



Civilité, violence et harcèlement au travail

Projet réalisé grâce au soutien financier de la CNESST et en collaboration avec le CSMO-ESAC



Présentation



Tour de table

- 1 **Nom**
- 2 **Rôle que vous jouez dans votre équipe de travail**
- 3 **Nombre d'employé.es dans l'organisation**
- 4 **Vos attentes pour l'atelier de ce matin**

Une question à laquelle vous souhaitez répondre

QUIZ



Avez-vous déjà été témoin ou victime d'une situation inconfortable dans le cadre de votre travail ?

Êtes-vous intervenu d'une quelconque façon pour faire cesser ce.s comportement.s/conduite.s ?



Mise en contexte

PARTIE.01





Pourquoi nous sommes ensemble aujourd'hui

- 1 **Présent dans toutes les sphères de nos vies**
- 2 **Enjeu sociétal**
- 3 **Également présent en milieu de travail**
- 4 **Difficultés inhérentes à la dénonciation**
- 5 **Laisse des traces...**

Viaconseil

VOTRE
MONDE
EN MIEUX

CSMO
ÉSAC Comité sectoriel
de main-d'œuvre
Économie sociale
Action communautaire

Les objectifs de la formation

- Comprendre ce qu'est le harcèlement et ses différentes formes.
- Connaître les obligations légales et les droits des travailleurs.
- Savoir comment gérer une plainte ou un signalement.
- Adopter de bonnes pratiques pour prévenir le harcèlement.
- Vous guider dans l'adoption de votre politique interne.
- Vous outiller pour la suite.
- Répondre à vos questions.



Comprendre le harcèlement et les formes de violence

PARTIE.02



QUIZ

**Est-il clair pour vous quelle est la différence entre le harcèlement,
l'incivilité et un conflit ?**

- **Oui c'est clair**
- **C'est un peu flou**
- **Non ce n'est pas clair du tout**

Le harcèlement



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

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.



Définition

- **Conduite vexatoire** : « Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre ou l'humilie. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail. »
- **Caractère répétitif ou acte grave** : « C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du harcèlement. Il est à noter qu'une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne. »
- **Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés** : « Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés. S'ils sont à caractère sexuel, ils pourraient être reconnus comme du harcèlement même si la victime n'a pas exprimé clairement son refus.
- **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité** : « Le harcèlement psychologique ou sexuel a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir. »
- **Milieu de travail rendu néfaste** : « Le harcèlement psychologique ou sexuel rend le milieu de travail néfaste pour celui qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet. »



La définition du harcèlement psychologique comprend les notions d'harcèlement sexuel et discriminatoire

Harcèlement psychologique

Comportements vexatoires, hostiles ou répétés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique.

Gestes, paroles ou comportements à connotation sexuelle non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou créent un climat hostile.

**Harcèlement sexuel
(violences à caractère sexuelles)**

*Harcèlement basé sur un motif protégé par la **Charte** (race, origine, religion, âge, sexe, handicap, orientation sexuelle, identité de genre, etc.).*

Harcèlement discriminatoire



Le harcèlement

Conduite vexatoire

Le caractère répétitif des
comportements

La nature hostile ou non
désirée des comportements

Une atteinte à la dignité ou
à l'intégrité du salarié

Un milieu de
travail néfaste



Ces 5 composantes sont nécessaires pour qualifier les faits allégués comme étant du harcèlement.



Le harcèlement... en exemples

Une personne employée plus âgée se fait surnommer "la dinosaure" et on lui répète sans cesse qu'elle devrait partir à la retraite parce qu'elle n'est "plus dans le coup".

Cesser volontairement d'adresser la parole à une personne et l'ignorer en continu dans le temps.

Insulter à plusieurs reprises la personne au lieu de seulement débattre de ses idées.

Une personne d'origine étrangère est constamment ridiculisée par ses collègues qui imitent son accent et font des blagues sur son pays d'origine.



Droit de gérance

Définition du droit de
gérance...

→ C'est le droit de l'employeur ou des gestionnaires de **diriger** et de **prendre des décisions pour assurer la pérennité** de l'organisation et le **bon fonctionnement** de celle-ci.

Exemples :

- Attributions des tâches
- Gestion du rendement des employé.es
- Mesures disciplinaires et administratives
- Gestion de la présence et des absences
- Licenciement, mise à pied et congédiement
- La prévention du harcèlement psychologique ou sexuel
- Etc.



Le harcèlement

Quelques signes précurseurs...

