

VIOLENCE / TOLÉRANCE ZÉRO

# Travailler dans la dignité

CONTRER LA VIOLENCE  
EN MILIEU DE TRAVAIL



FÉDÉRATION  
INTERPROFESSIONNELLE  
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



# LA VIOLENCE

## c'est quoi au juste ?

La violence s'exerce dans un rapport de pouvoir et est liée à la notion de domination et de contrainte. On parle de violence « dans tous les cas où quelqu'un cherche à imposer sa volonté à une autre personne, que ce soit par la force physique, les menaces verbales, l'humiliation, etc. ».

La violence peut s'exercer entre des individus en situation de pouvoir les uns par rapport aux autres, mais elle peut également s'exercer collectivement par un groupe d'individus dans une position de pouvoir par rapport à d'autres groupes.

La violence envers les femmes est l'expression de rapports inégaux entre les hommes et les femmes et a pour objectif de maintenir les femmes dans une position de subordination. **Il s'agit de violence sexiste.**

La violence envers des personnes appartenant à des groupes racisés est le reflet de rapports inégaux et de la domination d'un groupe sur un autre. Celle-ci peut, entre autres, prendre la forme de discrimination raciale. **Il s'agit de violence raciste.**

La violence qui s'exerce à l'égard de personnes homosexuelles est l'expression de rapports inégaux entre personnes d'orientations sexuelles différentes. **Il s'agit de violence homophobe.**

# LA VIOLENCE AU TRAVAIL

peut être de différents types.

**PHYSIQUE** : utilisation de la force physique ou de moyens susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique d'une personne.

Ex. : voies de fait, agressions ou tentatives de meurtre

**PSYCHOLOGIQUE** : conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, non désirés ou hostiles, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Ex. : être victime d'isolement ou de menaces, se faire discréditer ou humilier, être calomniée

**SEXUELLE** : tous les gestes, commentaires ou avances de nature sexuelle envers une personne, en impliquant une notion de coercition ou de refus implicite, quels que soient le contexte et la nature de la relation entre les personnes concernées.

Ex. : avances, insinuations érotiques, langage ou gestes obscènes, regards concupiscent ou suggestifs, propositions déplacées ou insistantes, images obscènes ou pornographiques, attouchements

La violence peut être directe, indirecte ou systémique, mais quelle que soit la nature qu'elle prend, la violence est inacceptable !

C'EST POURQUOI LA FIQ PRÔNE  
LA **TOLÉRANCE ZÉRO**  
ENVERS LA VIOLENCE.



Photo : ©Stockphoto.com /track5



La violence sexiste est peut-être la violation des droits humains la plus répandue et la plus tolérée par la société. ... [Elle] représente un important obstacle à la réduction de la pauvreté, à l'égalité des sexes [...] Elle reflète et en même temps renforce les inégalités entre hommes et femmes, et compromet la santé, la dignité, la sécurité et l'autonomie de ses victimes. »

Source : United Nations Population Fund - UNFPA,  
State of World Population 2005, chapitre 7,  
« La violence sexiste : un prix trop élevé », 2005,  
site Internet <[www.unfpa.org](http://www.unfpa.org)>

# LA VIOLENCE BLESSE !

Les conséquences de la violence peuvent être graves et prendre plusieurs formes.

**Pour la victime, les conséquences sont considérables :**

- perte de l'estime de soi et de la confiance en ses compétences
- augmentation du stress
- anxiété
- perte de satisfaction et de motivation au travail
- blessures et troubles physiques
- dépression, alcoolisme, toxicomanie ou stress post-traumatique

**Pour le milieu de travail, les conséquences de ne pas intervenir dans une situation de violence sont également importantes :**

- augmentation de l'absentéisme
- hausse du taux de roulement du personnel
- difficultés de recrutement
- tensions dans l'équipe
- dégradation du climat
- augmentation du risque d'erreur

**LES EMPLOYEURS ONT TOUT INTÉRÊT À  
PRENDRE LES MOYENS NÉCESSAIRES  
POUR **STOPPER LA VIOLENCE**  
EN MILIEU DE TRAVAIL.**



Pour bien identifier les situations de violence, il est important de faire la distinction entre conflit et violence.

