Traitement des contrevenants et gestion des risques en milieu de travail

Katreena Scott et Tracey Marshall

Aperçu

- Importance d'inclure des dispositions relatives à la violence
  - Prévalence
  - Position
  - Impact sur les travailleurs et les lieux de travail
- Les besoins
- Évaluation des risques et des menaces
  - Facteurs de risque clés
  - Aspects de l'évaluation

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Pourquoi inclure les contrevenants?

La violence familiale est devenue courante et omniprésente

- Selon les données les plus récentes de l'Enquête sociale générale, le taux de prévalence sur cinq ans de la victimisation par violence familiale chez les couples canadiens est de 4 % (Enquête sociale générale du Canada)
- En matière de prévalence à vie, l'enquête pancanadienne portant sur la violence domestique en lieu de travail de Wathen et al. (2014) indique ce qui suit :
  - Un tiers (33,6 %) des répondants ont déclaré l'avoir déjà vécue
  - 35,4 % ont déclaré avoir au moins une collègue qui, selon eux, l'a vécue ou l'a déjà vécue
  - 11,8 % déclarent avoir au moins un collègue qui, à leur avis, est abusif ou avait déjà été abusif envers son partenaire

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Pourquoi inclure les contrevenants?

- La tolérance zéro ne va pas fonctionner
  - « Ceux qui se livrent à la violence familiale sont nos collègues et superviseurs et ceux qui travaillent sous notre surveillance. Notre plan d'intervention ne peut pas se limiter à filtrer et à retirer de notre main-d'œuvre toutes les personnes qui ont perpétré la violence familiale. »
- On risque de faire de la violence familiale un « problème de femme »
  - « Si nous continuons à documenter l'impact sur le lieu de travail et à créer des responsabilités pour faire face à la victimisation par violence familiale, sans accorder la même attention à l'impact et aux responsabilités des employeurs en matière de perpétration de violence familiale, les femmes risquent d'être injustement défavorisées. »
- Le fait d'aborder la violence familiale est conforme à nos valeurs visant la création d'un lieu de travail sécuritaire et positif pour tout le monde

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

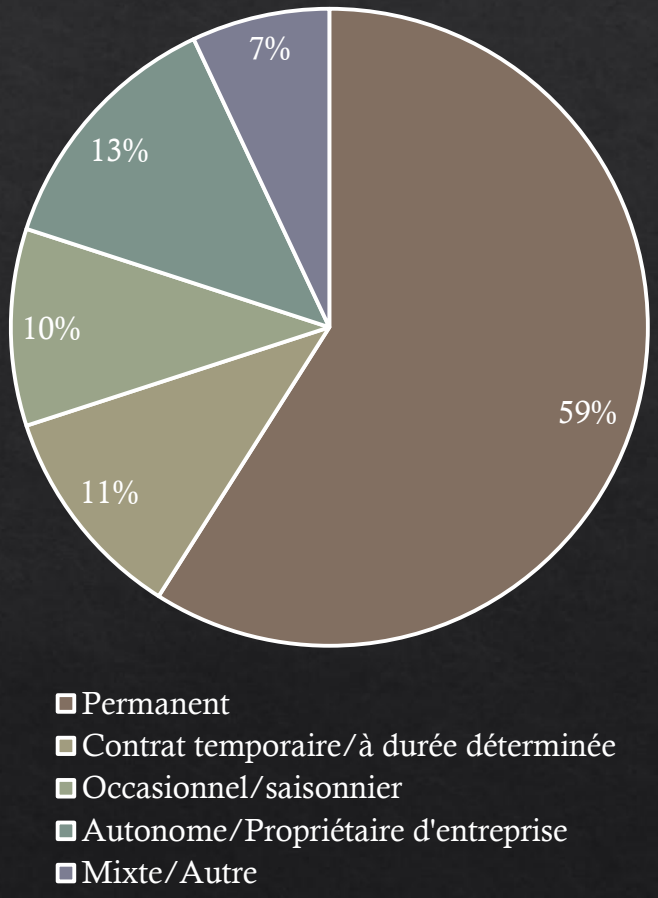
La perpétration de la violence familiale a un impact sur le lieu de travail

