

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE

# VIOLENCE FAMILIALE ET VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES

GUIDE ET OUTIL D'ÉVALUATION DES RISQUES À L'INTENTION DES EMPLOYEURS



MINING INDUSTRY  
HUMAN RESOURCES COUNCIL  
CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES  
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE



## TABLE DES MATIÈRES

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| <b>Introduction</b> .....                                  | 3  |
| <b>Définitions</b> .....                                   | 4  |
| <b>Reconnaître la VF ou la VPI et y répondre</b> .....     | 5  |
| Éléments à surveiller .....                                | 5  |
| Engagement des employés et confidentialité .....           | 6  |
| Comment réagir .....                                       | 7  |
| Offrir de l'aide .....                                     | 7  |
| Situations impliquant plus d'un employé .....              | 8  |
| <b>Planification de la sécurité</b> .....                  | 8  |
| Planification de la sécurité au travail .....              | 8  |
| Plan de sécurité personnelle .....                         | 9  |
| Évaluation des risques de VF et de VPI .....               | 10 |
| <b>Outil d'évaluation de la sécurité personnelle</b> ..... | 11 |
| <b>Ressources</b> .....                                    | 13 |
| Outils d'évaluation des risques .....                      | 13 |
| Exemple de modèle de planification de la sécurité : .....  | 13 |
| Ressources nationales en matière d'aide sociale : .....    | 13 |

# GUIDE ET OUTIL D'ÉVALUATION DES RISQUES À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

## Introduction

Dans toutes les compétences législatives du Canada, il incombe à l'employeur de prendre toutes les précautions raisonnables pour s'assurer que les employés sont en sécurité au travail. Il s'agit notamment de protéger le personnel contre diverses formes de violence, y compris la violence et les mauvais traitements fondés sur le sexe<sup>1</sup>. La violence familiale ou la violence entre partenaires intimes (VF/VPI) sont des problèmes sociaux dont les employeurs ne sont peut-être pas conscients. Elles peuvent toutefois avoir des répercussions sur les employés et leur milieu de travail.

Ce guide aide les employeurs à comprendre comment soutenir les personnes qui vivent une situation de VF ou de VPI. Les relations conjugales et intimes abusives ou violentes sont souvent considérées comme des affaires privées ou personnelles, mais elles comportent des risques non seulement pour les personnes impliquées dans la situation, mais aussi pour les collègues et le milieu de travail en général. Conformément à leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail, les employeurs ont des mesures à prendre pour lutter contre la VF et la VPI lorsqu'elles peuvent nuire aux travailleurs.

---

1. Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM). (2022). Harcèlement sexuel et violence : cadres législatifs pour l'industrie minière au Canada.  
<https://mihr.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-Infographic-FR.pdf>

## Définitions

**Violence familiale (VF) :** « La violence familiale se définit par toute forme de mauvais traitement ou de négligence infligée [...] à un adulte par un membre de la famille ou par quelqu'un avec qui la victime a une relation intime. Elle se manifeste aussi en abus de pouvoir dans les relations familiales, en abus de confiance ou en dépendance qui met en danger l'autre personne<sup>2</sup>. »

La **violence entre partenaires intimes (VPI)**, également connue sous le nom de violence conjugale, est une forme répandue de violence fondée sur le sexe (VFS). Elle fait référence à plusieurs formes de préjudices causés par un ou une partenaire intime, un conjoint ou une conjointe, actuel/actuelle ou ancien/ancienne<sup>3</sup>.

Le **lieu de travail** est défini comme « tout lieu ou endroit où un employé est tenu d'exercer ses activités professionnelles ou d'être présent ».<sup>4</sup> Dans le secteur minier, les lieux de travail comprennent notamment :

- Toutes les aires de bureaux et tous les sites miniers, y compris les vestiaires, les cafétérias et les espaces clos comme les ascenseurs.
- Les camps miniers, les lieux d'hébergement et les espaces communs, particulièrement dans les régions éloignées qui ne sont accessibles qu'avec un service de navette aérienne.
- Le transport dans le cadre du travail et les lieux connexes, notamment les avions, les aéroports et les véhicules.
- Les événements ou rassemblements liés au travail, y compris les événements sociaux où la participation est la norme.
- Les événements en ligne, comme les réunions de travail, les courriels et les appels téléphoniques.<sup>5</sup>