La surcharge de travail

Absentéisme

Envoi de messages répétés à l'extérieur des heures de travail

Conflits

Incivilité

Isolement

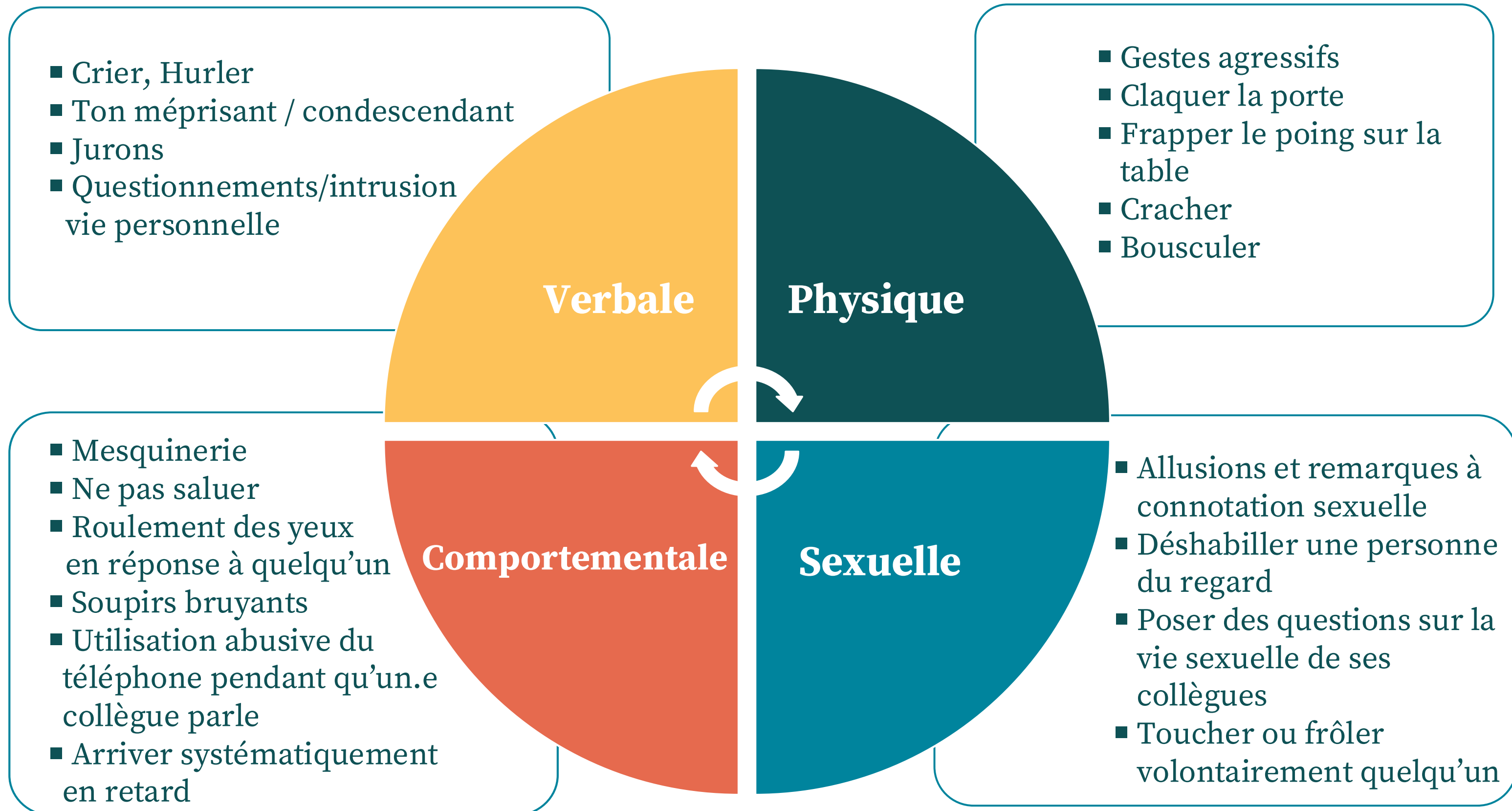


Les conséquences du harcèlement en milieu de travail



- Perte de productivité
- Absentéisme de courte et longue durée
- Coûts d'indemnisation
- Détérioration du climat de travail
- Roulement du personnel*
- Présentéisme
- Atteinte à l'image de l'organisation
- Coûts psychologiques importants chez les individus

L'incivilité



Les conflits

Un conflit se produit généralement lorsqu'il y a un **désaccord entre des personnes** sur un sujet précis. Plusieurs situations peuvent mener à des conflits entre les travailleuses et travailleurs dans une organisation



