

RESPECTER LA DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS

La violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) peut se manifester dans toute relation et peut toucher toute personne indépendamment de son identité de genre, de son orientation sexuelle, de sa culture, de sa religion, de son niveau d'éducation, de son âge, de son statut socio-économique ou de ses capacités. Cela dit, une approche universelle n'est pas adéquate pour réagir à la VC/VPI dans le milieu de travail. Pour les personnes marginalisées, la VC/VPI est souvent accompagnée d'autres formes de discrimination et de violence comme l'homophobie, la transphobie, la discrimination fondée sur la capacité physique, le racisme et le colonialisme, et il importe d'aborder ces obstacles lors de votre intervention.

Les personnes **2SLGBTQIA+** (bispirituelles, lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres, allosexuelles, intersexes et asexuelles) sont exposées à un risque égal ou plus élevé de subir de la VC/VPI par rapport aux Canadiens hétérosexuels et cisgenres. Les personnes 2SLGBTQIA+ sont vulnérables à la violence visant leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, comme être exposées (révélation de leur identité 2SLGBTQIA+ contre leur gré) ou être intentionnellement mégenrées.

Remarque : Le symbole « + » du terme 2SLGBTQIA+ reconnaît que le vocabulaire en ce qui concerne l'identité change et évolue, et que ce ne sont pas toutes les identités de genre et les orientations sexuelles ou amoureuses qui sont incluses dans l'acronyme actuel. Il importe de faire preuve d'ouverture d'esprit et d'être respectueux lorsqu'on discute avec des employés ou des collègues et qu'on prend connaissance de termes inconnus.

Rappel : Bien qu'elles soient généralement abordées séparément, les identités marginalisées peuvent se croiser. Par exemple, un employé ou un collègue de travail pourrait être un immigrant qui s'identifie comme une personne de la communauté 2SLGBTQIA+ ou une personne autochtone ayant un handicap physique. Les réactions devraient toujours être adaptées à la personne.

Les personnes en situation de handicap signalent être victimes¹ de VC/VPI de deux à quatre fois plus que les Canadiens qui ne sont pas en situation de handicap. Lorsque l'agresseur est aussi le fournisseur de soins ou la personne qui effectue les tâches quotidiennes (comme fournir le transport), cela peut constituer un obstacle supplémentaire à la recherche de soutien ou à la capacité de quitter la relation.

Remarque: Les handicaps peuvent prendre de nombreuses formes, dont des handicaps physiques, des troubles cognitifs, des déficiences psychologiques ou affectives et des déficiences sensorielles. Les besoins des personnes varient grandement. Ce ne sont pas tous les handicaps qui sont visibles ou évidents pour les autres.

Les immigrants, les réfugiés et les nouveaux arrivants ne déclarent pas un taux plus élevé de VC/VPI que les autres Canadiens dans les études auprès de la population, toutefois, ils font face à des défis uniques associés au processus d'établissement. Par exemple, l'agresseur pourrait confisquer les documents d'immigration ou les passeports, ou menacer de retirer son parrainage. Les immigrants, les réfugiés et les nouveaux arrivants pourraient aussi vivre un plus grand isolement pendant qu'ils développent leurs réseaux sociaux et professionnels.

Les personnes racialisées doivent surmonter des obstacles fondés sur le racisme lorsqu'elles tentent d'obtenir du soutien, dont être blâmées pour la VC/VPI qu'elles subissent en raison de leurs antécédents culturels, de leur religion, de la race ou de l'ethnicité, et subir de la discrimination (et de la violence) de la part de la police et des autres fournisseurs de services.

Les personnes autochtones sont deux fois plus susceptibles de déclarer être victimes de VC/VPI par rapport aux Canadiens non autochtones. Ces taux élevés de VC/VPI découlent de la violence coloniale ayant porté préjudice aux communautés et aux familles autochtones pendant des siècles, dont le racisme, le déplacement forcé hors de leurs terres traditionnelles, les pensionnats indiens, la rafle des années 60 et la disparition et le meurtre de femmes et de filles autochtones et de personnes 2SLGBTQIA+.

Remarque: « Autochtone » est un hyperonyme qui englobe différentes communautés de personnes des Premières Nations, métisses et inuites. Le Nouveau-Brunswick est le territoire traditionnel des peuples abénaquis, dont les peuples malécite, micmac et pescomody.