- 501 personnes ont participé aux Programmes d'intervention auprès des partenaires violents, répartis de façon représentative sur les différentes régions géographiques (Scott et al., 2017)

Secteur d'emploi	
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	53,3 %
Vente et services	19,3 %
Fabrication et services d'utilité publique	7,5 %
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	4,2 %
Affaires, finance et administration	4,6 %
Gestion, arts, éducation, services juridiques, secteur de la santé, agriculture et ressources naturelles	Moins de 4 %

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Situation de l'emploi



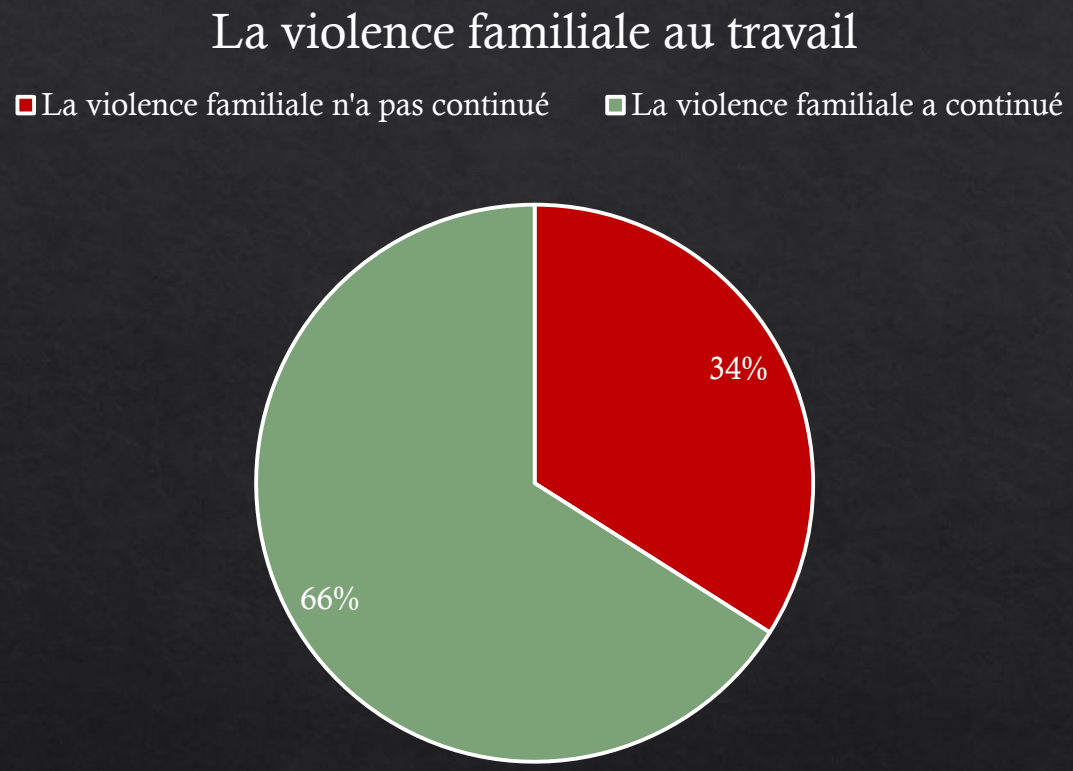
Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Qu'est-ce qui constituait du conflit, de la surveillance et des abus émotionnels au travail?

Au cours des deux dernières années …
1) Avez-vous déjà utilisé des appels téléphoniques, des textes, des courriels ou d'autres messages au travail pour …
2) Êtes-vous déjà passé par le lieu de travail de votre (ex) partenaire pour …
3) Vous êtes-vous déjà rendu chez votre (ex) partenaire ou à un autre endroit où vous pensiez qu'elle serait pour…

Conflit	Surveillance	Abus émotionnel
continuer une dispute / un conflit essayer de résoudre un conflit / argument précédent	vérifier auprès de votre (ex) partenaire pour vous assurer qu'elle faisait ce qu'elle avait promis de faire découvrir si votre (ex) partenaire était là où elle avait dit qu'elle serait	dire quelque chose de délibérément blessant ou dégradant intimider, menacer ou effrayer votre (ex) partenaire

