

LES POLITIQUES, LES PRATIQUES ET LES PROGRAMMES DE SOUTIEN EN MILIEU DE TRAVAIL

Comment créer un milieu de travail positif?

Les employés sont les atouts les plus précieux de tout milieu de travail. Il existe une variété de stratégies que les employeurs souhaitant créer un milieu de travail où les employés se sentent en sécurité, soutenus et valorisés peuvent utiliser pour atteindre cet objectif. Dans un milieu de travail sain qui permet la discussion de sujets difficiles, les employés sont plus susceptibles de remarquer lorsqu'un collègue de travail est en détresse. De plus, les victimes de violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) sont plus susceptibles de révéler leur situation lorsqu'elles se sentent en sécurité et soutenues au travail.

La VC/VPI est un problème envahissant qui fait en sorte que la personne sent un manque d'autonomie et d'estime de soi. Souvent, les victimes de VC/VPI peuvent craindre qu'en révélant leur situation à quelqu'un au travail, elles pourraient perdre leur emploi. Elles ne veulent pas être perçues comme étant incapables d'accomplir leurs tâches.

Les politiques, les pratiques et les programmes en milieu de travail qui favorisent la sensibilisation à la VC/VPI, un comportement respectueux en milieu de travail et un espace sûr pour les employés peuvent contribuer à créer un environnement de travail positif pour les employés victimes de VC/VPI. Ils permettent aussi aux employeurs et aux employés d'approfondir leur compréhension de leurs collègues qui se trouvent dans cette situation et de leur offrir le soutien approprié.

Mesures à prendre pour assurer un milieu de travail positif :

- Examiner les politiques sur la prévention de la violence et les milieux de travail respectueux avec le personnel
- Contribuer à la sensibilisation et fournir du matériel publicitaire sur la violence conjugale et entre partenaires intimes
- Offrir des séances d'information
- Donner l'exemple d'un comportement respectueux en milieu de travail
- Garantir un milieu de travail sécuritaire

Le règlement établi en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick lié à [la violence au travail](#) et au [harcèlement](#) exige que les employeurs prennent des précautions pour s'assurer que tous les travailleurs aient un milieu de travail sain et sécuritaire exempt de violence et de harcèlement. La violence au travail englobe la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence conjugale pouvant nuire au milieu de travail. Pour plus de renseignements, consultez les fiches suivantes :

- [La violence conjugale ou entre partenaires intimes et la loi](#)
- [Les droits et les responsabilités des employés et des employeurs](#)

Exemples de politiques, de pratiques et de programmes de soutien en milieu de travail

Politiques sur la prévention de la violence et les milieux de travail respectueux : Ces politiques démontrent aux employés qu'ils travaillent dans un environnement qui ne tolère ni la violence ni le harcèlement. Les politiques précisent ce qui constitue ou non du harcèlement et les types de harcèlement, dont l'intimidation en milieu de travail, et expliquent les processus pour rapporter les plaintes et y répondre.

Les évaluations du risque et l'établissement de codes de directives pratiques sont maintenant requis en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et ses règlements. L'évaluation du risque de violence devrait aussi évaluer le risque de VC/VPI pouvant avoir une incidence au travail. Les milieux de travail doivent créer des outils pour évaluer le risque et former les employés sur la façon d'utiliser ces outils. [Des ressources](#) sont disponibles sur le [site Web de Travail sécuritaire NB](#).

Les plans de sécurité en milieu de travail définissent les mesures particulières qui seront prises afin d'assurer la sécurité des travailleurs face aux menaces liées à la VC/VPI. Le personnel au sein d'une organisation devrait avoir les connaissances nécessaires à l'élaboration de ces plans. Le plan de sécurité en milieu de travail (ou toute autre politique connexe) devrait permettre la création d'un plan de sécurité adapté à un employé victime de VC/VPI. Un exemple de [modèle de plan de sécurité en milieu de travail adapté](#) est disponible dans la section des ressources.

Les programmes d'aide aux employés et à leur famille (PAEF, aussi appelés programmes d'aide aux employés ou PAE) offrent un service confidentiel aux employés et aux employeurs, et ce, 24 heures sur 24, tous les jours de l'année. Les PAEF sont une excellente façon de soutenir les employés et les collègues touchés par la VC/VPI dans le milieu de travail. En plus d'un service-conseil, les PAEF peuvent offrir du soutien quant aux questions juridiques et financières, et fournir des ressources et des outils communautaires.

Les programmes de raccompagnement sécuritaire peuvent offrir un sentiment de sécurité aux employés. S'il est sûr et approprié de procéder de cette façon, les milieux de travail peuvent prévoir que quelqu'un, comme un membre du personnel de sécurité, raccompagne les employés inquiets à leur véhicule après le travail.

Les politiques de soutien en matière d'avantages sociaux et de congés peuvent contribuer d'une manière considérable à aider les victimes/survivants¹ de VC/VPI. Les politiques de soutien en matière d'avantages sociaux et de congés offrent une protection de l'emploi aux employés et montrent que le milieu de travail offre du soutien lorsque les employés doivent prendre congé pour gérer une situation de VC/VPI. Au Nouveau-Brunswick, la *Loi sur les normes d'emploi* exige que les employeurs offrent une absence autorisée aux victimes de violence conjugale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle. Pour plus de renseignements sur ces dispositions et sur l'admissibilité, consultez le [FactSheets/AutresConges.pdf](#)

Les programmes et les politiques en matière de garde d'enfants peuvent alléger le stress des employés et leur offrir un sentiment de sécurité. Pour un employé victime de VC/VPI, avoir un endroit sûr pour accueillir ses enfants peut représenter une source de soutien importante. Savoir que ses enfants sont en sécurité permettra à l'employé de se concentrer sur la situation et de rechercher une aide appropriée.

Le respect de la vie privée est primordial dans un milieu de travail positif et devrait être clairement abordé lors de l'élaboration de programmes et de politiques. Les déclarations de confidentialité devraient décrire les droits acquis des parties en cause dans une situation de VC/VPI en milieu de travail.

Pour plus de renseignements, consultez les fiches suivantes :

- [Confidentialité et vie privée](#)
- [Créer un milieu de travail positif](#)

¹Veuillez noter : le mot « victime » est employé tout au long de notre trousse d'outils alors que le terme « survivant » pourrait aussi décrire les personnes ayant fait l'objet de violence conjugale ou entre partenaires intimes. Bien que certains soient d'avis qu'ils ont survécu à l'expérience et d'autres qu'ils en ont été victimes, nous reconnaissons respectueusement que certaines personnes ayant subi de la violence croient qu'aucun de ces termes ne s'applique à elles.



**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