

LES AGRESSEURS EN MILIEU DE TRAVAIL

Lorsqu'on fait face à des agresseurs potentiels en milieu de travail, la sécurité est la principale préoccupation. Personne ne devrait mettre quelqu'un de l'organisation ou soi-même dans une situation qui semble dangereuse.

Un employé qui prend conscience qu'un collègue utilise ses heures de travail ou du matériel de travail, comme les téléphones et les courriels, pour harceler ou maltraiter son partenaire intime peut prendre des mesures pour aborder la situation :

- S'il peut le faire en toute sécurité, l'employé devrait aborder le collègue directement afin de lui faire part de sa préoccupation tout en évitant de porter un jugement.
- S'il ne peut pas aborder le collègue en toute sécurité, il devrait communiquer avec un professionnel (comme un employé des ressources humaines) pour avoir de l'aide.
- Expliquer au collègue qu'il s'inquiète pour les deux parties de la relation (et leurs enfants, s'ils en ont).
- Prendre des mesures immédiates si le collègue fait des menaces ou commet des actes de violence dans le milieu de travail.

Un employeur qui doit composer avec un employé qui fait subir ou pourrait faire subir de la violence à quelqu'un (que ce soit à un collègue de travail ou à quelqu'un en dehors du milieu de travail) devrait prendre des mesures pour aborder la situation :

- S'il y a un danger immédiat, composer le 911 ou appeler la sécurité de l'immeuble.
- S'il peut le faire en toute sécurité, informer l'employé que son comportement doit cesser. Proposer à l'employé des ressources professionnelles, communautaires ou en milieu de travail, comme le programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF, aussi appelé PAE) s'il est offert.
- Ne pas forcer l'employé à rechercher de l'aide et ne pas causer de dispute par rapport à la violence.
- Maintenir une communication ouverte et chercher des occasions de l'aider ou de lui proposer des ressources.
- Si une discussion avec l'employé est possible, ne pas appuyer ou valider le comportement violent en disant des choses comme « je comprends qu'ils vous ont mis en colère... ». Commencez plutôt la conversation en disant des choses comme :

- « J'apprécie que vous soyez venu me donner des renseignements sur la situation. Il y a des ressources communautaires et gouvernementales avec des conseillers qui peuvent vous aider. Est-ce que vous souhaitez que je vous mette en communication avec ces ressources? »
- « Je m'inquiète. Vous éprouvez de toute évidence de la colère et de la tension. Que pouvons-nous faire afin de nous assurer que personne ne sera blessé? »
- Il n'est pas nécessaire que l'employeur soit un expert en matière de violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) pour pouvoir aider. L'employeur peut aider l'employé à communiquer avec des professionnels compétents.
- Être conscient de la sécurité personnelle de tous dans le milieu de travail. Ne pas intervenir physiquement dans une situation de violence et ne pas essayer d'agir comme médiateur dans la relation.

Que faire si l'employé violent déclare que « la situation ne vous concerne pas »?

Selon une récente *enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*, 75 % des agresseurs ont du mal à se concentrer au travail, 53 % estiment que leur comportement nuit à leur travail et 19 % ont rapporté avoir causé des accidents sur leur lieu de travail parce qu'ils se trouvent dans une situation de violence entre partenaires intimes¹. Il s'agit donc d'une source de préoccupation pour les employeurs lorsque les actions d'un agresseur ont une incidence sur ses comportements en milieu de travail, que ce soit sur le plan de la productivité ou de la sécurité des autres employés. L'employeur devrait envisager les stratégies et les tactiques suivantes :

- Exprimer son inquiétude pour la sécurité de l'employé, de son partenaire et de leurs enfants, s'ils en ont.
- Ne jamais se disputer avec l'agresseur concernant son comportement violent. Cela peut rendre la situation encore plus dangereuse.
- Appeler la police si la victime est en danger. La police est formée pour évaluer le risque.
- Maintenir les voies de communication ouvertes.

- Si l'employé a des enfants :
 - Exprimer votre inquiétude pour la sécurité et le bien-être émotionnel des enfants. L'agresseur pourrait être plus susceptible de modifier son comportement s'il souhaite être un bon parent.
 - Signaler la situation aux [autorités de la protection de l'enfance](#).

Que doit-on faire lorsque la victime/survivante² et l'agresseur travaillent dans le même milieu de travail?

