

# CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL POSITIF

Un milieu de travail positif améliore le travail d'équipe, le moral des employés et la productivité en général, et permet de réduire le stress subi par les employés. Un milieu de travail positif tient compte du bien-être psychologique des employés, qui est favorisé par les politiques en milieu de travail, les programmes et la culture organisationnelle dans son ensemble (consulter la fiche [Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail](#)). L'objectif est de créer un environnement de travail qui permet aux employés de se sentir en sécurité, soutenus, respectés et valorisés. Les employés victimes de violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI), mais qui se sentent en sécurité au travail, sont plus susceptibles de chercher de l'aide auprès d'un collègue ou d'un supérieur digne de confiance, ce qui constitue une étape importante pour mettre fin à la violence.

## Les employeurs peuvent aider à créer un milieu de travail positif en :

- faisant la promotion du bien-être psychologique;
- donnant l'exemple d'un comportement respectueux partout au travail;
- présentant des politiques et des programmes pour soutenir le moral des employés et alléger leur stress;
- favorisant la sensibilisation des employés quant aux problèmes de VC/VPI.

## Faire la promotion du bien-être psychologique

La [Norme nationale sur la santé et sécurité](#)

[psychologiques en milieu de travail](#) est un guide utile pour créer un milieu de travail faisant la promotion du bien-être psychologique. La Norme souligne treize facteurs qui contribuent à la création d'un environnement de travail psychologiquement sain. Chacun des facteurs souligne un élément important d'un milieu de travail positif. Les treize facteurs sont : la culture organisationnelle, le soutien psychologique et social, le leadership et les attentes claires, la politesse et le respect, les exigences psychologiques, la croissance et le perfectionnement, la reconnaissance et les récompenses, la participation et l'influence, la gestion de la charge de travail, l'engagement, l'équilibre travail-vie personnelle, la protection de la sécurité psychologique et la protection de l'intégrité physique. Certains employeurs choisissent de mettre en œuvre ces normes au sein de leur entreprise. Les ressources pour aider les employeurs à évaluer et à aborder les treize facteurs psychologiques sont indiquées dans la section Références ci-dessous.

## Donner l'exemple d'un comportement respectueux

« [La politesse et le respect](#) » est l'un des treize facteurs psychologiques qui contribuent à créer un milieu de travail positif. Un comportement respectueux consiste à faire preuve de gratitude et à être attentionné envers toutes les

personnes associées au milieu de travail. Si l'employeur adopte un comportement respectueux, le programme en matière de VC/VPI aura la chance de réussir. Les employés qui sont victimes de violence se sentiront plus en sécurité et encouragés à demander de l'aide à leur employeur.

## La direction devrait soutenir les employés de façon proactive en :

- étant compréhensive et accessible;
- protégeant la confidentialité des employés;
- respectant les décisions prises par l'employé victime de VC/VPI;
- faisant savoir à l'employé victime de violence qu'il est un membre important du milieu de travail;
- abordant les problèmes de rendement au travail de façon constructive et en offrant de l'aide à trouver des options en counselling;
- rencontrant le personnel régulièrement pour discuter du rendement au travail;
- s'assurant que tout le personnel connaît les politiques sur la VC/VPI;
- demeurant flexible lorsqu'elle discute avec des employés aux prises avec des problèmes de VC/VPI;
- travaillant avec les organisations syndicales pour aborder le problème de la VC/VPI dans le milieu de travail;
- soutenant les employés qui prennent des mesures pour mener une vie sans violence;
- s'assurant que les interventions du milieu de travail sont appropriées et tiennent compte des différences culturelles.

Pour plus de conseils, consultez la fiche

- [Être un employeur tenant compte des événements traumatisants](#)

## Présenter des politiques, des pratiques et des programmes pour soutenir le moral des employés et alléger leur stress :

Les employeurs peuvent aider à créer un milieu de travail positif et améliorer le moral des employés au moyen de politiques et de programmes de soutien. Les politiques en milieu de travail qui mettent l'accent sur la création d'un milieu de travail positif donnent le ton du comportement attendu et des programmes privilégiés. **Ces politiques peuvent comprendre :**

- des politiques sur le respect en milieu de travail;
- des politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination;
- des politiques en matière de prévention de la violence en milieu de travail;
- des politiques en matière de bien-être.

**Des pratiques et des programmes mettant l'accent sur l'amélioration du moral des employés et la réduction du stress peuvent être établis. Les programmes peuvent comprendre :**

- des comités de mieux-être en milieu de travail;
- des séances de formation mettant l'accent sur la santé physique et mentale;
- l'offre d'initiatives de mieux-être et de réduction du stress, comme les formations de pleine conscience et de méditation;
- un encouragement de l'activité physique, comme les promenades à l'heure du midi, le yoga ou tout autre cours d'activité physique;
- un soutien des initiatives de reconnaissance des employés.

Consultez la fiche [Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail](#) pour plus de renseignements.

**Favoriser la sensibilisation des employés quant aux problèmes de violence conjugale ou entre partenaires intimes**

Les employeurs peuvent sensibiliser aux problèmes de VC/VPI et éduquer le personnel sur la façon de gérer la VC/VPI lorsqu'elle s'infiltré dans le milieu de travail. Voici quelques exemples des mesures que peuvent prendre les employeurs :

- Offrir des formations aux employés :
  - Inviter des conférenciers invités comme des [travailleuses d'approche en matière de prévention de la violence conjugale](#), le [personnel de refuges](#) ou des membres du [comité C'est votre affaire](#) au lieu de travail pour discuter de la VC/VPI et de la façon de l'aborder en milieu de travail.
  - Inviter des conférenciers invités comme des agents de police, du personnel de sécurité ou tout autre professionnel au lieu de travail afin de discuter de la violence et de la sécurité en milieu de travail.
- Placer des affiches et des présentoirs sur la prévention de la VC/VPI.
- Afficher une [liste de ressources communautaires en matière de VC/VPI](#), comme des organismes de service, des numéros de téléphone et des adresses, dans des espaces sûrs, comme les toilettes ou les coins-repas.

- Organiser une journée de perfectionnement professionnel pour que la direction et le personnel puissent évaluer les politiques de l'entreprise en matière de VC/VPI en milieu de travail.
- Communiquer des [messages](#) mensuels sur la VC/VPI. Les messages peuvent être distribués à tous les employés par courriel, dans des bulletins d'information, dans des mises à jour aux pages intranet de l'entreprise et dans des messages sur les babillards.



**Ressources supplémentaires :**

- [Protégeons la santé mentale au travail](#)
- [Mindful Employer Canada \(en anglais seulement\)](#)
- [Au programme : Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale](#)

**IT'S  
YOUR  
BUSINESS**  
A Domestic & Intimate  
Partner Violence  
Workplace Toolkit



**C'EST  
VOTRE  
AFFAIRE**  
Une trousse d'outils sur la violence  
conjugale et entre partenaires  
intimes pour les milieux de travail