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

TABLE DES MATIÈRES

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE CONJUGALE OU ENTRE PARTENAIRES INTIMES (VC/VPI)?	3
POURQUOI LES EMPLOYEURS DOIVENT S'EN SOUCIER – LES EFFETS DE LA VC/VPI EN MILIEU DE TRAVAIL	5
LA VIOLENCE CONJUGALE OU ENTRE PARTENAIRES INTIMES ET LA LOI	8
LES POLITIQUES, LES PRATIQUES ET LES PROGRAMMES DE SOUTIEN EN MILIEU DE TRAVAIL	11
CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL POSITIF	13
AGIR EN BONNES ENTREPRISES CITOYENNES	15
CONFIDENTIALITÉ ET VIE PRIVÉE	16
LES DROITS ET LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS ET DES EMPLOYEURS	18
ÊTRE UN EMPLOYEUR TENANT COMPTE DES ÉVÉNEMENTS TRAUMATISANTS	21
RESPECTER LA DIVERSITÉ DES EMPLOYÉS	23
LES AGRESSEURS EN MILIEU DE TRAVAIL	26
LIENS UTILES	29
FAQ - FOIRE AUX QUESTIONS	30
GLOSSAIRE	33

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE CONJUGALE OU ENTRE PARTENAIRES INTIMES (VC/VPI)

La violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) englobe toute forme de violence, de maltraitance ou de négligence que fait subir un partenaire intime actuel ou du passé, un membre de la famille ou du ménage ou une personne dont la victime/survivante[1] dépend (comme un fournisseur de soins). Elle mène habituellement à des tendances de comportement violent, menaçant, dominant, coercitif ou contrôlant.

LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES (VPI) désigne particulièrement une situation dans laquelle une personne qui est actuellement dans une relation intime (p. ex. un conjoint ou un partenaire) ou qui l'était auparavant exerce de la violence envers l'autre membre de la relation.

D'autres termes souvent utilisés de manière interchangable avec « violence conjugale ou entre partenaires intimes» sont violence familiale, violence à l'égard de l'épouse, violence entre conjoints, violence dans les fréquentations, contrôle émotionnel, etc. Chacun de ces termes a des subtilités, mais les mêmes principes s'appliquent habituellement lorsqu'on fait face à d'autres types de VC/VPI en milieu de travail. La VC/VPI peut prendre plusieurs formes qui sont définies ci-dessous.

La VC/VPI peut prendre plusieurs formes qui sont définies ci-dessous :

Violence physique : Toute forme de préjudice physique ou de menaces de causer des préjudices à la victime ou à ses proches. Voici des formes de violence physique : gifler, donner des coups de poing ou de pied, étrangler et utiliser des armes.

Violence psychologique : On l'appelle aussi souvent violence émotive ou verbale. En voici des exemples : critiques, injures, jalousie et comportement contrôlant, tentatives de nuire à la réputation de la victime, surveillance et contrôle constants, **détournement cognitif** et isolement de la famille ou des amis.

Violence sexuelle : Elle s'entend des attouchements et des activités sexuelles non désirés de tout genre. Voici d'autres formes de violence sexuelle : contrôle sur la prise de contraceptif, grossesses ou avortements non désirés, transmission d'infections transmissibles sexuellement et diffusion de photos sexuellement explicites sans consentement.

Exploitation financière : UL'utilisation de l'argent pour contrôler ou rabaisser la victime. Par exemple, forcer la victime à remettre son salaire ou ses prestations, lui interdire l'accès à des comptes bancaires, donner une « allocation » à la victime, nuire à son crédit et déterminer si la victime doit travailler et, le cas échéant, combien d'heures elle doit travailler.

Violence spirituelle : Utiliser les croyances spirituelles ou religieuses de la victime pour la contrôler ou la rabaisser, lui interdire de pratiquer ses croyances spirituelles ou religieuses ou forcer la victime à se convertir à des croyances spirituelles ou religieuses particulières.

La VC/VPI peut aussi inclure la privation de nourriture, de vêtements, de soins médicaux, de logement, de transport ou de toute autre nécessité de la vie ou le contrôle sur l'accès à ces nécessités.

Qui sont les victimes?