Lorsque la victime et l'agresseur d'une situation de VC/VPI sont des employés d'un même milieu de travail, la situation peut être grandement imprévisible. Lorsque les deux partenaires travaillent pour la même organisation, l'employeur doit agir de façon adéquate avec la victime et l'agresseur.

Si la victime et l'agresseur travaillent dans le même milieu de travail, les mesures appropriées peuvent comprendre ce qui suit :

- Éliminer ou réduire la possibilité de communication entre les employés pendant les heures de travail (p. ex. donner aux travailleurs des heures de travail différentes et préserver la confidentialité de l'horaire de la victime).
- Définir différentes modalités de travail pour l'un des employés ou les deux, par exemple, des lieux de travail, des horaires, etc., différents, dans la mesure du possible.
- Aider la victime à recevoir un congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle (en vertu de la [Loi sur les normes d'emploi](#)).
- Offrir des recommandations appropriées aux deux employés, comme leur fournir des renseignements sur les sources d'aide.
- Aider la victime au moyen d'un [plan de protection adapté pour le milieu de travail en cas de violence conjugale ou entre partenaires intimes](#) pour contribuer à la protéger au travail.
- Élaborer un plan personnalisé de protection avec la victime, en collaboration avec des organismes et des professionnels locaux en matière de VC/VPI (comme les [travailleuses d'approche en matière de prévention de la violence conjugale](#)).

- Discuter avec l'employé qui est l'agresseur, exprimer clairement ce qu'il a dit ou fait et expliquer précisément pourquoi ce comportement est inacceptable.
- Prendre les mesures disciplinaires nécessaires pour le tenir responsable de tout comportement inacceptable ou inapproprié dans le milieu de travail.
- Souligner clairement que les ressources du milieu de travail ne devraient pas être utilisées pour harceler, traquer ou maltraiter la victime.
- Maintenir les voies de communication ouvertes pour les deux employés.

Les milieux de travail syndiqués

Si un employeur se mêle à la situation en essayant d'intervenir auprès des employés concernés ou touchés par la VC/VPI dans un milieu de travail syndiqué, chacun des employés concernés a le droit d'être représenté et soutenu par son organisation syndicale.

Il peut être courant pour le syndicat de défendre les intérêts d'un employé lorsque des mesures disciplinaires ont été prises ou envisagées par l'employeur (par exemple, pour avoir utilisé les ressources de l'entreprise et les heures de travail pour commettre des actes de VC/VPI), mais il est aussi nécessaire que les organisations syndicales offrent du soutien aux employés victimes/survivants de la VC/VPI. Une victime ou un survivant de VC/VPI dont l'employeur a négligé d'aborder la situation et de fournir un milieu de travail sécuritaire a droit au soutien et à la protection de son syndicat, puisque le défaut d'intervention est une action de l'employeur contre la victime/survivante.

N'oubliez pas que tous les travailleurs ont le **droit** à un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de violence et de harcèlement.

¹Wathen, C. N., J. C. D. MacGregor et B. J. MacQuarrie avec le Congrès du travail du Canada. Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children, London, Ontario, 2014.

²Veuillez noter : le mot « victime » est employé tout au long de notre trousse d'outils alors que le terme « survivant » pourrait aussi décrire les personnes ayant fait l'objet de violence conjugale ou entre partenaires intimes. Bien que certains soient d'avis qu'ils ont survécu à l'expérience et d'autres qu'ils en ont été victimes, nous reconnaissons respectueusement que certaines personnes ayant subi de la violence croient qu'aucun de ces termes ne s'applique à elles.

Quel effet ont les agresseurs sur le milieu de travail?

- Lorsque les membres du personnel prennent conscience qu'ils côtoient un agresseur, ils pourraient devenir angoissés ou se sentir mal à l'aise au travail.
- Le personnel sera peut-être intimidé par l'agresseur.
- Les collègues pourraient craindre pour leur sécurité et avoir besoin de soutien.
- La violence pourrait mettre les employés en danger.

Pour en apprendre davantage sur les effets de la VC/VPI dans le milieu de travail, consultez la fiche [Pourquoi les employeurs doivent s'en soucier - Les effets de la VC/VPI en milieu de travail.](#)

Ressources disponibles

- [Les droits et les responsabilités des employés et des employeurs](#)
- [Répertoire des services à l'intention des conjoints violents](#)
- [Campagne de sensibilisation L'amour ne devrait pas blesser](#)