



Isabelle Demers
Avocate et conseillère en SST

Rio Tinto tend l'oreille et ouvre la porte à ses employés en situation de violence conjugale

Le 6 octobre 2021, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail a modifié la Loi sur la santé et la sécurité du travail en ajoutant aux obligations de l'employeur celle de prendre des mesures pour assurer la protection du travailleur¹ exposé à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Dorénavant, la Loi vous investit d'un rôle social pour contrer cette violence. Or, la compagnie Rio Tinto assume ce rôle depuis maintenant trois ans.

Rio Tinto², un groupe minier et métallurgique, donne accès à ses quelque 45 000 employés à travers le monde – dont près de 11 000 au Canada – et aux membres de leur famille immédiate à un programme d'avantages sociaux bonifié pour mieux les soutenir en cas de violence conjugale ou familiale. Inspiré par le mouvement Ruban Blanc³, qui milite mondialement contre la violence faite aux filles et aux femmes, Rio Tinto a décidé en 2018 de s'engager dans cette lutte afin de servir de maillon dans un processus pouvant permettre aux victimes de se sortir du cycle de la violence.

Pour en savoir davantage sur cette initiative, nous nous sommes entretenus avec Lise Bibaud, conseillère sénior en avantages sociaux chez Rio Tinto. Madame Bibaud fait partie du groupe mandaté par la haute direction pour déployer l'ensemble des mesures maintenant offertes par l'employeur.

Dans un premier temps, le groupe a offert de la formation aux « champions » (appellation utilisée par l'entreprise) de chacun de ses sites afin qu'ils puissent entre autres déceler les signes avant-coureurs, réagir à la confiance d'un employé et offrir du soutien. Madame Bibaud prend ici bien soin de préciser que les champions ne sont pas des psychologues, et que ce n'est pas ce qui est attendu d'eux. Cependant, ils sont outillés pour entamer une discussion, reconnaître les problèmes de violence familiale ou conjugale et accompagner les personnes fragilisées par la violence vécue à la maison ou au travail. Les champions sont aussi en mesure de diriger les personnes concernées vers les organismes communautaires de leur région. Rio Tinto va même jusqu'à pallier les besoins financiers et d'hébergement, offrir des congés rémunérés

supplémentaires et permettre des heures de travail flexibles – en plus du programme d'aide aux employés qui permet de recourir sans frais à des services professionnels.

Madame Bibaud fait un parallèle intéressant avec le rôle du gestionnaire lors d'une évaluation de rendement. Ici, il colligera les faits qui lui laissent raisonnablement croire que son employé vit une situation de violence conjugale ou familiale. Le gestionnaire transmet ce qu'il constate, indique les signes observés et exprime son inquiétude et son ouverture à aider le salarié. « Notre rôle, c'est d'ouvrir la porte. Je crois fermement que lorsque la personne réalise qu'elle n'est pas toute seule, qu'elle s'aperçoit que ceux qui l'entourent savent que quelque chose de malsain se passe, un processus s'enclenche dans sa tête et, éventuellement, elle parlera à quelqu'un, car elle ne peut plus le cacher », dit-elle.

N'est-ce pas là le souhait du législateur lorsqu'il précise⁴ qu'en matière de violence conjugale ou familiale l'employeur est tenu de prendre des mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à la violence?

Certains gestionnaires craignent de s'aventurer dans cette sphère familiale très privée et hésitent à aborder ce sujet encore tabou avec leurs employés. Pourtant, tendre l'oreille et demeurer ouvert compte pour beaucoup.

Pour Rio Tinto, assurer la sécurité des employés, c'est aller au-delà des murs de l'entreprise. Lors de l'annonce des mesures d'aide aux employés, Alf Barrios, alors chef de la direction de Rio Tinto

Aluminium, avait déclaré⁵ que la sécurité et le bien-être des salariés étaient la « priorité numéro un » de l'entreprise, et que cela valait aussi lorsque ceux-ci étaient à leur domicile. Il a aussi souligné le rôle qu'ont les employeurs vis-à-vis de cette problématique qui « touche beaucoup d'individus dans la société », et que « le soutien offert au travail peut être salutaire lors de périodes difficiles ». Monsieur Barrios a également évoqué l'espoir que les mesures puissent non seulement aider les personnes à risque, mais aussi « sensibiliser les gens à modifier leur attitude envers la violence ».

