

# Violence et harcèlement en milieu de travail

## Violence et harcèlement en milieu de travail – Violence fondée sur le genre

### Sur cette page

[Qui peut être touché par la violence fondée sur le genre?](#)

[À quoi ressemble la violence fondée sur le genre?](#)

[Quelles sont les répercussions de la violence fondée sur le genre?](#)

[La violence fondée sur le genre est-elle un enjeu pour le milieu de travail?](#)

[Les personnes victimes de violence doivent-elles divulguer leur situation?](#)

[Que peut faire le milieu de travail pour aider?](#)

[Que peuvent faire les employés pour aider?](#)

[Où puis-je trouver plus de renseignements sur la violence fondée sur le genre?](#)

---

## Qui peut être touché par la violence fondée sur le genre?

La violence fondée sur le genre désigne la violence dirigée contre une personne en raison de son genre, de son expression de genre, de son identité de genre ou de son identité de genre perçue. Le genre renvoie aux rôles, aux comportements, aux expressions et aux identités que la société associe aux filles, aux femmes, aux garçons, aux hommes et aux personnes de diverses identités de genre.

Bien que la violence puisse toucher n'importe qui, il est indiqué sur le site Web du [gouvernement du Canada](#) que :

« [...] certaines personnes sont plus à risque de subir de la violence à cause de diverses formes d'oppression, notamment le racisme, le colonialisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie et le capacitisme. Certaines personnes, selon des statistiques clés, sont plus susceptibles d'être touchées par la violence fondée sur le sexe, notamment :

- les femmes;
- les jeunes femmes et les jeunes filles;

- les femmes et les filles, ainsi que les personnes deux esprits, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexes et asexuelles plus (2ELGBTQQIA+) autochtones;
- les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles (LGB) ou ayant une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle;
- les personnes transgenres et de diverses identités de genre;
- les femmes qui vivent dans les communautés nordiques, rurales et éloignées;
- les femmes en situation de handicap. »

Le gouvernement du Canada indique également que lorsqu'une personne présente plus d'une de ces caractéristiques, elle peut être exposée à un risque plus élevé de violence fondée sur le genre. Les femmes noires et les nouvelles arrivantes au Canada sont également des groupes qui connaissent des niveaux élevés de violence fondée sur le genre.

L'acronyme 2ELGBTQQIA+ représente les personnes deux esprits, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexes et asexuelles et autres personnes de diverses identités sexuelles et de genre.

---

## À quoi ressemble la violence fondée sur le genre?

La violence fondée sur le genre peut prendre de nombreuses formes, notamment la violence physique, sexuelle, émotionnelle, psychologique, économique, sociétale et facilitée par la technologie. La négligence, la discrimination, l'isolement social et le harcèlement sont également des formes de violence fondée sur le genre.

La violence fondée sur le genre peut comprendre des comportements comme les injures, les coups, les bousculades, le fait de bloquer le passage, la traque, le contrôle, la manipulation, le harcèlement criminel, le viol ou l'agression sexuelle. De nombreuses formes de violence fondée sur le genre sont interdites par la loi. La violence fondée sur le genre peut également prendre des formes uniques pour des personnes ayant des identités de genre différentes. Par exemple, dans le cas d'une personne handicapée, le fait de lui retirer son appareil d'assistance constitue une forme de violence. Pour une personne racisée, il peut s'agir d'injures racistes, tandis que pour une personne qui fait partie de la communauté 2ELGBTQIA+, il peut s'agir de menacer de divulguer son identité de genre à ses proches.

La violence fondée sur le genre peut survenir dans le cadre d'une relation amoureuse. Elle peut se produire dans les familles ou au travail, et entre amis, connaissances et étrangers. Elle se produit souvent dans des lieux privés entre des personnes qui se connaissent, et il s'agit souvent d'un schéma de comportement.

## Quelles sont les répercussions de la violence fondée sur le genre?

Elle peut entraîner l'isolement social ainsi que des répercussions sur la santé physique et mentale (notamment la dépression, les troubles du sommeil ou les douleurs chroniques).

La violence fondée sur le genre peut avoir des effets qui vont au-delà des personnes qui en sont directement victimes. L'expérience de la violence et le fait d'en être témoin peuvent avoir des effets négatifs et à long terme sur la santé, la société et l'économie. Ces effets peuvent s'étendre sur plusieurs générations et conduire à des cycles de violence et d'abus au sein des familles et parfois de communautés entières.

---

## La violence fondée sur le genre est-elle un enjeu pour le milieu de travail?

Oui. La violence fondée sur le genre est le fait d'une personne qui veut affirmer son pouvoir et son contrôle sur les autres. En milieu de travail, cette violence peut se manifester entre collègues, ou encore entre travailleurs ou clients, et elle peut émaner d'un superviseur, d'un directeur ou d'un employeur.

Elle peut également être commise par un partenaire, un membre de la famille, un enseignant, un camarade de classe, un ami ou un inconnu.

La violence fondée sur le genre commise en dehors du lieu de travail peut également avoir des répercussions. Elle peut entraîner de l'absentéisme, des retards au travail, des interruptions au travail et une baisse de la productivité. Elle peut également susciter des inquiétudes quant à la sécurité de l'emploi. La perturbation du sommeil, l'anxiété, la dépression ou le fait de devoir s'absenter du travail ont également un effet négatif sur le rendement professionnel de la personne, qu'elle se présente sur son lieu de travail ou qu'elle travaille à domicile.