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall



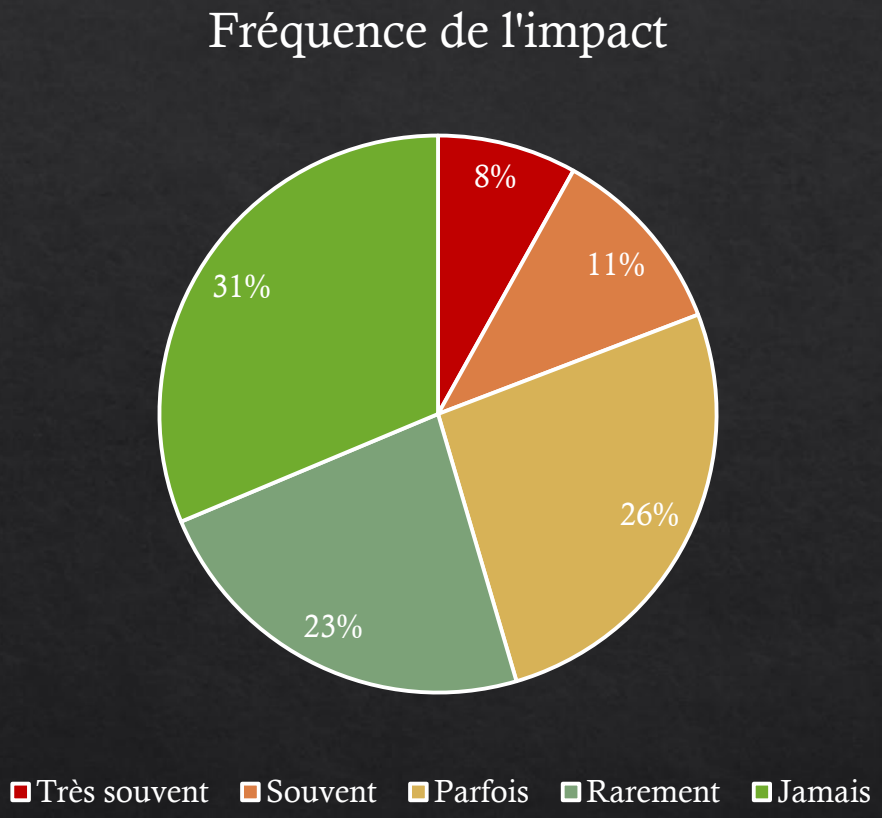
Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Les comportements d’abus émotionnel et de surveillance sont signalés aussi souvent l’un que l’autre

Plus de 90 % ont déclaré avoir envoyé des messages

Près du tiers ont déclaré se rendre au lieu de travail

Environ un quart ont indiqué utiliser leur temps de travail pour se rendre là où se trouvait leur partenaire (c'est-à-dire chez elle ou à son lieu de travail)



« Les conflits produisaient de l'anxiété / de la dépression et j'étais incapable de me concentrer sur mon travail. Lorsque je travaillais, une grande partie de mon travail était de qualité inférieure. »

« Je suis cuisinier dans un restaurant achalandé, et de composer avec une dispute avant le travail faisait en sorte que je me fâchais lorsque de nombreuses commandes arrivaient en même temps, alors que normalement, j'aime m'occuper de plusieurs commandes. »

«Prendre congé, de sorte qu'aucune tâche n'était accomplie pendant ce temps. Je devais manquer des événements que j'avais organisés et dans lesquels j'avais un rôle important à jouer parce qu'ils ont eu lieu quelques jours après l'incident. »

« Juste d'essayer de dire à mon patron que j'ai besoin d'un jour de congé pour [l'IPV], mais sans lui expliquer [l'IPV]. »

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

9 % ont signalé des accidents

« Je travaillais sur le toit d'une maison […] je n'ai pas entendu ce que me disait un collègue et je suis presque tombé du toit. »

« J'ai glissé et suis tombé et je me suis presque accroché le pied dans la lame. »

« J'ai passé une nuit en prison et je suis sorti le matin, je suis allé au travail et, à cause du manque de sommeil et du stress, j'ai subi un accident de voiture avec un véhicule de travail. »

