



## La violence conjugale ou entre partenaires intimes concerne tout le monde

Lors de discussions sur la violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) ou lorsqu'on est témoin de violence, on entend souvent des commentaires comme « c'est de leurs affaires », « cela ne me concerne pas » ou « je ne m'en mêle pas ». Ce genre d'attitude peut isoler la victime et faire en sorte qu'elle ne reçoive pas les ressources ou le soutien dont elle a besoin.

Nous pouvons croire que nous respectons la vie privée de notre collègue en ne disant rien lorsque nous constatons des signes de violence ou que nous sommes témoins d'un incident de VC/VPI. Toutefois, la VC/VPI est sous-déclarée, ce qui signifie que les gens souffrent en silence et dans la honte en raison de la stigmatisation qui s'y rattache. Si une personne prend connaissance ou est témoin d'un incident de VC/VPI en milieu de travail, il est important qu'elle intervienne. La victime ne veut peut-être pas que quelqu'un d'autre sache ce qui se passe, mais il vaut mieux s'informer auprès d'elle, tout en gardant à l'esprit les lignes directrices suivantes sur la confidentialité et la vie privée.

### En ce qui concerne les employeurs :

- Chaque situation est différente et les enjeux du respect de la vie privée doivent être abordés au cas par cas.
- Transmettez l'information seulement aux personnes qui ont besoin d'être au courant. Les employeurs devraient donc seulement discuter de l'expérience de violence de l'employé avec les personnes qui ont besoin d'être au courant pour assurer la santé et la sécurité de l'employé et du milieu de travail.

#### Par exemple :

- Le personnel de sécurité devrait être mis au courant pour aider à la planification de la sécurité de l'employé et du milieu de travail.
- Le personnel des ressources humaines (RH) devrait aussi être mis au courant afin d'aider à trouver des mesures d'adaptation pouvant assurer la santé et la sécurité de l'employé.
- Le personnel de sécurité et des RH doit respecter la confidentialité de l'employé.

- Lorsque possible, offrez des choix à l'employé et assurez-vous qu'il participe à toutes les étapes du processus. Permettez-lui de transmettre l'information lorsqu'il est prêt à le faire, ou invitez-le à être présent lorsque l'information sera transmise aux autres.
- Si des discussions concernant l'expérience de violence de l'employé sont nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de l'employé et du milieu de travail, expliquez clairement à l'employé les personnes qui doivent être mises au courant et quelle information doit être dévoilée.
- Expliquez à l'employé que l'information qu'il transmet ne demeurera pas confidentielle si :
  - l'employé consent à ce que l'employeur transmette son information;
  - l'employeur est tenu par la loi de transmettre l'information (p. ex. lorsqu'il y a un risque de danger grave et imminent).
- Respectez la vie privée et les limites personnelles, préservez la confidentialité et faites preuve de discrétion lorsque vous transmettez de l'information personnelle. Faites preuve de jugement et évitez de critiquer ou d'étiqueter les victimes.
- Si l'employé croit que ses renseignements ne demeureront pas confidentiels ou qu'ils ne seront pas dévoilés de façon respectueuse, il ne dévoilera peut-être pas un risque futur de VC/VPI en milieu de travail.
- Les employeurs doivent trouver un équilibre entre leur responsabilité d'assurer la sécurité des travailleurs et le droit à la confidentialité des employés.
- Une communication claire et un engagement dans ces processus peuvent aider l'employé à avoir un sentiment de puissance et de contrôle sur sa vie. Il importe de donner un sentiment de puissance aux survivants de violence et de les aider à sentir qu'ils ont repris le contrôle de leur vie.
  - Les employeurs ont la responsabilité de « **prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité<sup>1</sup>** » des employés.
- S'il y a un risque de préjudices importants, n'hésitez pas à informer les autorités compétentes pour assurer en tout temps la sécurité des employés et du milieu de travail.

<sup>1</sup>Travail sécuritaire NB : <https://www.travailsecuritairenb.ca/employeurs/santé-et-sécurité/responsabilités-de-l-employeur/>

## En ce qui concerne les collègues de travail

- L'isolement est une arme que les agresseurs utilisent souvent afin de contrôler leurs victimes.
- Un employé qui soupçonne qu'un collègue est victime de violence peut aider à rompre l'isolement en s'informant auprès du collègue, en privé.
- Il peut être gênant de franchir cette première étape, mais il en découlera une conversation qui pourrait aider le collègue à demander de l'aide lorsqu'il en a besoin.
- Ne vous livrez pas aux commérages et ne propagez pas de rumeurs.
- Si un collègue de travail divulgue son expérience de violence, un collègue compréhensif devrait :
  - offrir une [liste de ressources et de mesures de soutien](#) disponibles au sein de la collectivité;
  - exprimer son inquiétude et demander ce qu'il peut faire pour aider;
  - proposer au collègue d'aviser son employeur. Expliquer que l'employeur doit être mis au courant afin de fournir des mesures d'adaptation et des ressources et de [planifier la sécurité](#).
- Lorsque quelqu'un croit qu'il existe un risque de préjudices importants pour un collègue de travail ou toute autre personne (du milieu de travail ou non), il devrait aviser l'employeur et les autorités compétentes.
  - Avisez le collègue des préoccupations quant à sa sécurité ou à la sécurité d'autres personnes.
  - Offrez de l'accompagner lors de sa rencontre avec l'employeur pour le mettre au courant du risque de violence en milieu de travail.
- Si le collègue ne veut pas dévoiler sa situation à l'employeur :
  - expliquez qu'il est important pour l'employeur de savoir qu'il existe un risque de préjudices importants dans le milieu de travail;
  - expliquez qu'il est dans le meilleur intérêt de toutes les personnes concernées, dont la victime, de s'assurer que l'employeur est conscient du risque de préjudice;
  - prévenez le collègue de vos intentions d'aviser l'employeur sans sa participation;
  - rassurez le collègue en lui expliquant que **sa vie privée et sa sécurité sont importantes**.

### RESSOURCES:

- [La violence conjugale ou entre partenaires intimes et la loi](#)
- [Les droits et les responsabilités des employés et des employeurs](#)
- [Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail](#)
- [Travail sécuritaire NB : Les responsabilités de l'employeur en matière de violence](#)
- [La campagne de l'Ontario Make It Our Business : Balancing safety and confidentiality \(en anglais seulement\)](#)



**IT'S  
YOUR  
BUSINESS**  
A Domestic & Intimate  
Partner Violence  
Workplace Toolkit



**C'EST  
VOTRE  
AFFAIRE**  
Une trousse d'outils sur la violence  
conjugale et entre partenaires  
intimes pour les milieux de travail