Les collègues de travail peuvent entendre parler des effets de la violence ou en être témoins. Ils peuvent ressentir du stress parce qu'ils s'inquiètent pour la personne qui est victime de violence ou pour leur propre sécurité. Dans certains cas, cette violence peut constituer un risque pour la sécurité des collègues. Par exemple, dans le cas de la violence conjugale, le partenaire peut se présenter au lieu de travail.

---

## Les personnes victimes de violence doivent-elles divulguer leur situation?

Ce choix appartient à la personne. Le fait de dire à quelqu'un ce qui se passe peut être l'étape la plus difficile dans la démarche en vue d'obtenir de l'aide. Les personnes victimes de violence fondée sur le genre ou les survivants ont le droit de prendre leurs propres décisions au sujet de leurs relations.

Sur le lieu de travail, il peut être nécessaire de demander l'accès à des services ou à des mesures d'adaptation, comme des congés pour rencontrer un professionnel de la santé, un conseiller, la police, un avocat ou d'autres personnes. La divulgation d'une situation à l'employeur peut aider la personne à accéder à ces services, à bénéficier de mesures d'adaptation ou à élaborer un plan de sécurité pour le travail.

---

## Que peut faire le milieu de travail pour aider?

Le milieu de travail doit élaborer un [programme de prévention de la violence et du harcèlement](#) qui comprend une politique écrite visant à informer le personnel des éléments suivants :

- Quoi faire lorsqu'un incident survient ou est signalé.
- Les coordonnées de la personne-ressource à qui déclarer les incidents.
- La procédure à suivre lorsqu'un incident est déclaré.
- Une liste des ressources et des services de soutien offerts au travail et dans la communauté.
- Il faut indiquer clairement comment le milieu de travail réagira. Le fait de savoir que le milieu de travail offrira du soutien peut aider les personnes à se sentir plus en confiance au moment de discuter de leur situation en milieu de travail et de recevoir de l'aide.
- Offrez de la formation à l'ensemble du personnel, notamment sur la manière de réagir lorsqu'une situation est divulguée.
- Respectez les préoccupations en matière de confidentialité.
- Accordez des congés pour aborder des aspects de la violence fondée sur le genre, par exemple pour consulter un professionnel de la santé, un conseiller, la police, un avocat ou d'autres intervenants.
- Consultez la loi sur les [normes d'emploi](#) de votre administration.
- Reconnaissez les effets de la violence sur la victime, le fait que les collègues peuvent être touchés et de quelle façon.
- Tenez l'agresseur responsable de son comportement.

Le milieu de travail pourrait être en mesure de proposer d'autres mesures de soutien, par exemple changer le numéro de téléphone ou l'adresse électronique au travail de la victime afin de réduire la cyberintimidation, ou mettre en place d'un système de jumelage pour accompagner la personne jusqu'à son véhicule dans le stationnement ou jusqu'à son arrêt de transport en commun.

---

## Que peuvent faire les employés pour aider?

Lorsque vous vous préoccupez d'une personne, obtenez toujours son consentement avant d'agir ou de parler en son nom. Il faut faire preuve de respect et s'assurer de comprendre ce qui convient à l'autre.

- Nouez le dialogue avec la personne en toute sécurité et avec discrétion, et laissez-la prendre l'initiative.
- Apportez-lui votre soutien. Écoutez la personne et respectez son expérience vécue.
- Concentrez-vous sur la personne victime de violence et laissez-la vous guider.
- Croyez la personne qui se confie à vous.
- Réagissez sans porter de jugement.
- Aidez-la personne à sentir valorisée, soutenue et à ne pas avoir honte.
- Au lieu de dire « Qu'as-tu fait? » ou « Pourquoi ne pars-tu pas? », dites « Ce n'est pas ta faute » ou « Je suis là pour toi ».
- Demandez-lui quelle serait la meilleure façon de la soutenir.
- Respectez ses décisions. La personne victime de violence peut explorer différentes possibilités pour déterminer ce qui lui convient; elle décidera de la manière dont elle souhaite réagir.
- Apprenez à reconnaître les signes de violence.
- Obtenez l'autorisation de la personne avant de partager toute information.
- Ne faites pas de suppositions sur les besoins de la personne ou sur les prochaines étapes. Laissez la personne décider.
- Ne supposez pas que votre présence ou vos opinions sont souhaitées.
- Ne laissez pas votre colère, votre état de choc, votre tristesse ou votre peur diriger la conversation.

REMARQUE : Si vous pensez qu'une personne est en danger immédiat et que vous n'avez aucun moyen de la joindre, il convient d'appeler le 911 ou les services d'urgence.

---

## Où puis-je trouver plus de renseignements sur la violence fondée sur le genre?

Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez :

- [Qu'est-ce que la violence fondée sur le sexe?](#) Gouvernement du Canada

- [Here to Help](#) (en anglais seulement). Un projet de BC Partners for Mental Health and Substance Use Information (partenaires de la Colombie-Britannique pour la santé mentale et l'information sur la consommation de substances)
- [Femmes et Égalité des genres Canada](#)
- [Fondation canadienne des femmes](#) :
  - [La violence fondée sur le genre : les faits](#)
  - [Répondez à l'appel](#)

(\*Ces organismes sont mentionnés à titre de référence, dans le seul but de fournir des renseignements qui pourraient vous être utiles. Veuillez communiquer directement ces organismes pour obtenir de plus amples renseignements sur les services offerts. Veuillez prendre note que le fait de mentionner ces organismes, par rapport à d'autres organismes que vous pourriez connaître, ne constitue pas une recommandation ni une approbation de ceux-ci par le CCHST.)

---

Date de la première publication de la fiche d'information : 2024-11-27

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2024-11-27

## Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.