« Parce que je me faisais tant de soucis, j'ai endommagé deux appareils coûteux au travail. »

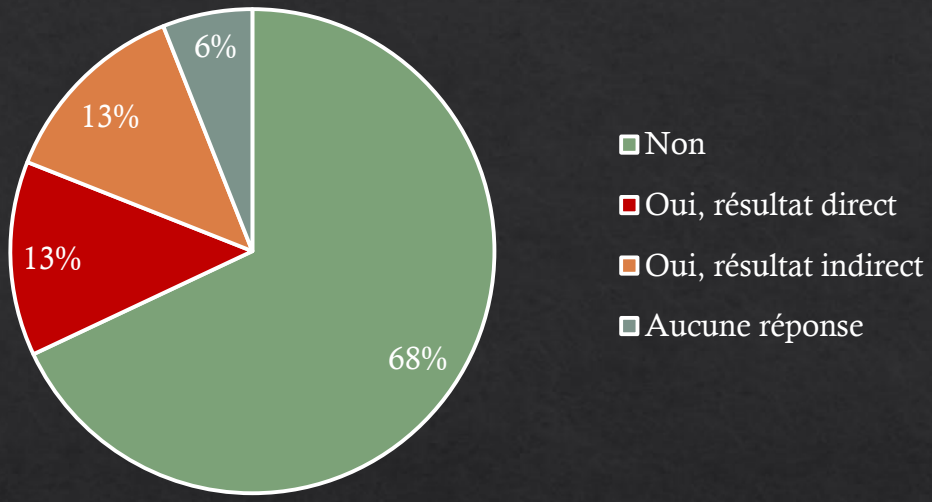
« J'ai lâché une charge de briques sur quelqu'un. »

« Je croyais que je m'étais brûlé la main sur un matériau chaud à plusieurs reprises. J'ai renversé le patin du chariot élévateur. Cela aurait pu causer la mort. »

« J'avais oublié qu'on m'avait assigné six patients pendant le quart de jour, alors j'en ai oublié un quand il a fallu administrer des médicaments. Cet incident a porté mon directeur à me réprimander et m'interroger. »

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Perte d'emploi



"« Après être allé au tribunal et avoir obtenu un casier judiciaire, aucun lieu de travail ne m'engage avec mon casier judiciaire. Je suis donc obligé de faire partie du programme Ontario au travail. Je préférerais beaucoup plus travailler! »

« Je suis incapable de trouver du travail depuis l'incident et je pense que le casier judiciaire a contribué à m'empêcher de travailler. Avant cela, je n'avais jamais eu de contravention ou d'amende, et je n'avais jamais eu de difficulté à trouver du travail. »

« Si la direction de mon lieu de travail savait que j'étais accusé ou en probation, je pourrais être licencié. »

Réponses nécessaires (et obligations aux termes de la LSST)

- Préventives (politique de prévention de la violence)
- Intervention précoce - dire quelque chose, repérer les problèmes dès le début (identifier les vulnérabilités)
- Protocole d'enquête sur les plaintes
- Gamme progressive de réponses, y compris
  - Soutien pour ceux qui veulent de l'aide, pression en milieu de travail pour ceux qui sont plus réticents
  - L'évaluation des risques est souvent une composante nécessaire

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

*Le danger peut être plus grand si la **victime***

- vient de se séparer ou prévoit partir.
- est engagée dans une bataille pour la garde ou a des enfants d'une relation antérieure.
- craint pour sa propre vie et pour la sécurité de ses enfants.
- cache des blessures.
- a commencé une autre relation.
- n'a pas accès à un téléphone en dehors du travail.
- fait face à d'autres obstacles (par exemple, ne parle pas la langue, n'est pas encore une résidente légale du Canada, vit en région éloignée, etc.).
- n'a pas de famille ou d'amis en dehors du travail.