Niveau de revenu : La VC/VPI est présente au sein de toutes les classes de revenus, toutefois, les victimes à faible revenu peuvent faire face à des obstacles financiers pour accéder à des options de services et de logements et pourraient aussi faire l'objet de stéréotypes fondés sur la classe qui auront une incidence sur les services qu'elles recevront.

Les femmes : Bien que les personnes de tout sexe puissent être victimes de VC/VPI dans toute relation intime, la grande majorité des victimes sont des femmes², et les hommes sont plus fréquemment le partenaire violent³, surtout dans les relations hétérosexuelles.

D'une approche universelle vers une approche tenant compte de la diversité

Approche universelle

Supposer que les employés ou les collègues se sentent à l'aise de discuter ou de révéler leur identité.

Supposer qu'un milieu de travail n'est pas diversifié, car il ne « semble » pas diversifié.

Supposer que tous les services en matière de VC/VPI :

- sont inclusifs pour toute personne 2SLGBTQIA+;
- sont accessibles et sans obstacles;
- respectent les différences culturelles;
- offrent des services de traduction et d'interprétation.

Rappel: Vous n'êtes pas tenu d'avoir toutes les réponses. Pour créer un milieu de travail sécuritaire et positif, il faut aborder les obstacles importants que doivent surmonter les personnes marginalisées. Continuez à écouter, à apprendre et à renforcer les capacités et les collaborations. Consultez les fiches de renseignements [Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail](#) et [Créer un milieu de travail positif](#) pour obtenir davantage d'idées.

Approche tenant compte de la diversité

Les employeurs devraient s'assurer que les milieux de travail sont des endroits sécuritaires en :

- s'assurant que le soutien de la diversité est évident et représenté dans les politiques du milieu de travail;
- luttant contre l'homophobie, la transphobie, la discrimination fondée sur la capacité physique, le racisme, le colonialisme, le classisme, l'âgisme et le sexisme;
- collaborant avec des collectivités et des organismes locaux ayant de l'expertise en la matière.

La diversité n'est pas toujours visible. La peur d'être exposé peut être un obstacle à la divulgation. Les employeurs et les collègues ne devraient pas :

- divulguer l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap ou toute autre identité marginalisée d'une personne sans son consentement;
- supposer l'identité de genre du partenaire d'une personne.

Les employeurs devraient s'informer sur les services inclusifs et accessibles en matière de VC/VPI offerts dans la région :

- Est-ce que les refuges pour femmes de la région accueillent les femmes trans et les personnes non binaires?
- Existe-t-il des services pour les hommes victimes de violence?
- Est-ce que les services sont accessibles aux personnes ayant un handicap physique ou une déficience sensorielle?
- Est-ce que les services sont offerts d'un point de vue autochtone ou adaptés à divers contextes culturels et traditions religieuses ou spirituelles?
- Est-ce qu'un service de traduction et d'interprétation est disponible pour les personnes qui ne maîtrisent pas l'anglais ou le français?
- Est-ce qu'il y a des obstacles quant à l'accès aux services (p. ex. des critères particuliers, des obstacles financiers, etc.)?

Approche universelle

Supposer que tout le monde connaît les lois du Canada en matière de VC/VPI et se sent à l'aise d'interagir avec le système juridique.

¹Veillez 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.

Approche tenant compte de la diversité

Les immigrants, les réfugiés et les nouveaux arrivants ne connaissent peut-être pas les lois du Canada en matière de VC/VPI, ou peuvent venir de pays dont le système judiciaire ne soutient pas les personnes victimes de violence.

- Les immigrants ou les réfugiés ayant le statut de résident permanent ne perdront pas leur statut s'ils quittent leur agresseur, même s'ils sont parrainés par ce dernier.
- Les personnes ayant un statut temporaire devraient faire appel à du soutien juridique.
- Les personnes de communautés marginalisées, tout particulièrement les personnes autochtones et racialisées, peuvent ne pas se sentir à l'aise d'interagir avec la police.

² Statistique Canada. La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2013. Accessible en ligne : [2013](#); [2016](#); [2017](#).

³ Beaupré, P. Causes réglées par les tribunaux de juridiction criminelle pour adultes relatives à la violence entre partenaires intimes, Juristat (no 85-002-X au catalogue de Statistique Canada), 2015. Accessible en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2015001/article/14203-fra.pdf?st=nQ-Y5fdo>