Les formes de violence

Incivilité	Conflit	Harcèlement
<p>L'incivilité se caractérise par le manque de respect ou de politesse.</p> <p>Ce comportement n'est généralement pas dirigé spécifiquement contre une autre personne: tout le monde en souffre, à des degrés divers.</p> <p>Exemple : Une personne parle toujours très fort, coupe régulièrement la parole, s'exprime de façon grossière ou fait souvent des plaisanteries de mauvais goût.</p>	<p>Le conflit se caractérise par un état d'opposition/un désaccord sur un sujet précis entre des personnes ou les attentes des unes sont souvent en opposition avec les attentes des autres.</p> <p>Chargé d'émotion telles que la colère, la frustration, la peur, la tristesse, la rancune, le dégoût, de part et d'autre.</p> <p>Une situation qui se développe occasionnellement et selon des circonstances particulières.</p> <p>En générale, les forces sont égales entre les personnes.</p> <p>Le conflit peut être provoqué par l'un ou l'autre à raison de besoins ou intérêts divergents.</p> <p>Le conflit n'est pas prévu.</p> <p>Il peut se traduire à différent degré d'intensité.</p>	<p>Le harcèlement se caractérise par une conduite vexatoire qui se manifeste par des paroles, gestes ou des comportements qui sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Répétés -Hostiles (agressifs, menaçants) non désirés -Portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne -Rendent le milieu de travail néfaste pour elle <p>Une seule conduite grave peut être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.</p> <p>Peut se produire à tous les niveaux hiérarchiques et peut provenir de l'extérieur de l'organisation telle que la clientèle, un fournisseur, etc.</p> <p>Diverses formes d'harcèlement :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sexuel -Psychologique -Discriminatoire



Analysons des situations de violence



Anaïs a été promue comme chef d'équipe de son département. Son rôle consiste entre autres, à former les membres de son équipe, à coordonner le travail, à déléguer des tâches et à veiller à la qualité du travail rendu par son équipe. Dernièrement, Anaïs a dû donner de la rétroaction négative à sa collègue Noémie qui a utilisé un vieux modèle de lettre au lieu du nouveau modèle développé et promu à l'ensemble de l'équipe pour répondre aux nouveaux standards de qualité. Noémie n'accepte pas la rétroaction d'Anaïs, se place en position défensive et dès la rencontre terminée, se retourne vers ses collègues pour parler dans son dos en essayant de mettre les autres membres de l'équipe de son bord contre Anaïs. Anaïs est dégoûtée d'apprendre ce que Noémie a fait et s'insurge devant son manque de maturité professionnelle.



Analysons des situations de violence



Les membres de l'équipe remarquent qu'à chaque fois qu'ils font part de leurs opinions en équipe, Raphaëlle roule les yeux de mépris ou d'impatience à leur égard. Ils ne comprennent pas d'où vient ce comportement depuis quelques semaines et certains d'entre eux se sentent de plus en plus anxieux lors de leurs prises de parole en grand groupe, en sa présence. Étienne, un membre du groupe, finit par en parler à Raphaëlle. Celle-ci se justifie en lui expliquant que ce n'est rien contre lui personnellement, que c'est sa façon de participer aux échanges, qu'on lui a déjà reproché d'être très expressive du visage et que c'était sûrement pour cette raison qu'il se faisait de fausses idées.



Atelier de situations de violence



Gabriel, associé principal d'un cabinet professionnel, est de nature extraverti et n'a pas la langue dans sa poche. Vincent remarque depuis son arrivé dans l'organisation quelques propos vulgaires que pourrait avoir Gabriel envers le personnel féminin de la boîte. L'autre jour, il l'entend dire à Karine (qui a une forte poitrine) : entouka Karine tu n'as pas à t'inquiéter de ne pas te considérer comme une bonne nageuse la semaine prochaine à notre activité nautique, disons que tu as de bons flotteurs pour te garder en sécurité...hahaha. Aussi, Vincent remarque que Gabriel fait souvent des remarques aux filles sur leurs tenues vestimentaires, notamment quand elles ont des décolletés.



