

# LES DROITS ET LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS ET DES EMPLOYEURS

## Les employés et les employeurs ont certains droits et responsabilités dans le milieu de travail.

Dans les milieux de travail syndiqués, l'organisation syndicale a certaines responsabilités envers les employés et les employeurs. Dans ces milieux de travail, l'organisation syndicale doit représenter les employés dans les cas de grief, d'arbitrage et de négociation de contrat avec l'employeur. Le contrat entre un employé syndiqué et un employeur se nomme aussi convention collective. La convention collective décrit les droits et les responsabilités convenus d'un commun accord entre les employés et les employeurs du milieu de travail syndiqué. Les employés peuvent communiquer avec leur représentant syndical pour avoir des renseignements sur les politiques du milieu de travail en matière de violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI). Au besoin, le représentant syndical peut communiquer avec l'employeur au nom de l'employé pour obtenir des renseignements sur ces politiques.

Voici un résumé des droits et des responsabilités que les employés, les employeurs et les organisations syndicales devraient garder à l'esprit lorsqu'ils évaluent les effets de la VC/VPI dans le milieu de travail.

### Les droits et les responsabilités des employés

Les employés qui comprennent leurs droits et leurs responsabilités sont plus en mesure de réagir lorsque la VC/VPI s'infiltré dans le milieu de travail. Il importe d'étudier en détail les droits à la vie privée et à la confidentialité des employeurs et des employés lors de la prise de décisions en matière de divulgation et de soutien. Les circonstances vont varier et tous les incidents de violence ne nécessiteront pas la même intervention ou le même niveau de divulgation. Il ne faut ménager aucun effort afin de trouver un équilibre raisonnable entre le respect de la vie privée d'une personne et le maintien de la sécurité du milieu de travail.

Les employés victimes de violence conjugale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle peuvent avoir droit à un congé en vertu de la [Loi sur les normes d'emploi](#). Ce congé permet aux employés victimes de VC/VPI ou de violence sexuelle de s'absenter du travail pour avoir accès à des mesures de soutien et pour prendre les mesures qui assureront leur sécurité. Pour en apprendre davantage, consultez la fiche [La violence conjugale ou entre partenaires intimes et la loi](#).

### Quels sont les droits des employés lorsque la violence conjugale ou entre partenaires intimes a des répercussions dans le milieu de travail?

- Tous les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent fournir à leurs employés un environnement de travail sûr qui les protège contre les effets de la violence (dont la VC/VPI).

- Les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent effectuer une évaluation du risque de violence et, au besoin, mettre en place un code de directives pratiques abordant les problèmes relevés. De plus, certains secteurs et types de travail où l'on juge que le risque de violence est élevé doivent mettre en place un code de directives pratiques.

Selon Travail sécuritaire NB, un code de directives pratiques est une « déclaration écrite faite par l'employeur qui donne en détail une procédure pour assurer la santé et la sécurité des employés dans des circonstances données ».

- Les employés ont le droit de recevoir la formation nécessaire afin d'effectuer leur travail de façon sécuritaire, ce qui comprend l'information et la formation sur le code de directives pratiques de leur milieu de travail.
- Les employés ont le droit de connaître la procédure à suivre dans le cas d'une urgence en milieu de travail, dont une urgence qui survient lorsqu'eux-mêmes ou un collègue sont victimes de violence conjugale ou entre partenaires intimes.
- Les employés ont le droit de participer à l'élaboration de solutions pouvant réduire le risque que la VC/VPI s'infiltré dans leur milieu de travail, par exemple, offrir des commentaires ou des propositions au comité mixte de santé et de sécurité.

**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

- La vie privée des employés doit être protégée, à moins qu'il ne devienne clair que la situation exige la divulgation de l'information aux organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, par exemple, lorsqu'il y a un risque de danger grave et imminent.
- Les employeurs et les collègues de travail doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils déterminent ce qui peut et ce qui devrait être communiqué avec d'autres personnes.
- La divulgation de la VC/VPI s'infiltrant dans le milieu de travail est importante pour assurer la sécurité de tous les employés et, dans certains cas, est exigée par la loi.
- Veuillez consulter la fiche [Confidentialité et vie privée](#) pour plus de renseignements.