Les personnes qui vivent une situation de violence familiale comptent souvent sur leur lieu de travail pour leur offrir un endroit sécuritaire et une source de soutien social et économique. En même temps, les victimes de VF ou de VPI se sentent souvent isolées ou honteuses. Elles hésitent parfois à dévoiler la situation parce qu'elles considèrent que la question relève de leur vie privée,

---

2. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (2023). Violence et harcèlement en milieu de travail. [CCHST: Violence et harcèlement en milieu de travail - Violence familiale / conjugale](#)

3. Gouvernement du Canada. 2023. Fiche d'information : Violence entre partenaires intimes. <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/violence-fondee-sexe/violence-entre-partenaires-intimes.html>

4. Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHiM). 2022. Milieux de travail sécuritaires pour tous : lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie minière canadienne. P. 14. <https://mihir.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-For-All-Report-FR.pdf>

5. Idem.

parce que la violence ne s'est jamais manifestée au travail ou parce qu'elles craignent de perdre leur emploi. La VF et la VPI peuvent nuire au rendement au travail et entraîner les problèmes suivants<sup>6</sup>:

- réduction de la productivité et de la motivation;
- baisse de moral des employés;
- danger potentiel pour les employés, collègues ou clients;
- augmentation des coûts liés au remplacement, au recrutement et à la formation, si les personnes qui sont victimes de violence familiale sont congédiées en raison d'un faible rendement ou pour absentéisme;
- relations tendues entre collègues de travail.

La création d'un environnement sécuritaire sur le plan psychologique et physique pour les employés consiste à soutenir les employés, à leur donner des occasions de discuter de leurs préoccupations et à leur présenter leurs options. Dans un environnement de travail sécuritaire, la victime de VF ou de VPI pourrait se sentir assez à l'aise pour parler de sa situation et de tout risque possible pour le milieu de travail. Pour traiter les cas de VF et de VPI, les employeurs effectuent une évaluation des risques et créent un plan de sécurité indiquant la mise en œuvre des mesures de sécurité et des communications adaptées à la situation de la personne, à la nature de son rôle ainsi qu'à son lieu de travail. Les plans de sécurité personnelle visent à éliminer ou à atténuer la possibilité que les risques associés à la VF et à la VPI se manifestent dans le milieu de travail tout en suivant les politiques et procédures internes ainsi que les lois applicables.

Lorsqu'un cas de violence familiale ou de violence entre partenaires intimes se manifeste par du harcèlement au travail, l'employeur peut déterminer un certain nombre de mesures appropriées, y compris l'application de sa politique et de ses procédures en matière de harcèlement au travail, la planification de la sécurité personnelle, les enquêtes, les poursuites criminelles et d'autres mesures appropriées selon le cas ou l'incident en question.

## **Reconnaître la VF ou la VPI et y répondre**

### ***Éléments à surveiller***

L'agresseur peut :

- téléphoner à la personne ciblée, la texter ou lui envoyer un courriel à répétition;
- tenter de localiser la personne ciblée ou de communiquer avec elle sur le lieu de travail;
- harceler la personne ciblée ou se présenter sur le lieu de travail à l'improviste;
- abuser verbalement de la personne ciblée ou de ses collègues;
- répandre des mensonges, jeter le blâme ou lancer des rumeurs;
- menacer la personne ciblée sur le lieu de travail;
- s'en prendre physiquement à la personne ciblée sur le lieu de travail ou essayer de le faire;
- empêcher la personne ciblée de se rendre au travail.

---

6. CCHST, 2023.

La victime d'abus peut :

- sembler triste, être isolée, se replier sur elle-même, être anxieuse ou avoir des sautes d'humeur;
- s'absenter du travail, prendre des pauses fréquentes, avoir des heures de début et de fin inhabituelles ou travailler constamment des heures supplémentaires;
- recevoir un nombre excessif d'appels personnels, de textos ou de visites au travail;
- avoir de la difficulté à prendre des décisions, à se concentrer sur les tâches ou à décrocher du travail;
- devenir systématiquement incapable de faire des voyages professionnels.
- avoir des blessures inexplicables ou tenter de cacher ses blessures ou ses ecchymoses;
- excuser le comportement de l'agresseur ou devenir nerveuse en sa présence.

### **Engagement des employés et confidentialité**

Une victime de VF ou de VPI peut hésiter à dévoiler sa situation pour les raisons suivantes :

- la nature très délicate et personnelle de la situation;
- la perception que ce n'est pas un problème qui concerne le travail;
- la peur d'être traitée de façon insensible ou indiscrete;
- la stigmatisation.