Atelier de situations de violence



Nadia est nouvellement arrivée au Québec. Elle a un fort accent qui ne laisse personne sous silence, mais surtout Anthony qui lui fait à chaque jour des commentaires déplacés sur son accent étranger et la manière dont elle s'habille. Ces commentaires se disent des blagues et pour rire. À toutes les fois, Nadia sourit maladroitement à ces commentaires. Au fil du temps, quelques membres de l'équipe commencent à remarquer qu'elle se replie de plus en plus sur elle-même. Elle ne participe plus aux échanges lors des réunions d'équipe et n'est jamais présente sur l'heure du diner pour manger avec ses collègues.



Atelier de situations de violence



Jean est constamment ignoré par Édouard, son directeur, lors des réunions, et ses idées sont systématiquement rejetées sans justification valable. Un matin, Jean arrive quelques minutes en retard à la rencontre d'équipe de 9h et s'empresse de s'excuser à son équipe pour son retard. Une fois la rencontre terminée, Édouard demande à Jean de le rejoindre dans son bureau. À ce moment, Édouard réprimande Jean pour son retard et lui mentionne qu'il écrira une note disciplinaire à son dossier et que la prochaine fois il devra le suspendre. Jean est sous le choc, bouleversé et ne comprend pas la réaction d'Édouard à son égard. Sa collègue Matilde est arrivée en retard au moins 20 fois cette année et n'a jamais été sanctionnée. Quelques semaines plus tard, à plusieurs reprises, Jean reçoit des courriels de son directeur Édouard l'accusant de toutes les erreurs commises dans les derniers rapports en prenant bien soin de mettre l'ensemble de l'équipe en cc.



Atelier de situations de violence



M. Tremblay consulte en physiothérapie depuis trois semaines pour une rééducation post-opératoire à la hanche. Il est suivi deux fois par semaine par Camille, physiothérapeute. Lors des premières séances, il se montre bavard et fait souvent des blagues à connotation sexuelle, mais Camille ne réagit pas et essaie de garder un ton professionnel.

**Depuis la dernière séance, les comportements de M. Tremblay ont évolué :
Il a commenté à plusieurs reprises l'apparence de Camille, en disant par exemple:
« Tu devrais porter ça plus souvent, ça met tes formes en valeur ! »
Lorsqu'elle l'a aidé à se relever, il a glissé sa main sur sa taille et a dit :
« J'aime bien quand tu me touches comme ça. »**

À la fin de la séance, il lui a demandé si elle était célibataire et si elle voulait aller prendre un verre.

Camille a rapporté se sentir mal à l'aise, hésitante à en parler, car elle pense que M. Tremblay est peut-être simplement "gênant" mais pas méchant. Reste-il qu'elle appréhende de plus en plus les rendez-vous avec M. Tremblay. Cette semaine, elle a prétexté une absence pour annuler son rendez-vous.



Cadre légal et obligations

PARTIE.03



Obligations de l'employeur



Art. 81.19 LNT

- Prendre les mesures pour prévenir le harcèlement psychologique.
- Mettre en place une politique de prévention et de traitement des plaintes qui sera connue et accessible.
- Prendre les moyens raisonnables pour faire cesser toute forme d'harcèlement portée à sa connaissance.



Obligations de l'employeur



Projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail

LSST : introduction de la définition de la violence à caractère sexuel (mars 2024)

LNT: prévenir et faire cesser le harcèlement provenant de toute personne + protection contre les représailles de la part de l'employeur (mars 2024)

+ Nouveaux éléments à introduire dans la politique (septembre 2024)



Projet de loi 42



Les principaux éléments à inclure dans la politique depuis septembre 2024

- 1 Les méthodes et les techniques utilisées pour **identifier, contrôler** et **éliminer** les risques de harcèlement psychologique
- 2 Les types de **formations/programme** offerts aux salarié. et aux personnes désignées pour prendre en charge une plainte/signalement
- 3 Les recommandations quant aux **conduites** à adopter par les salariés lors d'**événements sociaux** reliés au travail
- 4 Le **processus** pour déposer une plainte/signalement + **identité** de la personne apte à prendre en charge + détail du **suivi à donner** par la suite
- 5 Les **mesures de protection** mises en place (plaignant.e.s)
- 6 Le processus de **prise en charge** d'une situation de harcèlement + **processus d'enquête**
- 7 Les mesures mises en place par l'employeur quant à la **confidentialité** d'une plainte
- 8 Les délais de conservation de documents relatifs à la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, au minimum **deux ans.**



QUIZ



L'employeur a-t-il une obligation de moyens ou de résultats?



Obligations de l'employé.e

- Faire preuve de respect envers les autres employé.es, gestionnaires, employeurs, clients, fournisseurs, partenaires, etc.
- Signaler toute situation de harcèlement subie ou portée à son attention.
- Collaborer aux enquêtes et respecter ses collègues.
- Respecter la politique tout comme les attentes de l'organisation par rapport aux conduites à adopter dans les événements sociaux.



