

Évaluation des menaces et gestion des risques en milieu de travail : responsabilités juridiques des employeurs

Précision grammaticale : La violence conjugale touche majoritairement les femmes et est majoritairement commise par des hommes. Pour représenter cette réalité, dans ce document, le féminin est employé pour faire référence aux victimes et le masculin est employé pour faire référence aux agresseurs. Nous reconnaissons toutefois que des hommes peuvent être victimes et que des femmes peuvent agresser.

Les interventions axées sur la gestion des risques sont courantes dans la plupart des milieux de travail. Elles sont essentielles aux efforts de prévention et à des interventions efficaces en matière de santé et de sécurité au travail.

Comme l'indique le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) : « Une évaluation des risques consiste en une inspection approfondie du lieu de travail en vue d'identifier entre autres les éléments, situations et procédés qui peuvent causer un préjudice, en particulier à des personnes. Une fois que le risque a été cerné, il faut analyser et évaluer la probabilité et la gravité du risque. Il faut ensuite déterminer quelles mesures adopter afin d'empêcher le préjudice de se concrétiser. »

Les [documents du CCHST portant sur l'évaluation des risques](#) donnent des renseignements et des conseils utiles. En tant qu'employeur, vous pouvez aider à prévenir la violence au travail en utilisant ces outils dans le cadre d'un examen de votre milieu de travail.

Définition des termes

On parle de **violence « conjugale »** ou **violence « familiale »** quand une personne exerce du pouvoir et contrôle sur une autre personne avec laquelle elle entretient ou a entretenu une relation intime. La violence est tout d'abord psychologique et verbale, mais peut aussi être physique, sexuelle, économique ou spirituelle. La violence conjugale peut être présente dans tous les types de relation amoureuse ou intime : tous les âges, toutes les cultures, toutes les catégories socioprofessionnelles, mariés ou non, habitant ensemble ou non, etc. La violence peut également se poursuivre même après une séparation.

Parfois, les expressions « évaluation des menaces », « évaluation des risques » et « évaluation de la dangerosité » sont utilisées de manière interchangeable. Dans ce guide, nous utilisons « évaluation des risques » lorsque nous discutons de l'évaluation des risques pour l'ensemble du lieu de travail. Nous utilisons « évaluation des menaces » lorsque nous parlons d'évaluer le risque posé à une personne en particulier.

L'évaluation des menaces consiste à utiliser des outils ou un jugement professionnel pour évaluer le risque que la violence conjugale se répète et s'aggrave.

L'évaluation du risque de décès vise spécifiquement à identifier les cas où la violence conjugale peut entraîner la mort.

La **gestion des risques** est une approche systématique pour évaluer les risques et y réagir, c.-à-d. qui identifie, évalue, comprend et agit, et s'assure que les divers partenaires communautaires qui travaillent avec l'employée aux prises avec la violence ou avec l'agresseur communiquent entre eux.

La **planification de la sécurité** signifie l'élaboration d'un plan individualisé pour les employées aux prises avec la violence. Un plan de sécurité aide à réduire les risques auxquels cette personne et ses enfants peuvent être confrontés. Ces plans comprennent des stratégies visant à réduire le risque de violence physique ou d'autres préjudices causés par l'agresseur. Les détails de chaque plan varient selon la situation de l'employée aux prises avec la violence — si elle vit avec l'agresseur, si elle est séparée de l'agresseur, si elle envisage de quitter l'agresseur ou si elle compte rester avec l'agresseur. Les ressources disponibles influencent également le plan.

Vos responsabilités juridiques : évaluer et gérer le risque de violence familiale en milieu de travail



La [Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario](#) indique clairement les responsabilités des employeurs en ce qui a trait à la prévention de la violence au travail : « L'employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger. ». Une telle exigence existe parce que la violence conjugale peut mettre la personne ciblée en danger et peut également représenter un danger pour ses collègues.

L'évaluation des menaces de violence conjugale et la gestion des risques associés à ces menaces sont des précautions raisonnables et font donc partie de l'obligation générale de l'employeur d'évaluer le risque de violence au travail.

Procéder à une évaluation des menaces

Si vous savez qu'une personne de votre lieu de travail est aux prises avec la violence conjugale, la meilleure approche est de procéder à une évaluation des menaces. Une évaluation des menaces soutient l'équipe dans la création d'un plan de sécurité réaliste. Il aide à sensibiliser votre personnel à la violence familiale et à communiquer aux personnes qui en ont besoin de l'information sur les risques auxquels elles sont exposées.