Les employeurs peuvent créer une culture de signalement positive en :

- repérant les risques liés à la VF et à la VPI dans le milieu de travail;
- diffusant de l'information sur les mesures de soutien disponibles en milieu de travail pour les victimes de VF et de VPI, y compris le counseling, les programmes d'aide aux employés, les congés, la planification de la sécurité individuelle et d'autres politiques connexes comme celles sur le harcèlement et la violence au travail;
- donnant de la formation aux superviseurs et aux gestionnaires pour qu'ils comprennent la VF et la VPI ainsi que leurs répercussions potentielles sur les travailleurs, la sécurité et le milieu de travail, et pour qu'ils appliquent des approches tenant compte des traumatismes lorsqu'ils communiquent avec les employés;
- créant un environnement de travail respectueux et tenant compte des traumatismes, dans lequel les gens sont encouragés à demander de l'aide et à exprimer leurs inquiétudes par rapport à la VF et la VPI en milieu de travail;
- communiquant les valeurs entourant la divulgation et la confidentialité de l'information personnelle dans le milieu de travail, par exemple :
  - maintenir le respect et la dignité des personnes;
  - agir de manière responsable et en temps opportun pour assurer la sécurité des personnes et du milieu de travail;
  - s'acquitter du devoir de l'employeur de veiller à ce que les lieux de travail soient sécuritaires pour les employés et de prévenir la violence en milieu de travail.

## **Comment réagir**

Si l'on soupçonne qu'une personne pourrait être victime de VF ou de VPI, l'employeur devrait utiliser une approche tenant compte des traumatismes pour lui donner l'occasion de s'exprimer et démontrer une ouverture pour comprendre la situation ou les risques connexes tout en respectant la nature délicate, confidentielle et personnelle des renseignements. Lorsque la VF ou la VPI risque de s'étendre au lieu de travail (par l'entremise de l'abuseur ou de la personne ciblée), il est important que les gestionnaires et les superviseurs réagissent rapidement. Il peut être difficile pour un gestionnaire ou un superviseur de savoir comment réagir avec sensibilité et professionnalisme lorsqu'une personne révèle être victime de violence. Ces situations troublantes et parfois urgentes nécessitent des approches individualisées en fonction des risques qui y sont associés.

## **Offrir de l'aide**

Les gestionnaires, les superviseurs et les membres du personnel désigné doivent :

- proposer un endroit sûr et privé pour avoir une conversation confidentielle;
  - laisser la personne ciblée diriger et contrôler la conversation;
  - prendre la situation au sérieux malgré le choc à encaisser;
  - écouter et éviter de donner des conseils;
  - rappeler à la personne ciblée que la maltraitance n'est pas de sa faute, peu importe ce qu'on lui a dit;
  - reconnaître l'effort que la personne a fait pour dévoiler la situation et la remercier pour sa confiance;
  - être prêt à réagir à différentes situations (manifestations de colère, pleurs, attitude défensive, tendance à protéger l'abuseur, stoïcisme, repli, etc.);
- poser des questions sans jugement, en faisant preuve de délicatesse et d'ouverture; utiliser un ton calme et rassurant; tenir compte des facteurs culturels ou linguistiques (p. ex., le besoin de services de traduction ou d'interprétation culturelle) qui peuvent influencer sur la compréhension individuelle de la situation;
- vérifier s'il y a une menace immédiate – si vous êtes inquiet pour la sécurité de la personne ciblée ou de toute autre personne sur le lieu de travail, parlez-en;
- communiquer de l'information sur les procédures de planification de la sécurité personnelle ainsi que sur d'autres politiques ou procédures pertinentes aux circonstances de la personne (p. ex., politiques et procédures sur le harcèlement sexuel au travail et la violence fondée sur le sexe, ainsi que des renseignements sur les avantages sociaux et les services de soutien offerts);
- faire un suivi auprès de la victime, continuer à lui offrir du soutien et prendre les mesures appropriées.