Projet de loi 42

ATELIER EN SOUS GROUPE



Méthodes et techniques pour identifier, contrôler et éliminer les risques



Quand/Quoi/Comment on pourrait former, renseigner, outiller, sensibiliser nos employé.es et personnes désignées?



Les types de conduites à adopter/à privilégier dans un contexte social ou à proscrire.



Quel serait le meilleur processus que l'organisation pourrait avoir pour favoriser le signalement de comportements/conduites inappropriés et quel serait le ou les meilleures pratiques pour prendre en charge adéquatement, impartialement et de manière humaine une plainte ou un signalement?



Quels types de mesures un employeur, un.e gestionnaire pourrait mettre en place pour protéger une personne plaignante?



Qu'est-ce qu'un employeur pourrait faire pour veiller à préserver la confidentialité d'un signalement/plainte?



Le processus de traitement des plaintes

PARTIE.04



Traitement des plaintes et des signalements

1. Dans la mesure du possible, l'employé.e victime de violence demande à la personne concernée de **cesser** son comportement.

1. Si ce n'est pas envisageable, l'employé.e doit informer la personne responsable désignée et un **plan d'action** devrait être établi :

- Accompagner et outiller la personne
- Rencontrer la personne mise en cause
- Avis disciplinaires ou administratifs
- Procéder à de la médiation
- Déclencher un processus d'enquête
- Tout autre moyen nécessaire jugé raisonnable

→ Une plainte ou un signalement peut être formulé **verbalemment** ou par **écrit**.

→ Et les principes de **confidentialité**...



Traitement des plaintes et des signalements

Comment sait-on si la plainte est recevable ou non?

But de l'analyse

→ Évaluer si la plainte justifie une enquête formelle

Critère de recevabilité

→ La plainte est *recevable* si les faits allégués, **s'ils étaient prouvés**, pourraient constituer du **harcèlement** au sens de la loi.

Ce que l'on cherche

→ Une **apparence de fondement** (Faits clairs et détaillés, contexte cohérent, preuve partielle ou début de preuve)

Ce qui n'est pas fait à ce stade

→ Aucune rencontre avec les parties ni les témoins.

Si recevable

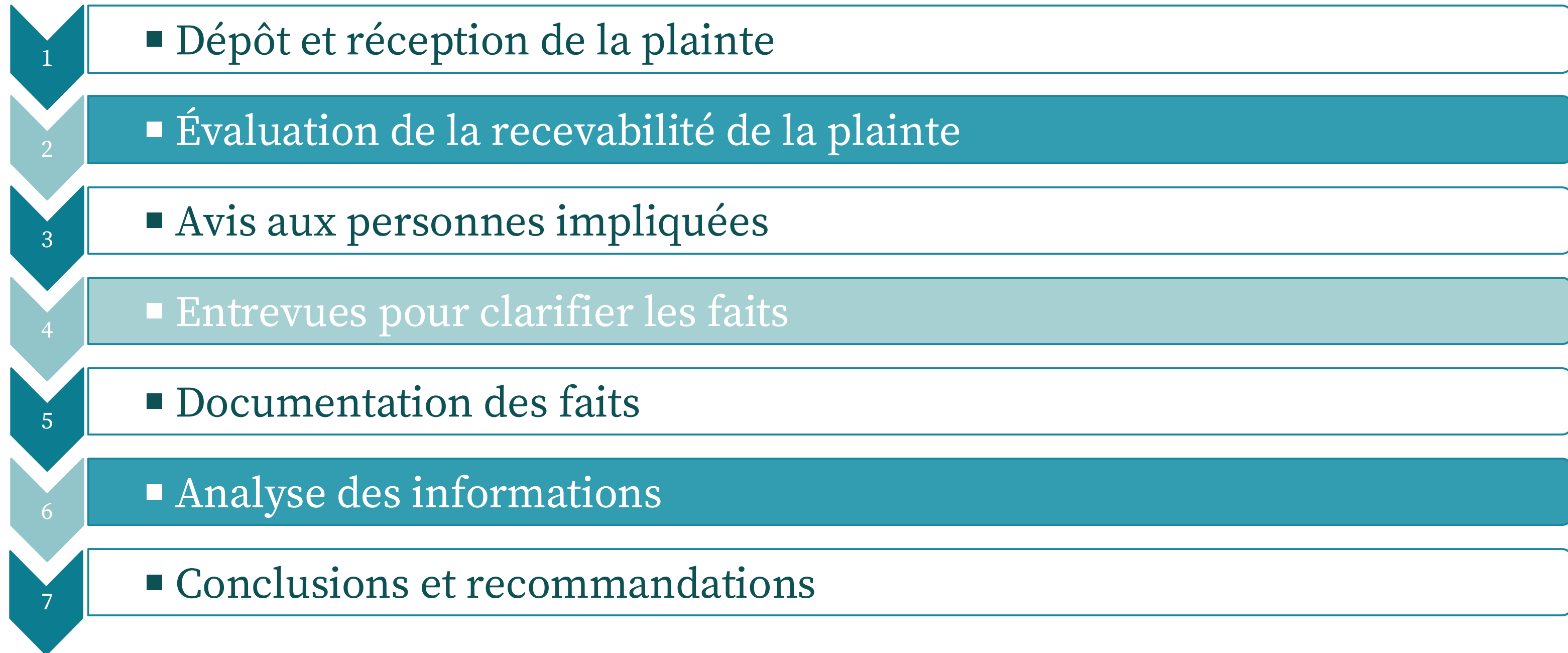
→ Début de l'enquête + signature d'un **engagement de confidentialité** (plaignant.e, mis.e en cause, témoins).