Une évaluation des menaces peut également aider le système judiciaire à identifier les agresseurs à risque élevé et fournir des renseignements utiles pour élaborer des plans de traitement appropriés.

En recueillant et en évaluant des renseignements sur la personnalité, les antécédents et la situation particulière, vous pouvez fournir une opinion éclairée sur le risque de violence à l'avenir.

Ce processus peut servir de dépistage préliminaire du danger et vous alerter si la vie d'une personne est menacée.

Il est préférable de faire appel à un ou une spécialiste de l'évaluation des menaces pour recueillir ces renseignements essentiels. Cette personne pourra vous aider à déterminer si la menace est faible, moyenne ou élevée et connaîtra la meilleure façon d'assurer la sécurité de l'ensemble des personnes qui fréquentent le lieu de travail.

Le ou la spécialiste en évaluation des menaces peut être :



- Une personne à l'interne, formée à la violence conjugale et à l'utilisation d'un outil d'évaluation des menaces. Il est recommandé que plusieurs personnes soient formées, comme les membres du comité de santé et de sécurité, le personnel des ressources humaines, les gestionnaires, les superviseurs et superviseuses et les responsables syndicaux et syndicales.
- Une personne de l'externe, comme une employée d'une organisation offrant du soutien aux femmes aux prises avec la violence.

Il est recommandé de mettre en place une politique qui indique clairement au personnel le processus de dévoilement et les processus suivis. Tenez compte de l'obligation de fournir des renseignements à votre équipe au sujet d'un risque de violence au travail de la part d'une personne ayant des antécédents de comportement violent, même si cela peut comprendre certains renseignements personnels.

Outils d'évaluation des menaces

On compte environ 24 outils d'évaluation des risques de violence conjugale utilisés au Canada. Selon les circonstances, un outil peut mieux convenir qu'un autre; chaque outil a ses propres utilités. Pour en savoir plus sur les outils disponibles, [consultez cette page Web de Justice Canada](#).

Pour comprendre le risque, les renseignements doivent être à jour, crédibles et pertinents. Il faut également procéder de façon régulière à une mise à jour pour vérifier que la situation n'a pas évolué.

Ces questions peuvent vous aider à procéder à une évaluation préliminaire des menaces et aider à établir un plan de sécurité :

- L'agresseur a-t-il proféré des menaces sur le lieu de travail? A-t-il menacé de venir sur le lieu de travail? Connaît-il l'emplacement, l'horaire ou le quart de travail de l'employée qu'il violente?
- L'agresseur a-t-il menacé des membres de votre personnel? Craignent-ils ou elles pour leur sécurité?
- L'agresseur a-t-il suivi des membres du personnel ou les a-t-il abordés?
- Comment l'employée aux prises avec la violence se rend-elle au travail? A-t-elle un véhicule ou se déplace-t-elle en transport en commun? Voyage-t-elle seule? L'itinéraire entre son domicile et son lieu de travail est-il sécuritaire? Son emplacement de stationnement est-il sécuritaire?
- Si l'employée a des enfants, est-ce qu'ils et elles sont en sécurité à l'école ou à la garderie?
- L'employée aux prises avec la violence est-elle sensibilisée à la planification de la sécurité à la maison, au travail, dans la collectivité, à l'école ou à la garderie de ses enfants? A-t-elle un plan de sécurité pour elle-même et ses enfants? Veut-elle de l'aide pour créer un tel plan?
- La personne peut-elle bénéficier de ressources du milieu de travail pour l'aider à planifier sa sécurité? (Par exemple, elle pourrait utiliser des ressources téléphoniques et Internet pour trouver des renseignements qui ne pourront pas être retracés par son agresseur, conserver sa documentation et ses effets personnels dans un endroit sûr et recevoir des messages téléphoniques ou électroniques.)
- Veut-elle de l'aide pour apprendre à « effacer ses traces » sur Internet ou dans ses courriels sur un ordinateur personnel?
- Est-ce que le ou la coordonnatrice en milieu de travail, les ressources humaines, les gestionnaires, les collègues et le personnel d'accueil disposent de l'information nécessaire pour empêcher un agresseur de se rendre au travail?
- Est-ce qu'un ou une membre du personnel a les coordonnées d'urgence de l'employée aux prises avec la violence (y compris les maisons d'hébergement ou autres endroits où elle peut rester)?
- L'horaire de travail de la personne est-il suffisamment flexible pour qu'elle se rende à des rendez-vous juridiques et médicaux, gère des comparutions devant le tribunal ou s'occupe du logement et de la garde des enfants sans avoir à utiliser de congés sans solde?
- De quels autres renseignements l'employeur pourrait-il avoir besoin pour aider à protéger l'employée? De quelle autre façon peut-il aider?