La 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 et de ses capacités. La VC/VPI ne fait aucune discrimination.

Toutefois, selon des données de **Statistique Canada**, bien que les hommes et les femmes déclarent être victimes de violence physique dans leurs relations intimes dans des proportions semblables[2] , les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes de rapporter les formes les plus graves de violence, dont être battues, étranglées, menacées avec une arme ou agressées sexuellement. Les femmes autochtones, les personnes en situation de handicap et les minorités sexuelles ont connu les taux les plus élevés de victimisation. Voir le feuillet de renseignements **Respecter la diversité des employés** pour en apprendre davantage sur les interventions pertinentes.

[1]Veuillez 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.

[2]Souvent, les études comme l'Enquête sociale générale (ESG) mesurent les incidents de violence physique sans tenir compte des tendances plus larges de coercition et de contrôle, de la fréquence, de la gravité et de l'effet. Par conséquent, ces études comprennent la résistance violente aux mauvais traitements (comme la légitime défense) et les incidents isolés de violence mineure dans les taux de perpétration de VC/VPI (Neilson, 2017).

Enfants et jeunes témoins de la VC/VPI

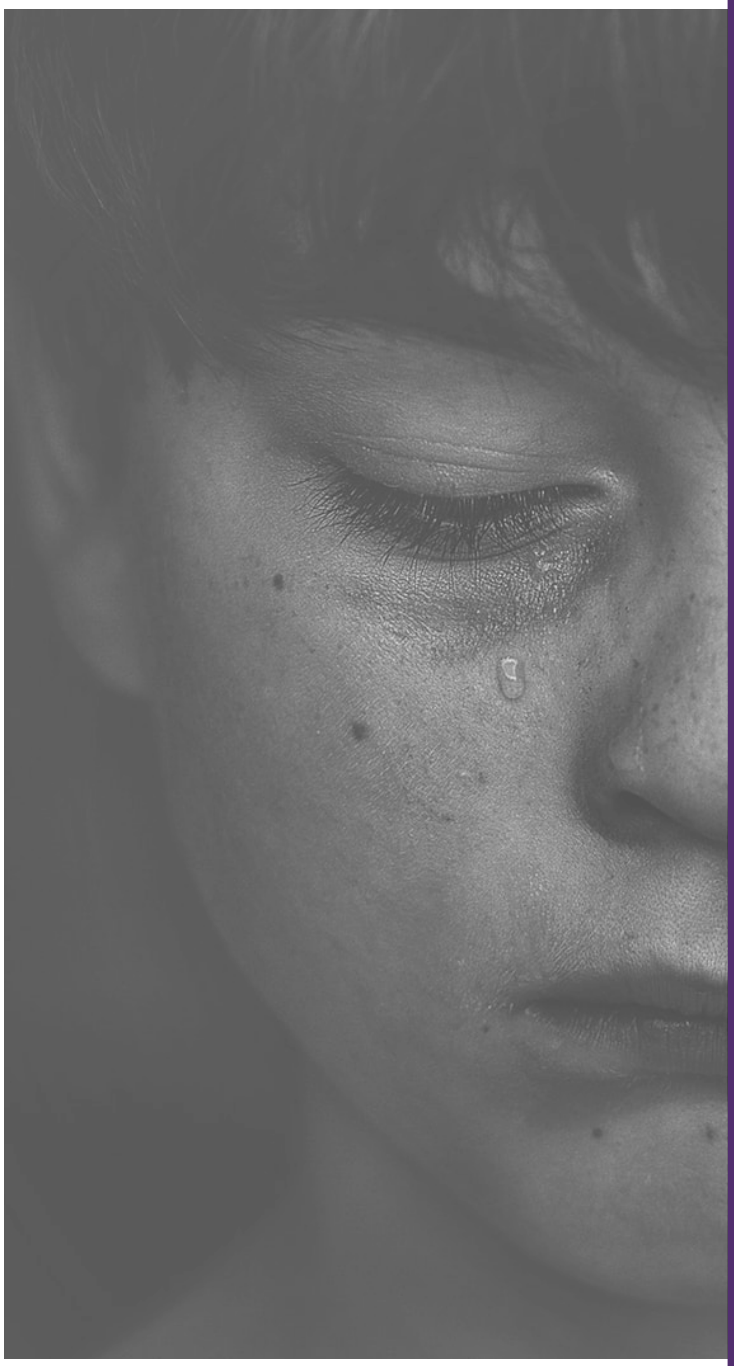
Même s'ils ne sont pas directement engagés dans la violence, les autres membres de la famille ou du ménage peuvent être gravement touchés par la VC/VPI. C'est surtout le cas des enfants et des jeunes témoins de la VC/VPI, qui vivent des conséquences semblables aux enfants ayant été victimes de violence physique.