### ***Situations impliquant plus d'un employé***

Il arrive parfois que deux employés ou plus soient impliqués dans une situation de violence familiale ou de violence entre partenaires intimes. Cette situation peut être très volatile. Comme employeur, voici ce que vous pouvez faire :

- ajuster les horaires ou modifier les lieux de travail pour réduire au minimum les contacts entre les employés;
- offrir les ressources appropriées et diriger les employés vers les bonnes ressources, au besoin;
- élaborer un plan de sécurité personnelle avec chaque employé;
- communiquer clairement les attentes relatives aux interactions ou aux échanges en milieu de travail à toutes les parties concernées, y compris la nécessité d'éviter complètement toute communication;
- offrir de la formation et des rappels sur les politiques de l'entreprise en matière de harcèlement, d'abus et de violence au travail;
- faire appliquer le principe de responsabilité pour les comportements inappropriés ou inacceptables et faire un suivi sur tous les incidents;
- maintenir la communication ouverte avec les deux employés;
- transmettre toute information pertinente au personnel, s'il y a lieu;
- appliquer des mesures disciplinaires.

### **Planification de la sécurité**

Les employeurs sont tenus de prendre des précautions raisonnables pour protéger les employés contre la violence et assurer la sécurité du milieu de travail. La planification de la sécurité est un élément important de la gestion des risques associés à la VF et à la VPI. Le plan renforce le sentiment de sécurité du personnel, décrit les mesures à prendre en cas de contact imprévu, de menaces ou de violence et contient l'information à communiquer à ceux qui ont besoin d'être mis au courant. Le plan de sécurité personnelle réduit au minimum le risque que la VF ou la VPI se manifeste sur le lieu de travail et ait des conséquences sur celui-ci, ce qui améliore la sécurité au travail en général.

### ***Planification de la sécurité au travail***

Un plan de sécurité en milieu de travail décrit les mesures qui aideront à protéger le milieu de travail et tous les employés contre la violence familiale ou la violence entre partenaires intimes qui pourraient se produire dans le milieu de travail.

Voici quelques options à considérer :

- harmoniser le plan avec une politique sur la sécurité au travail, y compris la sécurité physique et psychologique;
- mettre en place un plan d'intervention d'urgence comprenant une liste facilement accessible des numéros de téléphone en cas d'urgence et des conseils sur le moment où il convient de faire appel aux forces de l'ordre;



- offrir de la formation à tous les employés actuels et nouveaux sur les sujets suivants :
  - savoir repérer les signes avant-coureurs et intervenir en cas d'incident;
  - techniques de désescalade pour désamorcer les comportements hostiles ou agressifs;
  - premiers soins en santé mentale;
- installer des boutons de panique, instaurer des mots codés pour les urgences et prévoir d'autres mesures de sécurité;
- afficher du matériel d'éducation dans des endroits accessibles comme les salles à manger, les toilettes et le site Web de l'entreprise;
- offrir des congés appropriés pour aider les employés en crise ou les soutenir après un épisode de violence.

### ***Plan de sécurité personnelle***

Le plan de sécurité personnelle sert à assurer la sécurité au travail des victimes de VF ou de VPI et à protéger le milieu de travail de toute manifestation de VF ou de VPI. Le plan de sécurité personnelle est créé conjointement par la personne ciblée et son gestionnaire ou son superviseur (et peut-être un service central comme les Ressources humaines) pour gérer les risques actuels ou possibles associés à une circonstance particulière. Une évaluation des risques permettra de cerner les lacunes en matière de contrôle de sécurité et les mesures à prendre en considération, notamment :

- vérifier les appels reçus par un employé ou utiliser un message d'accueil générique;
- accompagner la personne ciblée à son véhicule ou au service de transport fourni par l'entreprise;
- transmettre la photo de l'agresseur à l'administration ou au personnel de sécurité;
- fournir un canal sécurisé ou un bouton d'appel à utiliser en cas de problème.

Voici d'autres mesures de soutien qui peuvent être envisagées :

- offrir des congés appropriés pour aider les employés en situation de crise :
  - congés payés et congés sans solde;
  - congés autorisés prolongés au besoin;
- proposer des formules de travail flexibles :
  - télétravail;
  - horaires de travail modifiés;
  - réaffectation de la personne ciblée à un autre lieu de travail ou à un nouveau rôle;
- fournir une liste à jour des services – programme d'aide aux employés (PAE), centre d'hébergement local, banque alimentaire, services de counseling et lignes d'aide en cas de crise (voir la section des ressources ci-dessous pour obtenir une liste des services nationaux).

