

RÉPONDRE À LA VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL GRÂCE À LA COLLABORATION



Modèle de plan individualisé de sécurité contre la violence conjugale en milieu de travail

Qu'est-ce qu'un plan individualisé de sécurité contre la violence conjugale en milieu de travail?

Un plan individualisé de sécurité est préparé à l'intention de toute employée qui pourrait être victime de violence conjugale en milieu de travail. Ce type de plan tient compte de diverses options et modalités de travail visant à renforcer la protection de l'employée, sa sécurité personnelle et au travail, notamment s'il travaille à domicile.

Pourquoi l'employeur doit-il contribuer à l'élaboration d'un plan individualisé de sécurité?

Les employés doivent se sentir en sécurité dans leur milieu de travail. Pour cette raison, les employeurs doivent s'assurer que ce lieu est sûr et protégé. Un tel plan est préparé pour toute employée qui révèle être victime de violence conjugale pour assurer sa sécurité et celle des autres employés.

Comment puis-je élaborer un plan individualisé de sécurité?

L'employée victime de violence conjugale aura besoin d'un plan de sécurité à la maison, dans sa collectivité et sur son lieu de travail. Nous vous recommandons d'aiguiller l'employée victime de violence conjugale vers un expert externe, comme un travailleur dans un refuge, afin d'élaborer un plan de sécurité complet. L'employeur n'est responsable que de la planification de la sécurité de l'employée sur le lieu de travail, mais il est important que les mesures prises en milieu de travail, à la maison et dans la sa collectivité se complètent. Si l'employée travaille à domicile, la planification de sa sécurité à la maison et au travail s'entremêle. Il est préférable que vous, le superviseur/gestionnaire, et l'employé collaborez avec un expert externe pour mettre ce plan au point.

Les décisions concernant la relation de l'employée relèvent d'elle, et non de vous. Les mesures indiquées dans le plan de sécurité en milieu de travail doivent trouver un juste équilibre entre le respect du droit de l'employée intéressée de prendre des décisions concernant sa relation et la nécessité de s'assurer que tous les employés, y compris elle-même, sont en sécurité sur le lieu de travail. Examinez souvent ce plan et modifiez-le à mesure que les préoccupations de sécurité changent.

Rappel!

L'employée traverse une période probablement de stress intense. Elle pourrait éprouver diverses émotions, comme la peur, l'embarras et la honte, et se préoccuper du devenir de ses enfants, du logement et d'autres questions d'ordre financier. Soyez solidaire, compatissant et encourageant; ne portez aucun jugement.

Trouver un équilibre entre la sécurité et le respect de la vie privée

Il est important de protéger la vie privée de toute employée victime de violence conjugale. Malheureusement, cela n'est pas toujours possible. Il est parfois nécessaire de révéler certaines informations dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de sécurité. Vous pouvez rassurer l'employée que les informations ne seront communiquées qu'aux personnes qui doivent en être informées pour des raisons de sécurité.

Dépistage des risques

Un plan de sécurité doit s'appuyer sur une évaluation des risques liés à la situation particulière de l'employée victime de violence conjugale. Le site DvatWork propose un outil de dépistage des risques. Si les résultats indiquent que vous devez évaluer les risques de manière plus approfondie, vous pouvez collaborer avec un expert externe, comme un travailleur dans un refuge (<https://www.sheltersafe.ca>) ou un professionnel en évaluation des risques de violence conjugale (<https://www.dvatwork.ca/sites/default/files/2020-08/List%20of%20Prof%20Threat%20Assessors.pdf>) pour mener une évaluation professionnelle des risques.

