [Signe d'appel à l'aide](#) – Fondation canadienne des femmes en anglais seulement)
WorkSafeBC

- [Make It Our Business](#) (en anglais seulement), Centre for Research & Education on Violence against Women & Children (en collaboration avec l'University of Western Ontario et le Congrès du travail du Canada)
- [Arrêtons la violence familiale](#), Agence de la santé publique du Canada
- [La violence fondée sur le sexe](#) : Ce n'est pas juste, Femmes et Égalité des genres Canada
- [Addressing Domestic Violence in the Workplace](#) (en anglais seulement) Public Services Health & Safety Association

(Nous avons mentionné ces organismes à titre de référence pratique ultérieure. Communiquez directement avec eux pour obtenir de plus amples renseignements sur leurs services. Prenez note que la mention de ces organismes ne constitue pas une recommandation ou une approbation du CCHST par rapport à d'autres organismes que vous connaissez peut-être.)

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2024-08-26

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.