### ***Évaluation des risques de VF et de VPI***

Une évaluation des risques de VF et de VPI peut aider à déterminer la probabilité que la violence se produise ainsi que les formes qu'elle pourrait prendre. L'évaluation guide l'élaboration d'un plan de sécurité personnelle qui comprend des mesures de prévention et de gestion des incidents.

Selon les résultats de l'évaluation, des mesures appropriées sont prises pour éliminer les dangers ou réduire au minimum le niveau de risque en ajoutant des mesures de contrôle, au besoin.

Il est préférable qu'un gestionnaire, un superviseur ou un membre de l'équipe des RH reçoive une formation professionnelle pour évaluer les risques possibles. Il est aussi bénéfique d'offrir de la formation supplémentaire sur les approches tenant compte des traumatismes, la santé et la sécurité psychologiques, les premiers soins en santé mentale, la désescalade en cas d'incident, l'animation et la médiation.

## **VIOLENCE FAMILIALE ET VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES (VF/VPI)**

### **OUTIL D'ÉVALUATION DE LA SÉCURITÉ PERSONNELLE**

Nom de l'organisation : \_\_\_\_\_

Nom du service ou du site : \_\_\_\_\_

Nom de l'évaluateur : \_\_\_\_\_

Rôle ou titre de l'évaluateur : \_\_\_\_\_

Nom de l'employé : \_\_\_\_\_

Nom de la personne concernée / de l'auteur présumé : \_\_\_\_\_

Date d'aujourd'hui : (AAAA-MM-JJ) \_\_\_\_\_

☐ Évaluation initiale    ou    ☐ Réévaluation (cochez une seule réponse)

Date de la dernière évaluation (le cas échéant) : (AAAA-MM-JJ) \_\_\_\_\_

Prochaine réévaluation prévue : (AAAA-MM-JJ) \_\_\_\_\_

#### **Questions d'évaluation de la sécurité personnelle :**

1. L'agresseur présumé vous a-t-il déjà agressé verbalement (insultes, moqueries ou intimidation)?
2. L'agresseur présumé a-t-il déjà proféré des menaces verbales ou écrites?
3. L'agresseur présumé vous a-t-il déjà menacé physiquement (p. ex., brandir le poing, lancer des objets, commettre du vandalisme)?
4. L'agresseur présumé vous a-t-il déjà agressé ou attaqué physiquement?
5. L'agresseur présumé a-t-il des antécédents de comportement violent?
6. Y a-t-il eu un changement de votre côté ou dans votre relation avec l'agresseur présumé qui pourrait faire en sorte que son comportement dégénère ou change?
7. Croyez-vous que l'agresseur présumé pourrait se rendre sur votre lieu de travail pour vous blesser ou blesser quelqu'un d'autre?
8. À votre connaissance, l'agresseur présumé a-t-il accès à des armes?
9. La police a-t-elle été impliquée et y a-t-il des ordonnances de non-communication en place?
10. Ressentez-vous le besoin d'avoir un plan de sécurité personnelle pour le travail? Dans l'affirmative ou la négative, expliquez pourquoi?

Veuillez noter que l'obligation de l'employeur de protéger les employés peut l'emporter sur les souhaits ou les attentes de la personne en matière de vie privée.

S'il est déterminé que la violence familiale risque de se manifester au travail, consultez le tableau ci-dessous pour déterminer les mesures à prendre pour élaborer un plan de sécurité personnelle.

---

7. Cette question permet à la personne de fournir des renseignements supplémentaires sur l'agresseur présumé, la dynamique de la violence et la relation.