* Dans ce document, l'emploi du féminin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Avant d'entamer le plan de sécurité		
Ligne directrice	Conseils pour la mise en œuvre des lignes directrices	Mesures prises
Collaboration		
Choisir un expert externe ou un professionnel en évaluation des risques pour vous aider à élaborer le plan de sécurité en milieu de travail. Commencer par le dépistage des risques. Porter une attention particulière aux risques sur le lieu de travail. Organiser une rencontre à un moment propice pour l'expert, l'employée et vous-même.	<ul style="list-style-type: none">- Lien vers l'outil de dépistage des risques- Lien vers Shelter Net- Lien vers les évaluateurs professionnels des risques	
Remarques		

Se préparer à la discussion		
<p>Trouver un espace calme où il n’y aura pas de dérangement.</p> <p>Expliquer vos obligations juridiques et stratégiques d’offrir un milieu de travail sûr à l’employée concernée et à l’expert avec qui vous collaborez.</p> <p>S’entendre sur les renseignements qui seront recueillis et la personne chargée de le faire.</p> <p>Expliquer les limites du respect de la vie privée et rappeler votre engagement à ne communiquer les informations qu’aux personnes concernées.</p> <p>Expliquer à l’employée les soutiens offerts en vertu de votre politique et de votre programme en matière de violence conjugale en milieu de travail.</p> <p>Déterminer le responsable de la coordination des informations relatives à la situation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à ce que les responsables de la sécurité et du soutien en milieu de travail reçoivent la formation adéquate. - Exprimer votre souci de la sécurité de l’employée sans expression de jugement, de blâme ou de honte. - Préciser que le plan est un document souple et modifiable qui sert à assurer la sécurité de l’employée au travail. - Les soutiens peuvent inclure des programmes organisationnels, comme le PAE, les avantages prévus par la politique en milieu de travail ou la convention collective, les lignes d’écoute téléphonique communautaires, les services de conseil et les ressources en ligne. - L’expert externe sera en mesure d’offrir de l’information sur les soutiens proposés. 	
Remarques		
Documents		
<p>Déterminer le lieu de stockage des documents relatifs à l’évaluation des risques et du plan de sécurité. Ces documents doivent être stockés dans un lieu sûr et distinct du fichier RH de l’employée concernée.</p>	<p>Au nombre des mesures possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trouver un lieu de stockage physique ou électronique pour les documents relatifs aux plans de sécurité en cas de violence conjugale uniquement. - Désigner la personne ou l’équipe responsable de la gestion de ces documents. 	

<p>Déterminer les personnes pouvant accéder aux informations contenues dans le dossier et les circonstances leur donnant cet accès.</p> <p>Déterminer les documents qui seront recueillis au travail et le responsable de cette tâche. Déterminer le responsable de la collecte des documents et de leur stockage dans le lieu sécurisé.</p> <p>Déterminer le responsable de l'examen des documents et du calendrier de cet examen.</p> <p>Consulter les experts en violence conjugale pour déterminer quand un cas peut être considéré comme « clos » et ne faisant plus l'objet d'un examen.</p> <p>Établir les critères d'accès de l'employée concernée aux informations contenues dans son dossier.</p>		
<p>Remarques</p>		
<p>Communications</p>		
<p>Réfléchir aux façons dont un (ex)partenaire violent pourrait communiquer avec l'employée concernée au moyen des canaux de communication de l'employeur, notamment les messages téléphoniques, les textos, les courriels et les médias sociaux.</p> <p>Réfléchir aux façons de protéger l'employée concernée contre les actes de harcèlement et les menaces au moyen des canaux de communication de l'entreprise.</p>	<p>Au nombre des mesures possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modifier les numéros de téléphone et les adresses électroniques. - Charger une personne de répondre aux appels téléphoniques reçus par l'employée concernée. - Acheminer tous les appels reçus vers la boîte de messagerie vocale. - Bloquer les appels téléphoniques. - Désactiver la localisation des appels sur les téléphones cellulaires de l'employée concernée, en particulier les appareils fournis par l'employeur. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir les messages injurieux laissés dans la boîte de messagerie vocale ou envoyés par courriel, par texto ou sur les médias sociaux, et pouvant servir à de futures procédures judiciaires. 	
Remarques		
Restriction de l'accès au lieu de travail		
<p>Réfléchir aux façons dont un (ex)partenaire violent pourrait accéder aux informations sur l'employée concernée.</p> <p>Réfléchir aux façons dont un (ex)partenaire violent pourrait accéder physiquement à l'employée concernée sur son lieu de travail.</p>	<p>Au nombre des mesures possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supprimer toute référence au nom, aux horaires et aux locaux où travaille l'employée concernée, notamment son poste de téléphone et son adresse électronique professionnelle, des sites Internet externe et interne. - S'abstenir de mentionner le nom de l'employée sur les réseaux sociaux, dans les futurs événements ou sur des photos prises lors d'événements. - Éloigner l'employée concernée des zones accessibles au public. - Éloigner le poste de travail de l'employée concernée des fenêtres ou des zones visibles par le public. - Empêcher l'accès physique ou électronique à l'employée concernée au travail si son (ex)partenaire violent travaille dans le même lieu de travail. 	
Remarques		
Entrée et sortie		
Examiner les moyens permettant à l'employée concernée d'entrer dans son lieu de travail et d'en sortir en toute sécurité.	Au nombre des pratiques d'entrée et de sortie sûres :	