L'employée aux prises avec la violence peut avoir besoin d'un plan de sécurité au travail. Il décrira comment elle et vous êtes préparés pour faire face à tout type de violence. Chaque plan de sécurité est unique. Les solutions les plus efficaces répondent aux besoins et aux préférences de l'employée et de ses collègues. Ils sont basés sur les options et les soutiens que le milieu de travail peut offrir. Chaque plan devra être personnalisé pour tirer le meilleur parti des ressources disponibles dans le milieu de travail et dans la collectivité et pour répondre aux besoins de l'employée aux prises avec la violence ainsi que son employeur.

Signes d'un risque accru



C'est une bonne idée de se familiariser avec [les signes avertisseurs de violence conjugale propres au lieu de travail](#) et de les revoir régulièrement. Si vous soupçonnez qu'une de vos employées est aux prises avec la violence conjugale, référez-vous à cette liste pour mieux comprendre les signes de violence.

Si vous savez qu'une de vos employées est aux prises avec la violence conjugale, il est important d'estimer le niveau de risque auquel elle peut être confrontée. La campagne [Voir la violence](#) communique de l'information sur les situations qui présentent des risques plus élevés :

- L'employée vient de se séparer ou prévoit quitter la relation.
- L'employée est impliquée dans un conflit au sujet de la garde d'enfants.
- L'employée entretient une autre relation intime (ou l'agresseur croit qu'elle entretient une autre relation, surtout si l'autre personne travaille avec elle).
- L'agresseur connaît des changements majeurs dans sa vie (p. ex. par rapport à son emploi, une séparation, une dépression).
- L'agresseur a accès à des armes ou a des antécédents de violence.
- L'agresseur a menacé de blesser ou de tuer la victime, ses enfants, ses animaux de compagnie ou ses collègues ou de détruire ses biens.
- L'agresseur a frappé ou étranglé la victime.
- L'agresseur a accès à la victime ou à ses enfants.
- L'agresseur a menacé de se suicider.

Les personnes qui craignent pour leur vie et pour la sécurité de leurs enfants et de leurs collègues sont plus à risque, tout comme les personnes appartenant à certains groupes, notamment les femmes :

qui ont moins de 25 ans

qui sont autochtones

qui ont une limitation fonctionnelle

qui sont racialisées¹ ou nouvellement arrivées au Canada

qui sont isolées

qui utilisent des drogues

qui sont enceintes ou ont des enfants d'un partenaire précédent

qui sont conjointes de fait de l'agresseur

Pour reconnaître les situations qui posent un risque de blessures ou même de décès, il est important que les employeurs regardent au-delà des incidents violents ou des menaces de violence conjugale ayant déjà eu lieu.

1 Renvoi au concept de racialisation, c'est-à-dire d'une « personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. [...] Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective, ni biologique mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure l'«Autre». » Source : <https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/>

Quand une personne risque-t-elle d'être tuée?

Le Bureau du coroner en chef de l'Ontario a répertorié les situations qui augmentaient le risque de meurtre :

- La femme était séparée de l'agresseur ou s'apprêtait à s'en séparer.
- Il existait des antécédents de violence conjugale.
- Le niveau de violence était croissant.
- L'agresseur avait montré des signes de comportement obsessionnel et de harcèlement.
- L'agresseur avait proféré des menaces de mort.



Si vous reconnaissez l'un de ces signes avertisseurs, les études indiquent que l'employée fait face à un risque accru de préjudice grave ou de mort. Ne tenez pas pour acquis pas qu'une femme est en sécurité parce qu'elle a l'intention de quitter ou vient de quitter une relation violente. Une femme qui quitte un agresseur sera plus en sécurité à long terme, mais elle est en grand danger au moment de la séparation, surtout juste avant qu'elle ne le quitte, lors de son départ et pour plusieurs mois après sa séparation. La planification de la sécurité est essentielle pendant cette période. Pour en savoir plus sur la planification de la sécurité, consultez le gabarit disponible au www.VoirLaViolence.ca.



Ce document d'[Action ontarienne contre la violence faite aux femmes](http://www.ActionOntarienne.ca) est en partie adapté d'une ressource produite par [The Learning Network at the Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children](http://www.TheLearningNetwork.ca) en collaboration avec plusieurs partenaires.

Consultez les documents à l'intention des employeurs et des victimes : www.VoirLaViolence.ca