Si non recevable

→ L'organisation agit **quand même** pour rétablir un **climat de travail sain**.



Le processus d'enquête



Et après l'enquête, après une plainte...

Mettre en œuvre les recommandations de l'enquête

Assurer le suivi auprès des personnes impliquées

Rétablir un climat de travail sain

Tirer des apprentissages organisationnels

Renforcer la prévention



Violence conjugale ou familiale

PARTIE.05



Violence conjugale ou familiale

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Prendre des mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la travailleuse ou le travailleur est exposé à une situation de violence conjugale ou familiale sur les lieux de travail.

- Établissement sécuritaire;
- Organisation du travail flexible ;
- Méthodes pour identifier, contrôler et corriger les risques (politique, sensibilisation, plan de sécurité individuel);
- Informer les travailleurs et les travailleuses sur les signes à reconnaître, les procédures ou politiques en place.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ.E

Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et veiller à ne pas mettre en danger ses collègues

- Les travailleuses et travailleurs ont le droit, notamment, d'obtenir des conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité de même que leur intégrité physique et psychique;
- Si une personne vit de la violence conjugale ou familiale qui se poursuit au travail, elle ne doit pas hésiter à demander de l'aide et à informer son employeur.

Reconnaitre la violence conjugale ou familiale

- Harcèlement par téléphone, par courriel ou par texto
- Intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime
- Communications verbales ou écrites de la personne violente adressées à des collègues ou à l'employeur
- La victime est suivie et harcelée sur son lieu de travail ou à proximité de celui-ci



Signes à surveiller en milieu de travail

La violence est parfois difficile à détecter. Certains signes peuvent indiquer qu'une personne est victime de violence conjugale ou familiale, notamment :

- des **signes physiques** (des ecchymoses, par exemple)
- un **changement significatif** dans son **comportement** (nervosité, fatigue, etc.) ou dans son rendement (à la baisse)
- des **heures supplémentaires** effectuées (la personne semble se réfugier dans son travail)
- un problème soudain d'**assiduité**

Suite...