	<ul style="list-style-type: none"> - Attribuer à l'employée une place de stationnement bien éclairée, à proximité d'une entrée. - Attribuer à l'employée une place de stationnement surveillée par caméra. - Mettre en place un système de covoiturage ou une escorte de sécurité, dans la mesure du possible. - Planifier un déplacement rapide de l'employée vers une zone plus fréquentée si une menace est détectée. - Autoriser l'employée à entrer par une porte gardée, dans la mesure du possible. - Préprogrammer le numéro du service de police sur un appareil téléphonique. 	
Remarques		
Autres modalités de travail		
Réfléchir aux façons de rendre le temps de présence de l'employée concernée au travail moins prévisible.	<p>Au nombre des autres modalités de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attribuer à l'employée concernée des horaires de travail souples, changer ses heures de début et de fin ou modifier ses quarts de travail. - Changer le lieu de travail ou le bureau de l'employée concernée. - Changer le service où l'employée concernée travaille. 	
Remarques		
Mesures de sécurité		
Envisager les moyens de mettre en œuvre des protocoles de sécurité visant à accroître la sécurité de l'employée concernée et du lieu de travail.	<p>Au nombre des mesures de sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remettre une photo ou une description de l'(ex)partenaire violent au Service de sécurité, au 	

<p>Envisager le rôle du Service de sécurité interne ou de la police dans la prévention d'un incident ou dans l'intervention, le cas échéant.</p>	<p>personnel de la réception ou à tous les employés, le cas échéant, afin de limiter son accès au lieu de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aviser le Service de sécurité et la police si l'(ex)partenaire violent possède des armes à feu ou y a accès. - Demander à la réception, au Service de sécurité ou aux employés de ne fournir aucun renseignement personnel sur l'employée concernée ou son lieu de travail. - S'assurer que l'employée concernée et d'autres employés, s'il y a lieu, programment un numéro à composition abrégée pour joindre le Service de sécurité – sur tous les appareils de téléphone au travail. - Se renseigner si une ordonnance restrictive, une ordonnance de non-communication ou une ordonnance d'intervention d'urgence est en place, et déterminer si le lieu de travail est nommé ou pas. 	
<p>Remarques</p>		
<p>Protocole de contrôle</p>		
<p>Adopter un protocole de contrôle si l'employée s'absente du travail sans préavis.</p>	<p>Ce protocole de contrôle comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoriser le supérieur de l'employée concernée de prendre de ses nouvelles en cas d'absence imprévue. - Choisir un mot ou une phrase-code que l'employée peut utiliser pour indiquer qu'elle est en danger ou qu'elle a besoin d'aide lorsque son employeur lui téléphone, lui envoie des textos ou des courriels pour avoir de ses nouvelles. - Autoriser le supérieur de l'employée concernée à appeler une personne de confiance pour lui 	