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Séparation récente ou en attente

- *En Ontario, de nombreux décès liés à la violence familiale sont survenus à la fin de la relation ou à la suite de la séparation. Si l'une de vos employées a un partenaire violent et s'est récemment séparée ou envisage de le faire, soyez attentif aux risques accrus.*

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Traque ou harcèlement criminel

- *Prenez la traque au sérieux. La traque a été identifiée comme l'un des principaux facteurs de risque de meurtre et de tentative de meurtre de partenaires féminines dans des relations intimes. Même si la victime a obtenu une ordonnance interdictive, rien ne garantit que l'agresseur la respectera. Prenez des mesures pour assurer la sécurité de la victime si elle est traquée ou si une ordonnance interdictive est enfreinte.*

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Comment reconnaissez-vous la violence domestique sur le lieu de travail?

Nuire à la victime au travail par les moyens suivants :

- faire des appels téléphoniques harcelants répétés
- se livrer à du harcèlement en personne sur le lieu de travail
- téléphoner ou envoyer un courriel à la victime à plusieurs reprises
- traquer et / ou surveiller la victime
- se présenter sur le lieu de travail et harceler les collègues de travail en leur posant des questions sur la victime (où est-elle, avec qui elle est, quand sera-t-elle revenue, etc.)
- mentir aux collègues (elle est malade aujourd'hui, en dehors de la ville, chez elle avec un enfant malade, etc.)
- menacer les collègues de travail (si vous ne me le dites pas, je vais…)
- abuser verbalement la victime ou ses collègues
- afficher des comportements jaloux et contrôlants
- détruire les biens de la victime ou de l'organisation
- blesser physiquement la victime et / ou ses collègues

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Informations sur une personne ayant des antécédents de **comportement violent**

- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* précise que les employeurs et les superviseurs doivent fournir aux travailleurs des informations, y compris des informations personnelles, relatives au risque de violence sur le lieu de travail de la part d'une personne ayant des antécédents de comportement violent.
- Cependant, cette obligation est limitée et s'applique uniquement dans les cas suivants :

  a) lorsque le travailleur peut s'attendre à rencontrer la personne violente dans l'exercice de son travail; et

  b) lorsque le risque de violence sur le lieu de travail est susceptible d'exposer le travailleur à des blessures physiques.
- Les employeurs et les superviseurs ne doivent pas non plus divulguer plus d'informations qu'il n'est raisonnablement nécessaire pour la protection d'un travailleur contre les blessures.

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Quel est le but ultime de l'Évaluation des risques et des menaces?

LA PRÉVENTION DE L'HOMICIDE

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Enquête criminelle (s'il faut faire appel à la police)

- Une enquête criminelle est ouverte pour établir si un crime a été commis et qui l'a commis.

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Enquête factuelle préventive (qu'on fasse appel à la police ou non)

- L'enquête factuelle préventive est une mesure de prévention dont l'objectif est d'empêcher la perpétration d'un crime

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Évaluation des menaces

- Analyse des comportements pour *empêcher* les crimes.

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Quand doit on prendre une menace au sérieux?

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Les menaces

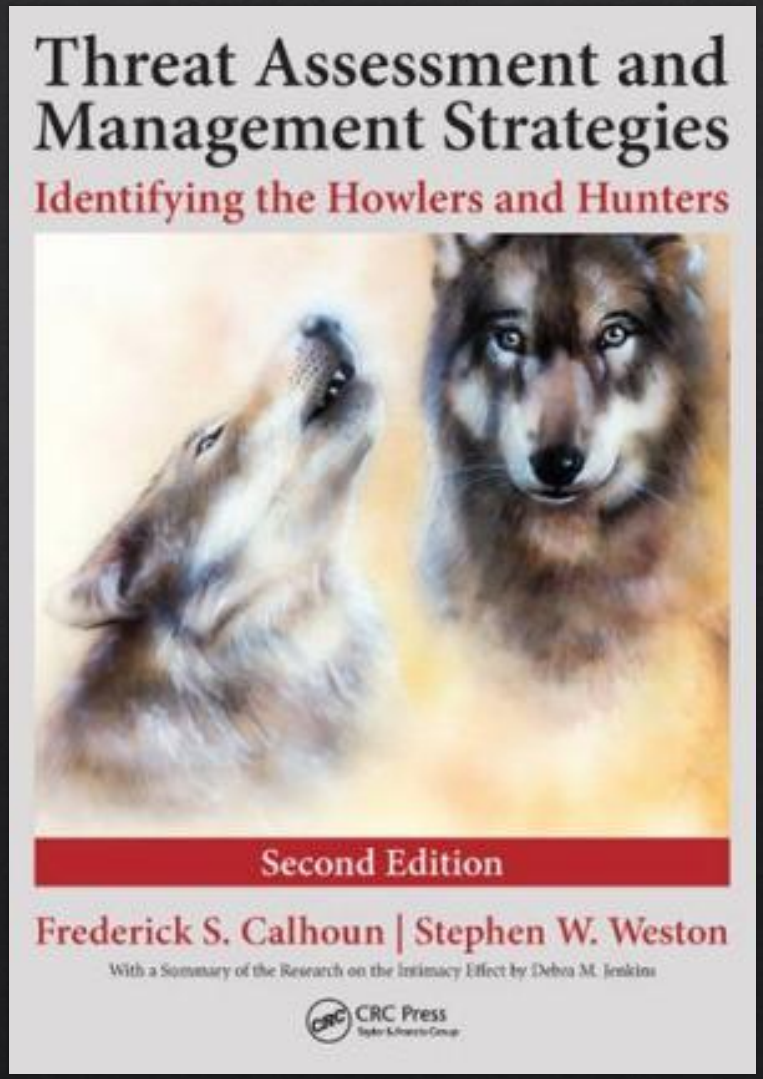
Chaque personne qui *profère* des menaces ne *représente pas forcément* une menace