L'exposition à la VC/VPI peut avoir un impact sur le développement des enfants et augmenter leurs risques de développer une maladie mentale (comme la dépression, l'anxiété et le **trouble de stress post-traumatique [TSPT])** et de présenter d'autres difficultés sociales et comportementales. De plus, **des recherches** indiquent que si le parent victime de violence risque d'être tué par son agresseur, ses enfants sont aussi en danger. Il importe donc de soutenir les victimes de VC/VPI dans leur rôle de parent et de reconnaître que les enfants et les jeunes témoins de cette violence sont aussi exposés à des risques pour leur sécurité.

Pour des renseignements sur le mauvais traitement des enfants, veuillez consulter le site Web du Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick
http://www.legal-info-legale.nb.ca/fr/child_abuse

Quelle est la différence entre la violence au travail et la VC/VPI au travail?

La violence au travail désigne soit tout recours réel ou toute tentative de recours à la force physique contre un salarié, soit toute déclaration menaçante ou tout comportement menaçant qui l'incite raisonnablement à croire qu'il sera victime d'un pareil recours. Pour sa part, la VC/VPI au travail désigne particulièrement la violence infligée par un membre de la famille ou par un partenaire intime ou subie à la maison et qui s'étend jusqu'au milieu de travail, que ce soit sous forme d'incident violent ou en raison des effets de cette violence sur l'employé qui en est victime et sur son travail, et des risques pour la sécurité qui y sont associés.



CONSULTEZ AUSSI :

- **Les agresseurs en milieu de travail**
- **Pourquoi les employeurs doivent s'en soucier : Les effets de la VC/VPI en milieu de travail**
- **Ressources**

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

POURQUOI LES EMPLOYEURS DOIVENT S'EN SOUCIER – LES EFFETS DE LA VC/VPI EN MILIEU DE TRAVAIL

Les effets et les coûts de la violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) dans le milieu de travail ont une grande portée.

Lorsqu'elle s'infiltre dans le milieu de travail, la VC/VPI peut :

- nuire à la productivité de l'employé (p. ex. une faible concentration au travail);
- mener à une perte de concentration, ce qui pourrait représenter un danger à la sécurité du milieu de travail;
- mener au **présentéisme** ainsi qu'à l'absentéisme;
- avoir une incidence sur le moral des employés – pour l'employé victime de VC/VPI ou pour ses collègues de travail (p. ex. frustration, crainte pour leur sécurité);
- créer un environnement de soupçons, de peur et de méfiance;
- mettre les autres employés en danger;
- engendrer des coûts importants pour les employeurs et le milieu de travail.

L'absentéisme et la faible productivité sont probablement les coûts les plus évidents pour les milieux de travail. Toutefois, le **présentéisme**, le faible moral des employés et les relations difficiles entre les employés en raison de la VC/VPI sont des facteurs d'un milieu de travail inefficace et malsain.

Les coût$ de la violence conjugale ou entre partenaires intimes :

La VC/VPI crée des coûts importants pour la société, dont les milieux de travail. On estime que le coût de la VC/VPI serait de 7,4 milliards de dollars (Justice Canada, 2009), ce qui comprend une estimation des pertes subies par les employeurs s'élevant à 77,9 millions de dollars par année en raison de retards, de distractions et d'absences, qui contribuent tous à la diminution de la productivité et des résultats[1].

[1] « […] les Pertes subies par les employeurs ne sont composées que de trois types de coûts : la perte de productivité attribuable à l'absence de la victime au travail, la perte de productivité causée par les retards et la distraction et les coûts administratifs découlant des absences de la victime. » (Zhang, T., J. Hoddenbagh, S. McDonald et K. Scrim. Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009, Ministère de la Justice Canada, 2012. Accessible en ligne.