Dans un cas de violence, l'agresseur cherche à exercer son pouvoir par la violence et à dominer l'autre personne, entraînant chez la victime un sentiment de peur et d'impuissance.

Dans une situation de conflit, chaque partie cherche à convaincre l'autre qu'elle a raison. Lors de l'argumentation, il peut y avoir de l'agressivité, mais pour l'essentiel, il y a un désaccord et non une volonté de contraindre ou d'exercer un pouvoir sur l'autre personne. Les conflits graves requièrent une attention particulière, sans quoi ils peuvent dégénérer en hyperconflits, devenir difficiles à résoudre et donner lieu à des comportements violents.



Dans la plupart des cas, une professionnelle en soins qui se croit lésée en vertu de la convention collective n'hésite pas à déposer un grief. La situation est tout autre pour celle qui subit de la violence. La violence portant atteinte à l'estime de soi, la personne remet son jugement en question, elle est envahie par un sentiment de honte et de culpabilité. Il est donc difficile pour elle d'en parler et de dénoncer la situation. Par conséquent, des moyens doivent être pris pour aider les personnes vivant des situations de violence à briser le silence.

C'est pourquoi la Fédération met de l'avant des principes féministes qui doivent guider toute intervention en matière de violence au travail :

**Le préjugé favorable :** Dès le départ, il est essentiel d'écouter et de croire la victime sans la blâmer, la juger ou la culpabiliser, de façon à établir un lien de confiance.

**Le respect de la confidentialité :** À l'accueil, la salariée victime de violence doit être assurée que son témoignage demeurera confidentiel, qu'elle gardera le contrôle de la plainte et qu'elle pourra en tout temps arrêter les démarches, si elle le désire.

Il ne faut ni tolérer ni banaliser la violence !

Si vous êtes témoin ou victime de violence, n'hésitez pas ! Parlez-en à vos représentantes syndicales.

**LA RESPONSABLE À LA CONDITION FÉMININE  
ET VOTRE ÉQUIPE SYNDICALE – DES ALLIÉES !**

**La position de la FIQ sur la question de la violence est claire. Dans sa déclaration de principes, la Fédération s'engage à promouvoir et à défendre les droits des femmes, à dénoncer publiquement les iniquités et les préjudices qu'elles subissent, ainsi qu'à poursuivre la lutte pour contrer la pauvreté et la violence.**

« Notre Fédération s'est engagée à combattre toute forme de violence depuis de nombreuses années. Même s'il y a eu des avancées dans la lutte contre la violence faite aux femmes, nous devons demeurer vigilantes et solidaires pour percer le mur du silence qui l'entoure afin de la prévenir et l'enrayer. C'est pour mieux vous soutenir dans ce combat que notre Fédération a mis à jour son cadre de référence pour contrer la violence en milieu de travail et a publié une nouvelle édition de la brochure **Travailler dans la dignité**. Je souhaite vivement que cet outil vous aide dans la lutte pour un milieu de travail exempt de violence. La banalisation de la violence doit cesser pour que les professionnelles en soins puissent enfin travailler dans un milieu respectueux des personnes. »

Michèle Boisclair, 1<sup>re</sup> vice-présidente

Si la violence au travail vous préoccupe,  
procurez-vous la nouvelle brochure  
**Travailler dans la dignité**  
disponible à votre local syndical.



**FIQ Montréal | Siège social**

1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |  
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

**FIQ Québec**

1260, boul. Lebourgneuf, bur. 300, Québec (Québec) G2K 2G2 |  
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |

[www.fiqsante.qc.ca](http://www.fiqsante.qc.ca) | [info@fiqsante.qc.ca](mailto:info@fiqsante.qc.ca)



Photo de couverture: ©Stockphoto.com/\_IB\_

Mars 2010