## Quelles sont les responsabilités des employés?

Les employés doivent se conformer à la [Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail](#) et aux règlements

- Les employés ne doivent pas adopter un comportement qui constitue un risque de préjudice pour les autres.
- Les employés doivent déclarer tout danger en milieu de travail à l'employeur, dont la VC/VPI.
  - Lorsque l'employeur est informé du risque de violence, il a l'occasion de mettre en œuvre des mesures pour réduire le risque de violence pour tous dans le milieu de travail.
- Les employés doivent collaborer avec le comité mixte de santé et de sécurité ou le représentant de la santé et de la sécurité de leur milieu de travail, le cas échéant.
- Les employés doivent collaborer avec Travail sécuritaire NB et ses agents de santé et de sécurité.
- Les employés doivent suivre les procédures de travail sécuritaire.
- Les employés doivent être au courant des premiers signes et des comportements associés à la VC/VPI qui pourraient nécessiter une intervention.
- Les employés doivent communiquer avec les services d'urgence, demander de l'assistance médicale ou donner les premiers soins, selon le besoin.
- Les employés doivent s'informer sur les procédures adéquates à suivre pour aborder la VC/VPI dans le milieu de travail.
- Les employés ont le droit de refuser un travail qu'ils estiment dangereux pour leur santé (ou celle d'autrui). Toutefois, les employés devraient d'abord donner aux employeurs la possibilité de mettre en place des mesures de protection en portant leurs préoccupations à leur attention. Si l'employeur ne prend pas les mesures appropriées, l'employé pourrait refuser de travailler.
  - Le processus de Travail sécuritaire NB pour refuser un travail dangereux se trouve [ici](#).



## Les droits et les responsabilités des employeurs

Au Nouveau-Brunswick, un employeur est une personne qui :

- emploie un ou plusieurs salariés;
- a l'autorité sur les salariés (p. ex. un gérant, un superviseur, un directeur, etc.);
- a l'autorité de représenter l'une des personnes mentionnées ci-dessus.

### Quelles sont les responsabilités des employeurs?

- L'employeur doit se conformer à la [Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail](#) et aux [règlements](#).
- L'employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables pour offrir un environnement de travail sain et sécuritaire exempt de violence.
  - La violence désigne tout recours réel ou toute tentative de recours à la force physique ou toute déclaration ou tout comportement qui incite raisonnablement un employé à croire qu'il sera victime d'un pareil recours. **La violence comprend aussi la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence conjugale.**
- L'employeur devrait être au courant des premiers signes indiquant qu'un employé est victime de violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI).
- L'employeur doit offrir une formation à ses employés sur les risques associés à la VC/VPI dans le milieu de travail.
- L'employeur doit mener une évaluation complète du risque pour cerner les éléments de risque dans le milieu de travail.
- Si l'évaluation du risque détermine qu'il y a un risque de violence, ou si l'employeur fait partie des secteurs ou des types de travail à risque élevé désignés, l'employeur doit s'assurer qu'un [code de directives pratiques](#) pour aborder la violence en milieu de travail est établi et mis en place pour chacun des milieux de travail sous son autorité.
- L'employeur doit offrir une formation sur son code de directives pratiques à tous les employés.
- L'employeur doit intervenir lors d'incidents violents dans le milieu de travail.
- L'employeur doit consigner et déclarer tous les incidents de violence et toute lésion corporelle.
- L'employeur doit fournir aux employés des procédures à suivre en cas d'urgence pouvant survenir lorsque la VC/VPI s'infiltré dans le milieu de travail.



Consultez la fiche [Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail](#) pour plus de renseignements.

### Que se passe-t-il si un employeur ne comprend pas ses obligations?

Chaque milieu de travail et chaque situation est unique et complexe à sa façon. Si un employeur ne connaît pas ses obligations juridiques envers les employés, il devrait obtenir un avis juridique.