[2] Veuillez 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.

Les coûts subis par des tiers sont estimés à près de 1 milliard de dollars au Canada, ce qui comprend les dépenses associées aux services et aux programmes comme ceux qui suivent, en plus des coûts pour les employeurs :

- Les services de logement
- Les services juridiques ou de tribunaux
- Les services de police
- Les programmes éducatifs et de formation
- L'aide médicale

L'argent servant à payer ces services provient de dons du public, de commandites par le secteur privé ou de l'impôt.

Autrement dit, **les coûts de la VC/VPI touchent tout le monde.**

Les effets de la violence conjugale ou entre partenaires intimes dans le milieu de travail

Lorsque la VC/VPI s'infiltre dans le milieu de travail, la victime/survivante[2] n'est pas la seule à en subir les effets. Les employeurs, les gestionnaires et les collègues de la victime ou de l'agresseur peuvent aussi ressentir les effets et les conséquences de la violence.

De quelle façon la VC/VPI réussit-elle à *s'infiltrer* dans le milieu de travail?

Avant de comprendre les incidences de la VC/VPI au travail, il faut d'abord comprendre comment elle s'infiltre dans le milieu de travail. Voici des exemples :

- L'agresseur envoie des courriels ou des messages vocaux menaçants.
- L'agresseur humilie la victime en la critiquant ou en la rabaissant devant d'autres membres du personnel.
- L'agresseur communique constamment avec le milieu de travail et les autres employés dans le but de surveiller la victime.
- L'agresseur se présente au milieu de travail pour surveiller la victime.
- L'agresseur se présente au milieu de travail à la fin de la journée afin d'accompagner la victime, dans le but d'exercer un contrôle.
- L'agresseur se présente au milieu de travail pour rendre visite aux collègues afin de recueillir des renseignements sur les déplacements de la victime.
- L'agresseur frappe, gifle ou pousse la victime dans le milieu de travail.

Quelle est l'incidence de la VC/VPI dans le milieu de travail?

Un récent sondage[3] indique que pour 38 % des répondants canadiens victimes de VC/VPI, la violence a eu une incidence sur leur capacité à se rendre au travail ou à arriver à temps, et plus de 50 % ont affirmé qu'au moins un geste violent s'est produit dans leur lieu de travail ou près de celui-ci.

La VC/VPI peut aussi avoir une incidence sur le milieu de travail des manières suivantes :

- Les collègues de travail commencent à s'inquiéter, à être agacés ou à être frustrés de devoir redoubler d'efforts à cause de l'employé dont le rendement est faible. Certains croient peut-être que l'employé fait simplement preuve de paresse.
- Les collègues et les autres employés peuvent devenir angoissés ou se sentir mal à l'aise au travail.
- Les collègues seront incertains des renseignements à transmettre si l'agresseur ou d'autres employés les questionnent.
- Les collègues peuvent s'inquiéter de leur propre sécurité et de leur bien-être.
- Les collègues peuvent avoir peur des accusations ou des menaces de l'agresseur, donc ils prendront leurs distances par rapport à la victime afin de ne pas être ciblés.
- Les collègues et les employés ne sont peut-être pas au courant de la violence et pourraient plutôt croire que la victime est difficile d'approche ou déplaisante, ce qui pourrait amener la victime à se sentir isolée, déprimée ou incompétente.
- La productivité organisationnelle risque de ralentir en raison de la distraction créée par la nature sournoise de la violence.

[3] Congrès du travail du Canada et Western Education Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. Accessible en ligne.

Que peuvent faire les employeurs pour aider?

Il y a de nombreuses façons de faire du milieu de travail un environnement plus sécuritaire pour les employés. Toute action, aussi minime soit-elle, aura de bons résultats, non seulement pour l'employé victime de violence, mais aussi pour les autres employés et même pour le milieu de travail dans son ensemble. À la longue, les résultats des actions de la société s'accumulent et tout le monde peut profiter de la promotion de collectivités, de milieux de travail et de logements plus sains et sécuritaires.