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Hurleurs et chasseurs

(Évaluation des menaces et stratégies de gestion : identification des hurleurs et chasseurs

Deuxième édition)



Hurleurs et chasseurs

Hurleurs - adoptent un comportement problématique, mais n'ont pas recours à la violence meurtrière. Un hurleur mesure le succès en fonction du stress qu'il provoque en dérangeant la victime, en lui faisant peur ou en la gênant.

Chasseurs – ont recours à la violence meurtrière intentionnellement pour résoudre les injustices perçues. Leurs comportements suivent un sentier défini (le chemin de la violence intentionnelle). Un chasseur mesure le succès par la mort et la destruction.

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Enquête et évaluation

- Une enquête criminelle se penche sur un « moment précis »
- Une évaluation des menaces examine le processus évolutif
- Une arrestation et une accusation criminelle ne réduisent pas le risque de violence… Les accusations peuvent plutôt ajouter au processus de justification.

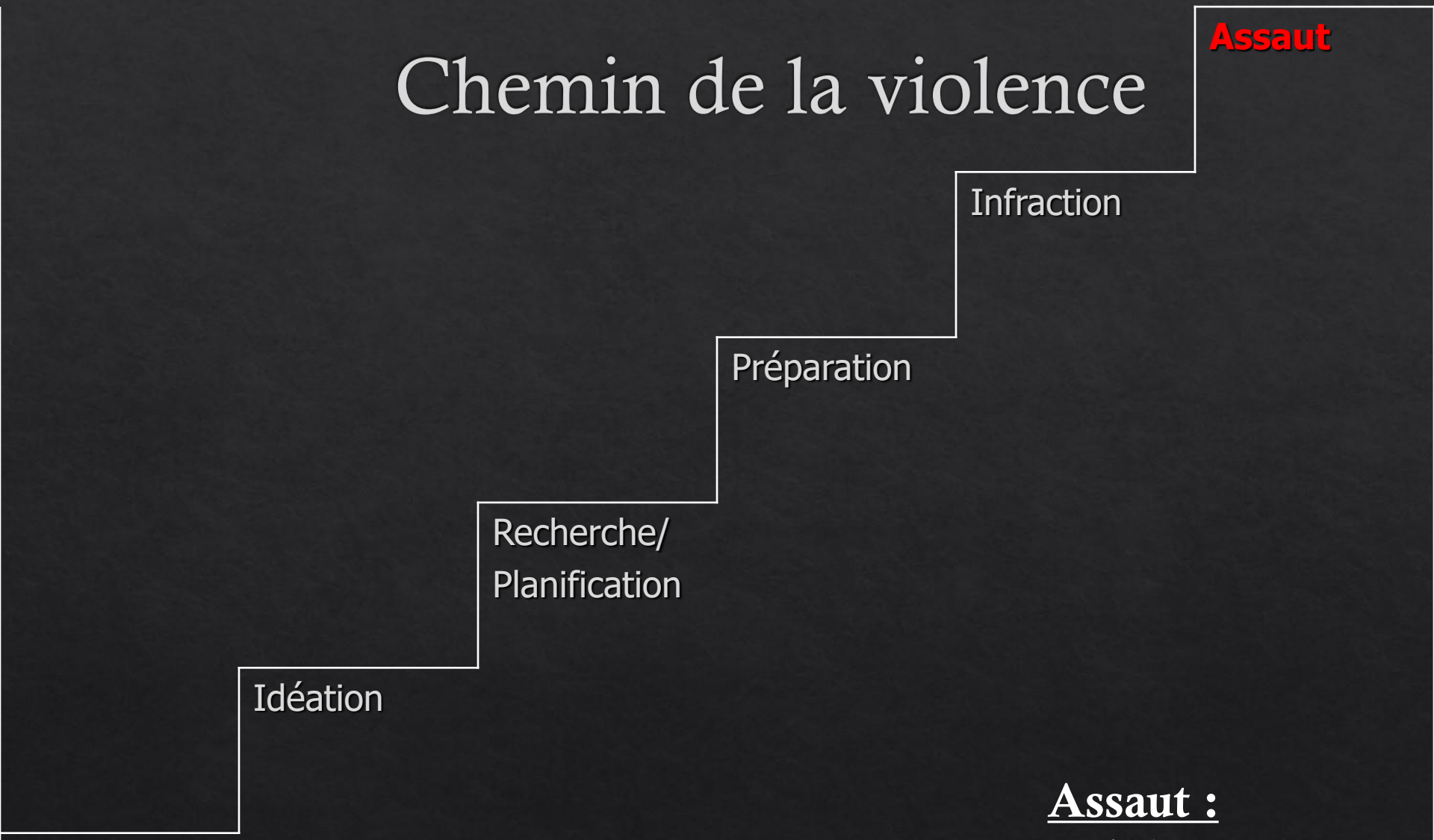
Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Le chemin de la violence

Frederick Calhoun, Ph.D. et Stephen Weston, J.D.

Étude du service secret des É.-U.

Chemin de la violence



Assaut :
- Violence meurtrière

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Justification, capacités, conséquences et options

Gavin DeBecker

Justification, capacités, conséquences et options

- La personne sent-elle que son recours à la violence est ***justifié***?

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Justification, capacités, conséquences et options

- La personne a-t-elle la ***capacité*** de commettre une forme de violence, ou se croit-elle capable de le réussir?

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Justification, capacités, conséquences et options