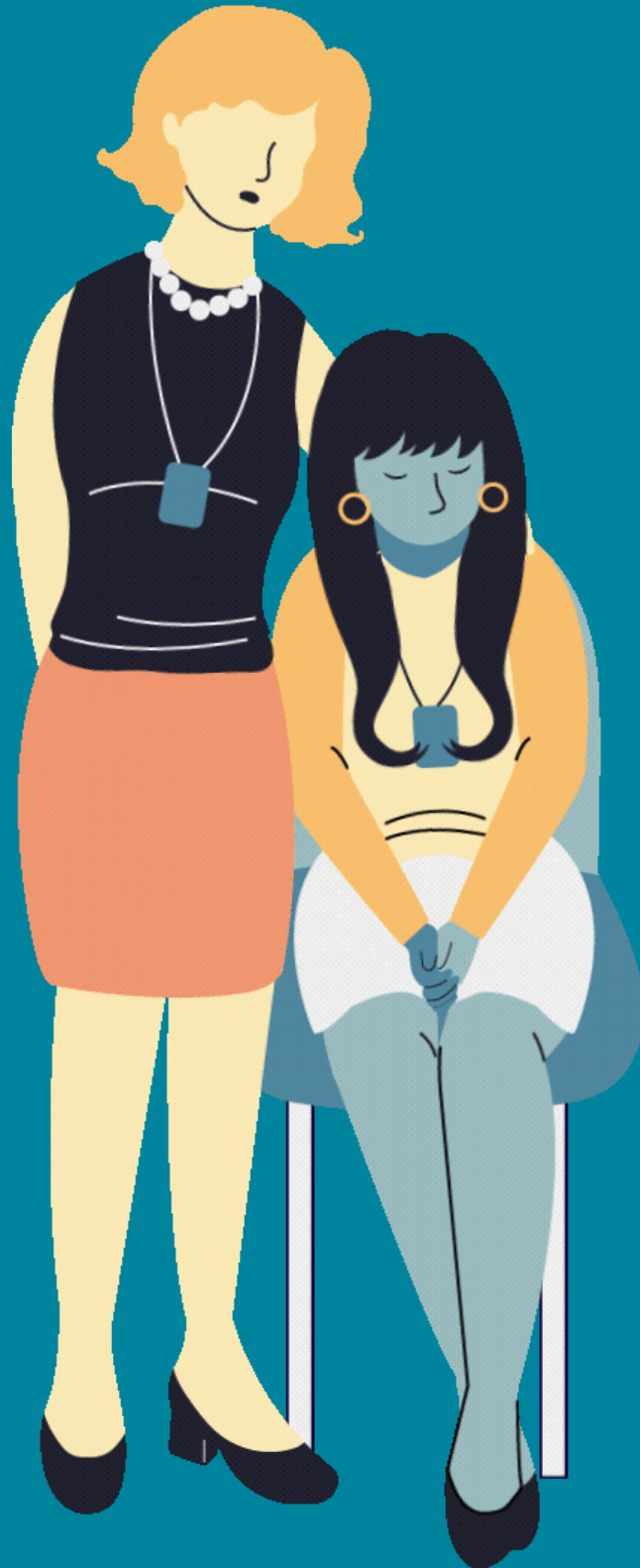
Signes à surveiller en milieu de travail

- Un **isolement** du reste de l'équipe et des refus fréquents de participer aux activités en dehors du travail
- des **interruptions** anormales au travail pour des raisons personnelles (appels, textos et courriels fréquents du conjoint ou de la conjointe, visite du conjoint ou d'un membre de la famille, etc.)
- des observations ou des préoccupations de collègues de travail en lien avec le comportement de la personne
- une dénonciation de la part d'un ou d'une collègue



Comment doit-on réagir ?

Attention au notion de vie privée et de confidentialité !



- S'informer auprès d'une ressource d'aide spécialisée en ne dévoilant pas les détails d'une situation
- Identifier une personne ressource apte à prendre en charge ce type de situation dans l'organisation
- S'assurer d'avoir le consentement écrit ou verbale de la victime si on souhaite communiquer des informations confidentielles à une ressource d'aide ou pour mettre en place un plan de sécurité
- Établir un plan de sécurité individuel en fonction de la situation de la personne
- Soutenir et écouter la victime -Offrir de la documentation sur des ressources et organismes spécialisés
- Communiquer des renseignements lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne.



Les bonnes pratiques – La prévention

PARTIE.06



ATELIER

En groupe, discutez des divers moyens, pratiques, techniques pour prévenir la violence au travail?



Les bonnes pratiques

1

Agir sur les risques psychosociaux

- Être attentif, identifier et intervenir sur les risques psychosociaux au travail, tels que:
 - Charge de travail
 - Autonomie décisionnelle
 - Reconnaissance au travail
 - Soutien social
 - Harcèlement psychologique
 - Information et communication



Les bonnes pratiques

2 Se doter de règles de vie commune

- Valeurs qui sont chères pour nous et pour lesquelles on souhaite que l'ensemble des membres de l'équipe les respectent.
- Identifier les comportements souhaités en milieu de travail.
- Communiquer régulièrement le cadre attendu de tous et toutes



Les bonnes pratiques

3

Adopter une politique claire et bienveillante

- La réussite d'une politique repose sur son adéquation et cohérence avec le milieu de travail et l'historique de l'organisation.
- Une politique qui diminue la peur de la victime à porter plainte.
- Une politique qui guide les actions pour diminuer l'incertitude.