Une intervention rapide dans le milieu de travail, par exemple, aider les employés à se sentir en sécurité d'aborder leurs enjeux de sécurité et leur suggérer des ressources appropriées, peut contribuer à empêcher la VC/VPI de se produire et à favoriser la santé et la productivité de la main-d'œuvre.

De plus, l'insécurité financière est un obstacle clé pour une personne victime de violence. En raison de contraintes financières, ces personnes ont souvent tendance à demeurer dans la relation de violence ou à y retourner. Leur permettre de conserver leur emploi peut accroître leur stabilité financière et leur autonomie. Si les employeurs font preuve de flexibilité en accordant des congés et des heures de travail flexibles ou en aidant ces personnes à se sentir en sécurité au travail, ils pourront leur permettre de conserver leur emploi et leur stabilité financière.

Veuillez consulter les feuillets de renseignements suivants sur les mesures qui peuvent être adoptées en milieu de travail :

- **Les droits et les responsabilités des employés et des employeurs**
- **La violence conjugale ou entre partenaires intimes et la loi**
- **Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail**
- **Créer un milieu de travail positif**
- **Agir en bonnes entreprises citoyennes**
- **Être un employeur tenant compte des événements traumatisants.**

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

Façons dont la violence conjugale/ entre partenaires intimes envahit le milieu de travail	Répercussions sur la victime	Répercussions sur le milieu de travail	Conséquences pour l'employeur
L'agresseur envoie des messages électroniques, des messages vocaux ou des télécopies comportant des menaces.	Crainte, inattention, fatigue accrue.	Les employés sont préoccupés ou agacés d'avoir à protéger leur collègue qui a un piètre rendement; les employés peuvent penser que la victime est paresseuse.	Le faible rendement peut nuire à l'ensemble du milieu de travail; démoralisation du personnel.
L'agresseur humilie la victime en la critiquant ou en l'abaissant en présence des autres employés.	Dévalorisation, manque de confiance, symptômes d'anxiété tels des maux de tête et de la nervosité.	Les employés sont préoccupés ou agacés d'avoir à protéger leur collègue qui a un piètre rendement; les employés peuvent penser que la victime est paresseuse.	Le personnel discute de la situation pendant les heures de travail; productivité affaiblie par le malaise ressenti au travail.
L'agresseur communique sans cesse avec le milieu de travail et les autres employés pour garder un œil sur la victime; l'agresseur harcèle la victime.	Méfiance à l'égard des employés qui fournissent des renseignements; crainte à l'égard de sa sécurité personnelle.	Les employés ne savent pas quels renseignements divulguer et se soucient de leur propre mieux-être.	La productivité du personnel peut diminuer, ce qui contribue à empirer les conflits avec les autres; préoccupations à l'égard de la sécurité.
L'agresseur est jaloux des autres employés; il se présente au bureau.	Anxiété accrue et évitement des rapports sociaux; crainte de perdre son emploi; symptômes physiques d'anxiété tels des ulcères et des maux de tête.	Les employés ont peur de se faire accuser par l'agresseur; ils peuvent se distancer de la victime; certains se sentent à risque.	L'employeur doit aborder les problèmes de sécurité et d'absentéisme accrus dûs aux symptômes physiques; effets négatifs sur les relations du personnel.
L'agresseur frappe, gifle ou pousse la victime dans le milieu de travail.	Sentiments d'humiliation et de honte de la victime; anxiété causée par les efforts pour cacher les blessures.	Les employés pourraient avoir besoin de counselling ou se sentir personnellement menacés.	Absentéisme et préoccupations à l'égard de la sécurité; le personnel peut être appelé à assumer des tâches pour lesquelles il n'a pas été formé; le moral des employés est atteint.
L'agresseur attaque physiquement la personne à la maison ou ailleurs en dehors du milieu de travail.	Anxiété accrue causée par les efforts pour cacher la violence; blessures physiques.	Ils perçoivent la victime comme une personne distante et froide; Les employés ne sont peut-être pas au courant de la violence.	Faible rendement de l'équipe; conflits entre les employés; la victime peut s'absenter à cause de ses blessures.
L'agresseur agresse sexuellement la victime.	Honte, culpabilité, haine de soi; la victime se distance de ses collègues; grossesses non désirées; avortements forcés; maladies transmissibles sexuellement.	Les employés pensent que la personne est distante; la communication entre les employés est médiocre; l'environnement de travail est négatif.	Les ressources humaines doivent aborder la question de la promotion du travail d'équipe et des conflits entre les employés.
L'agresseur menace de tuer la victime.	La victime se sent prise dans la relation; elle a le sentiment que personne ne se soucie d'elle; elle peut ressentir de la peur, de l'isolement ou du désespoir.	Les autres employés ne sont pas au courant des menaces de mort et réagissent négativement à l'anxiété et au stress de la victime; ceux qui sont au courant des menaces peuvent craindre pour leur sécurité.	Les superviseurs peuvent avoir à composer avec les angoisses et les craintes du personnel; déclin de la productivité.