Sur le plan des mesures de protection, Madame Bibaud explique par ailleurs que leurs techniciens en informatique peuvent changer les accès aux comptes employés, l'adresse courriel et le numéro de téléphone professionnel si cela s'avère nécessaire. Aussi, assurer la sécurité à la maison prend tout son sens lorsqu'il est question de télétravail. C'est pourquoi Rio Tinto s'est doté de mots-clés servant de codes qui peuvent être écrits ou mentionnés lors d'une conversation pour indiquer à son interlocuteur que sa sécurité est en péril.

Il est important de souligner que, par souci de confidentialité, aucune trace n'est laissée et qu'aucun registre n'est conservé lorsqu'un employé fait appel à ces mesures ou qu'il demande de l'aide. D'ailleurs, Madame Bibaud n'avait pas de statistique d'entreprise à partager avec nous sur ce sujet. Nous pouvons toutefois visualiser les initiatives tangibles favorisant un milieu de travail sûr, bienveillant et respectueux prises chez Rio Tinto en se reportant à la Figure 1 (page suivante).

Figure 1. Initiatives et aides aux employés de Rio Tinto face à la violence familiale ou conjugale



Nous retenons des propos de Madame Bibaud que tout commence par le désir de la haute direction de s'engager sérieusement dans la lutte contre la violence conjugale ou familiale. Vient ensuite le déploiement de la formation aux « champions ». Aussi, se doter d'un plan de sécurité et offrir des

mesures concrètes pourront protéger et faciliter le passage difficile que souhaite entreprendre la personne pour se sortir du cercle de la violence. Nous laissons à Madame Bibaud le mot de la fin : « La clé, c'est d'ouvrir la porte. »

NOTES

1. Conformément au texte de la *Loi*, le genre masculin est utilisé. Toutefois, selon Statistique Canada, les femmes sont plus susceptibles d'être victimes de violence conjugale. Plus de détails au <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00016-fra.htm>.
2. Nous remercions Madame Lise Bibaud, conseillère sénior, Avantages sociaux, et Monsieur Simon Letendre, directeur, Relations avec les médias – Canada et États-Unis, tous deux de Rio Tinto, pour avoir participé à la réalisation de cette entrevue.
3. Le mouvement Ruban Blanc (White Ribbon) a pris naissance en 1991 à l'initiative d'un groupe d'hommes consternés par la tuerie de 14 jeunes femmes à Polytechnique Montréal, le 6 décembre 1989.
4. Reportez-vous à l'article 51(16) de la LSST (www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1) et à l'article 139 (chap. 27) de la LMRSST (www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF).

RÉFÉRENCE

5. RIO TINTO. (2018, 18 octobre). *Rio Tinto annonce de l'aide pour les employés nord-américains touchés par la violence familiale et conjugale*. Repéré au www.newswire.ca/fr/news-releases/rio-tinto-annonce-de-laide-pour-les-employes-nord-americains-touche-par-la-violence-familiale-et-conjugale-697922021.html.

FAITES RAYONNER LA SANTÉ-SÉCURITÉ GRÂCE À L'ÉCOLE D'ÉTÉ DU CENTRE PATRONAL SST

Dès le début de l'été, le Centre patronal SST offrira six formations présentées en format virtuel pour ceux et celles qui souhaitent approfondir certaines facettes de la santé-sécurité avant de profiter de la belle saison.

ACCIDENT : ENQUÊTE ET ANALYSE

Mardi 5 et mercredi 6 juillet (2x 3,5 h)

CODE CRIMINEL DU CANADA ET LOIS EN SST : OBLIGATIONS ET DILIGENCE RAISONNABLE

Mardi 5 juillet (3,5 h)

CONTEXTE LÉGAL EN SST AU QUÉBEC

Mercredi 22 juin (3,5 h)

IDENTIFIER ET CONTRÔLER LES DANGERS EN MILIEU DE TRAVAIL

Mercredi 6 et jeudi 7 juillet (2x 3,5 h)

SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET SST

Mercredi 6 juillet (3,5 h)

SUSCITER DES COMPORTEMENTS SÉCURITAIRES

Mardi 21 et mercredi 22 juin (2x 3,5 h)

Rendez-vous sur le site du Centre patronal SST pour vous inscrire et consulter l'ensemble des formations offertes.