	<p>demander de ses nouvelles en cas d'absence imprévue.</p> <p>Nom et numéro de téléphone de la personne de confiance :</p> <p>Name _____</p> <p>Tel. _____</p>	
<p>Remarques</p>		
<p>Prévention de la criminalité par l'aménagement intelligent du lieu de travail</p>		
<p>Réfléchir aux façons dont la conception et l'aménagement physique du lieu de travail peuvent prévenir un incident de violence physique.</p>	<p>Au nombre des mesures possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Installer un éclairage de sécurité lumineux et des détecteurs de mouvement dans les zones où des personnes non autorisées pourraient s'approcher du lieu de travail. - Arracher/élaguer les arbustes et les arbres décoratifs qui empêchent de voir si une personne non autorisée se trouve sur le lieu de travail. - Installer des portes à âme pleine et des serrures sécurisées sur toutes les portes extérieures. - Sécuriser toutes les dépendances et s'assurer qu'elles sont visibles depuis le lieu de travail central. - Installer des clôtures/portes/serrures/cartes d'accès pour limiter l'accès non autorisé au lieu de travail. - Installer des boutons d'urgence/d'alarme. - S'assurer que les ordinateurs et autres appareils électroniques sont éloignés du public ou dotés d'écrans de sécurité afin que les renseignements 	

	<p>personnels ne soient pas visibles par des personnes non autorisées.</p> <p>Consulter https://www.cptedontario.com/ pour en savoir plus.</p>	
<p>Remarques</p>		
<p>Travail à domicile</p>		
<p>Examiner attentivement toutes les mesures contenues dans ce modèle de plan de sécurité et déterminer celles qui sont adaptables au travail à domicile de l'employée concernée.</p> <p>Garder un contact régulier avec l'employée et demander une aide d'urgence au besoin.</p>	<p>Au nombre des mesures possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choisir des mots ou des phrases-codes pour indiquer si l'employée peut parler librement ou pas. - Choisir des mots ou des phrases-codes pour indiquer si l'employée court un danger imminent. - Prendre régulièrement des nouvelles de l'employée, en la convoquant à des réunions de travail officielles ou en effectuant des contrôles informels. - Stocker une copie du plan de sécurité dans un espace protégé par mot de passe auquel seules l'employée concernée et les personnes qui la soutiennent peuvent accéder. - Convoquer l'employée à des réunions « obligatoires » sur le lieu de travail, si elle est constamment surveillée à la maison. - Autoriser l'employée à rencontrer des experts en violence conjugale lors des « réunions de travail obligatoires ». - Installer un service RPV sur l'ordinateur de l'employée pour masquer son utilisation d'Internet. - Fournir à l'employée des conseils sur la sécurité informatique. - Proposer à l'employée des horaires flexibles. - Consulter des experts informatiques internes. 	

Remarques		
Dispositions relatives aux congés		
	<p>L'employée concernée peut utiliser ses jours de congé pour diverses raisons, notamment : organiser son départ, consulter un avocat, obtenir l'assistance d'un psychologue pour elle-même ou ses enfants, demander des soins médicaux, se reposer et se ressourcer. Au nombre des dispositions relatives aux congés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser le congé pour violence conjugale prévu par la loi. - Utiliser les autres options de congé prévues par la politique de l'entreprise. - Aller au-delà des normes provinciales minimales et verser un salaire pour la durée d'un congé ou d'une partie de celui-ci, même si ce paiement n'est pas une exigence. - Demander l'autorisation d'appeler l'employée durant son congé. 	
Remarques		
Avis		
Vérifier s'il est nécessaire d'aviser d'autres employés du risque de violence en milieu de travail.	<p>La décision d'aviser d'autres employés comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déterminer les employés à aviser et les moyens de le faire. - Déterminer les informations à communiquer. - Déterminer les moyens de respecter la confidentialité dans la mesure du possible. - Communiquer les informations de manière concise et factuelle pour favoriser la sécurité sans provoquer d'inquiétude inutile. 	

Remarques		
Mesures complémentaires		
Étudier d'autres mesures à prendre pour assurer la sécurité de l'employée.	Au nombre des mesures possibles :	
Remarques		