LA VIOLENCE CONJUGALE OU ENTRE PARTENAIRES INTIMES ET LA LOI

De nombreuses lois offrent une protection aux employeurs et à leurs employés lorsque la violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) s'infiltre dans le milieu de travail. Ces lois peuvent être fédérales ou provinciales. Elles peuvent relever des systèmes du droit criminel, du droit civil ou du droit de la famille. Elles peuvent faire référence à divers termes correspondant aux critères de la VC/VPI, comme la violence familiale ou la violence dans une relation intime. Elles donnent des occasions aux employeurs d'aborder la VC/VPI qui s'infiltre dans le milieu de travail et de renforcer la sécurité de leurs employés.

Les employeurs peuvent jouer un rôle direct et actif pour éduquer les travailleurs et faciliter l'accès des employés à l'information, aux services et aux ressources répondant aux questions de base sur les processus judiciaires et la loi. Ces lois peuvent guider les employeurs quant à leur responsabilité légale d'aborder la violence conjugale ou entre partenaires intimes.

Droit criminel

Si un employé est victime d'un acte criminel, il pourrait souhaiter le signaler à la police. Le droit criminel concerne les infractions commises en vertu du ***Code criminel du Canada***. Bien qu'il n'existe aucune infraction se nommant « violence entre partenaires intimes » dans le ***Code criminel***, de nombreuses infractions pourraient s'appliquer aux situations de violence conjugale ou entre partenaires intimes.

Si un partenaire intime est inculpé et déclaré coupable d'une infraction criminelle, il pourrait recevoir une amende et écoper d'une peine d'emprisonnement ou d'une période probatoire visant à limiter un comportement en particulier. Cela pourrait permettre de protéger la victime/survivante et les autres employés contre d'autres situations de violence en milieu de travail.

Il revient à la police de mener une enquête sur le prétendu acte criminel. Au Nouveau-Brunswick, le procureur de la Couronne examine les preuves avant que la police ne porte des accusations devant la cour.

En plus des actes criminels comme le meurtre, l'homicide involontaire coupable et la négligence criminelle, les victimes de violence conjugale ou entre partenaires intimes peuvent aussi subir les infractions suivantes :

Remarque : Les Services aux victimes offrent du soutien et des ressources aux victimes d'un acte criminel. Des renseignements supplémentaires pour les victimes d'un acte criminel sont disponibles sur le site Web du SPEIJ-NB.

[1]**Veuillez 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.

Voie de fait : Commet une voie de fait quiconque a intentionnellement recours à la force contre une autre personne sans son consentement. Les menaces d'infliger des blessures à une personne peuvent aussi être considérées comme une forme de voie de fait si la victime croit que la personne est en mesure d'accomplir son dessein. Le ***Code criminel*** ne fait pas la distinction entre les voies de fait contre un conjoint, un conjoint de fait ou un étranger.

Agression sexuelle : Un contact sexuel sans consentement, même par un conjoint ou un partenaire, est un acte criminel. Cela comprend la participation à une activité sexuelle en raison de menaces ou de la peur de refuser.

Harcèlement criminel : Le harcèlement criminel est aussi parfois appelé « traque furtive ». Cet article du ***Code criminel*** interdit à quiconque de suivre, de communiquer, de surveiller ou de menacer de façon répétée la personne ou tout membre de sa famille de manière ayant pour effet de lui faire craindre pour sa sécurité ou celle de quelqu'un d'autre.