| Contrôle                                                                                                                                                   | En Place?<br>O/N | S.O. | Mesures à prendre |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------------------|
| <b>Procédures d'urgence</b>                                                                                                                                |                  |      |                   |
| Ordonnance(s) de non-communication en vigueur                                                                                                              |                  |      |                   |
| Photo de l'agresseur potentiel fournie à la réception ou à la sécurité                                                                                     |                  |      |                   |
| Lieu sécuritaire sur place connu                                                                                                                           |                  |      |                   |
| Liste des numéros de téléphone d'urgence                                                                                                                   |                  |      |                   |
| Les collègues sont avisés des risques possibles (au besoin)                                                                                                |                  |      |                   |
| Espace de travail sécurisé (p. ex., portes verrouillables)                                                                                                 |                  |      |                   |
| Les objets tranchants, les outils et les articles dangereux sont rangés de façon sécuritaire lorsqu'ils ne sont pas utilisés                               |                  |      |                   |
| Des vérifications régulières sont effectuées si la personne travaille seule                                                                                |                  |      |                   |
| Possibilité de transférer les appels harcelants à la sécurité                                                                                              |                  |      |                   |
| <b>Environnement de travail</b>                                                                                                                            |                  |      |                   |
| Des formules de travail flexibles sont proposées (p. ex., télétravail ou heures de travail modifiées)                                                      |                  |      |                   |
| Déménager dans un secteur ou un site plus sécuritaire                                                                                                      |                  |      |                   |
| Des congés appropriés sont offerts (p. ex., congés de maladie payés, congés sans solde, congés personnels, congés pour aidant naturel et congés prolongés) |                  |      |                   |
| Une personne est disponible pour accompagner la personne ciblée à son lieu de travail et en revenir                                                        |                  |      |                   |
| Des protocoles relatifs aux visiteurs sont en vigueur (p. ex., pièce d'identité, registre)                                                                 |                  |      |                   |
| <b>Transportation</b>                                                                                                                                      |                  |      |                   |
| Register route and timing with others                                                                                                                      |                  |      |                   |
| Plan for what to do if being followed                                                                                                                      |                  |      |                   |
| Security measures in place if provided with company transportation (e.g., FIFO)                                                                            |                  |      |                   |
| Model and make of alleged perpetrator's vehicle                                                                                                            |                  |      |                   |

Après avoir répondu aux questions de l'outil d'évaluation de la sécurité personnelle, la personne travaille avec son superviseur ou un membre de l'équipe des RH pour créer son plan de sécurité personnelle. Le plan de sécurité personnelle décrit les étapes à suivre pour se préparer aux situations de violence et les éviter. Des mesures de sécurité accrues, des communications avec d'autres employés ou collègues au besoin et d'autres procédures sont documentées dans le plan de sécurité personnelle à des fins de clarté et de sensibilisation. Le plan de sécurité personnelle ou certains éléments précis sont dévoilés seulement en cas de nécessité absolue pour préserver la confidentialité. Il faut donc déterminer les personnes à informer (p. ex., réceptionniste ou superviseur de l'équipe de sécurité) et les renseignements à communiquer, établir les attentes en matière de confidentialité et décrire les conséquences d'une violation de la confidentialité.

## Ressources

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/arretons-violence-familiale/services.html>

[https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence/violence\\_domestic.html](https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence/violence_domestic.html)

[https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make\\_it\\_our\\_business\\_developing-policy.pdf](https://www.makeitourbusiness.ca/docs/make_it_our_business_developing-policy.pdf) (en anglais seulement)

<https://www.pshsa.ca/resources/addressing-domestic-violence-in-the-workplace>

<https://insighthr.ie/domestic-violence-a-guide-for-employers> (en anglais seulement)

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcèlement-violence/outil-evaluation-risques.html>

[https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/8bf5-Sup8-Safety-Planning-at-Work\\_FINAL.pdf](https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/8bf5-Sup8-Safety-Planning-at-Work_FINAL.pdf) (en anglais seulement)

### **Outils d'évaluation des risques :**

Emploi et Développement social Canada – Outil d'évaluation des risques de harcèlement et de violence en milieu de travail (EDSC LT339 [2020-12-001]) :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcèlement-violence/outil-evaluation-risques.html>

Association de santé et sécurité pour les services publics – Outil d'évaluation des risques de violence en milieu de travail : <https://www.pshsa.ca/resources/workplace-violence-risk-assessment-tool-in-any-sector> (en anglais seulement)

Autoévaluations sur le contrôle et les comportements violents dans la relation :

<https://sosviolenceconjugale.ca>

Profil de risque et évaluation du harcèlement et de la traque :

<https://ukcdar.uky.edu/ls/index.php/727369?lang=en> (en anglais seulement)

MOSAIC, une méthode fiable pour déterminer si une personne mettra ses menaces à exécution, par l'expert en sécurité Gavin de Becker : <https://www.mosaicmethod.com> (en anglais seulement)

### **Exemple de modèle de planification de la sécurité :**

Making it our business – Modèle de plan de sécurité individualisé : <https://www.makeitourbusiness.ca/guidelines/individualized-workplace-domestic-violence-safety-plan.html> (en anglais seulement)

### **Ressources nationales en matière d'aide sociale :**

Ressources nationales, lignes d'écoute téléphonique et services offerts dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/arretons-violence-familiale/services.html>