Étude de cas

PARTIE.07



Ressources disponibles

PARTIE.08



GUIDE DES RESSOURCES D'AIDE PSYCHOLOGIQUE ET EN MATIÈRE DE VIOLENCE



Liste version web de la
CNESST



À noter que cet outil s'inspire des ressources et organismes d'aide énumérés sur le site de la CNESST et que la liste présentée est non exhaustive. D'autres ressources citées dans ce document proviennent de diverses recherches et de nos connaissances acquises dans le cadre de notre travail.

CONTACTEZ-NOUS

438-300-7486
info@viaconseil.ca
viaconseil.ca



VOTRE
MONDE
EN MIEUX

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

ORDRE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC (OPQ)

L'Ordre a créé un outil pour vous aider à trouver des psychologues et des détenteurs de permis de psychothérapeute en pratique privée dans la province de Québec. Ces services sont à vos frais ou aux frais de votre assureur.
514 738-1881 / 1 800 363-2644

TEL-AIDE

Tel-Aide est un service de soutien aux personnes qui doivent composer avec la solitude, l'angoisse, le stress au travail ou le deuil, qui vivent des relations difficiles, qui souffrent de dépendances ou qui subissent de la violence.
514 935-1101

INFO-SOCIAL INFO-SANTÉ 811

Info-Social 811, option 2, est un service de consultation téléphonique gratuit et confidentiel, accessible 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Cette ligne vous permet de joindre rapidement une intervenante ou un intervenant psychosocial pouvant répondre aux urgences et, au besoin, vous diriger vers une ressource appropriée dans le réseau de la santé.
514 600-1002 / 1 800 263-2266

Le CSMO-ESAC offre le programme LÉO pour les employés-es, ex-employés-es et bénévoles des organisations collectives qui vivent une détresse psychologique

Retrouvez toutes les informations sur le site leoquebec.org

VIOLENCE CONJUGALE OU FAMILIALE

SOS VIOLENCE CONJUGALE

[SOS violence conjugale](#) offre de la sensibilisation, de l'information et du soutien de façon anonyme et confidentielle aux victimes et aux personnes touchées par la violence conjugale.

LIGNE INFO DPCP VIOLENCE CONJUGALE ET SEXUELLE

La [ligne info DPCP violence conjugale et sexuelle](#) est une ligne téléphonique offerte par le Directeur des poursuites criminelles et pénales. Elle donne de l'information aux personnes victimes de violence conjugale ou sexuelle concernant le traitement d'une plainte à la police et le fonctionnement du processus judiciaire. Pour communiquer avec cette ligne, appelez au 1 877 547-DPCP (3727).

ALLIANCE MH2

[Ces ressources offrent aux femmes, avec ou sans enfants, des services spécialisés en violence conjugale post-séparation par l'entremise de logements transitoires sécuritaires.](#)

VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

INFO-AIDE VIOLENCE SEXUELLE

est une ligne téléphonique qui s'adresse aux :

- victimes de violence sexuelle
- proches des victimes
- intervenantes et intervenants

Vous pouvez appeler en tout temps au 1 888 933-9007.

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL (GAIHST)

GAIHST Inc. est un organisme communautaire établi en 1980 et qui vient en aide aux personnes ayant vécu du harcèlement sexuel et/ou psychologique au travail.

JURIPOP

offre des services juridiques gratuits et confidentiels à toute personne ayant vécu des violences ou du harcèlement psychologique ou sexuel au travail ou en ayant été témoin.

CENTRES D'AIDE ET DE LUTTE CONTRE LES AGRESSIONS À CARACTÈRE SEXUEL (CALACS)

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

NARCOTIQUES ANONYMES QUÉBEC (NA)

[Narcotiques Anonymes Québec offre une ligne d'écoute, un service de référence et des groupes de soutien pour les personnes ayant des problèmes de drogue.](#)
[1 855 544-6362](#)

ALCOOLIQUES ANONYMES DU QUÉBEC (AA)

[L'organisme Alcooliques Anonymes du Québec offre une ligne d'assistance, des références et des groupes de soutien.](#)
[514 376-9230 / 1 877 790-2526](#)

CENTRES DE PRÉVENTION DU SUICIDE

[Les centres de prévention du suicide regroupent des professionnelles et professionnels, des intervenantes et intervenants qualifiés et des bénévoles formés pour accueillir toutes les demandes d'aide et répondre à vos questions. En cas de besoin, composez le 1 866 APPELLE \(277-3553\).](#)





Merci !



CSMO
ÉSAC Comité sectoriel
de main-d'œuvre
Économie sociale
Action communautaire