- Comment la personne perçoit-elle les ***conséquences*** associées à l'utilisation de la violence?

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Justification, capacités, conséquences et options

- La personne a-t-elle l'impression de disposer d'autres ***options*** que la violence?

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Scénario

Scénario

Employée Stella : Stella s'est récemment séparée après 19 ans de mariage. Son mari est connu pour être jaloux et a été violent dans le passé. Il croit que Stella est partie parce qu'elle entretenait une relation amoureuse avec son superviseur Matthew. Stella a obtenu une ordonnance interdictive interdisant à son ex-mari de se rendre sur son lieu de travail. Depuis que cette ordonnance a été signifiée à ce dernier, sa consommation d'alcool a augmenté et il lui a envoyé un courriel au travail déclarant : « Quand tu m'as épousé, tu m'as promis que c'était jusqu'à ce que la mort nous sépare … Je vais m'assurer que tu tiennes parole. »

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Niveau de risque?

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

L’utilisation d’un outil normalisé d’évaluation des menaces……

- assurerait la cohérence du langage au sein de l'entreprise et en coopération avec les agences externes nécessaires.
- permettrait une surveillance continue et identifierait une escalade ou une désescalade du risque.
- assurerait la communication et l’évaluation continues jusqu'à ce que le risque soit considéré comme étant réduit.

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

À qui Stella doit-elle le dire?

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Que devrait-il se passer par la suite?

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Quelles stratégies devrait-on mettre en place?

Ne pas reproduire sans l'autorisation écrite de Tracey Marshall

Merci