Proférer des menaces : Il est illégal de menacer, de façon directe ou indirecte, de causer la mort ou des lésions corporelles à quelqu'un ou de détruire ou endommager ses biens.

Intimidation: Exerce de l'intimidation quiconque tente d'effrayer ou de contraindre une autre personne en usant de violence ou de menaces de violence envers cette personne, son conjoint ou ses enfants. L'intimidation comprend aussi les menaces de dommage aux biens de la victime, le fait de la suivre avec persistance et le fait de surveiller sa maison ou son lieu de travail.

Publication non consensuelle d'une image intime : Constitue une infraction le fait de sciemment publier, distribuer, vendre ou rendre accessible une image intime, une vidéo ou un enregistrement d'une autre personne sans le consentement de cette dernière. Une image intime s'entend d'une photo ou d'une vidéo dans laquelle une personne figure nue, partiellement nue ou se livrant à

une activité sexuelle. Même si la personne a consenti à la prise de photos ou à l'enregistrement visuel, il s'agit d'une infraction de les distribuer si la personne avait une attente raisonnable de protection en matière de vie privée lors de la réalisation de l'enregistrement ou des photos.

Négliger de fournir les choses nécessaires à l'existence : Les parents sont tenus de fournir de la nourriture, des vêtements et un logement à leurs enfants. Les conjoints sont aussi tenus de faire la même chose l'un pour l'autre. Il s'agit d'une infraction de, par exemple, sous-alimenter ses personnes à sa charge ou de les priver intentionnellement d'un logement.

Enlèvement : Enlever l'enfant d'un parent ayant une ordonnance de garde et le transporter loin du parent responsable de ses soins quotidiens, même s'il n'y a pas d'ordonnance de garde, sont des crimes d'enlèvement selon le *Code criminel*.

AUTRES RECOURS

Il existe d'autres dispositions législatives, provinciales et fédérales, pouvant aider les victimes de violence entre partenaires intimes. Ces recours offrent des dispositions pour aider à soutenir les victimes et fournir une orientation aux employeurs. Pour plus de renseignements sur ces recours et sur la façon d'y accéder, consultez le site Web du Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB) ici.

Engagement de ne pas troubler l'ordre public : Un **engagement de ne pas troubler l'ordre public**, en vertu du *Code criminel*, vise à empêcher une personne de causer des lésions corporelles à une autre. Si un employé a peur de son partenaire violent, il peut présenter une demande d'engagement de ne pas troubler l'ordre public au tribunal. L'engagement de ne pas troubler l'ordre public peut contenir des conditions comme s'abstenir de tout type de contact (p. ex. en personne ou par téléphone, par courriel ou sur les médias sociaux) et interdire à quelqu'un de se présenter à un certain endroit (p. ex. un lieu de travail). Il s'agit d'une infraction criminelle lorsque la personne omet de respecter les conditions de l'engagement.

Ordonnances d'interdiction de communiquer : Une **ordonnance d'interdiction de communiquer** est une ordonnance de protection prévue par la ***Loi sur les services à la famille du Nouveau-Brunswick***. Il s'agit d'un recours en droit de la famille pour empêcher quelqu'un ayant un lien familial d'importuner ou de harceler une autre personne, particulièrement en lien avec la garde des enfants et le droit de visite. Il n'est pas nécessaire de craindre l'autre personne pour obtenir une ordonnance d'interdiction de communiquer.

Ordonnances d'intervention d'urgence en vertu de la *Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes* (province du Nouveau-Brunswick) : Une **ordonnance d'intervention d'urgence (OIU)** est une ordonnance de droit civil rendue en vertu de la ***Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes*** en réponse à une requête de la part d'une personne victime de violence entre partenaires intimes. De telles ordonnances peuvent comporter diverses conditions temporaires visant à améliorer la sécurité des victimes. Par exemple, les dispositions pouvant être prévues par une ordonnance d'intervention d'urgence sont : la non-communication, l'occupation exclusive du foyer familial, l'octroi de la garde temporaire des enfants, la saisie des armes à feu et la supervision pour l'enlèvement de biens. Les ordonnances d'intervention d'urgence sont prévues pour les cas où est survenue ou est susceptible de survenir de la violence entre partenaires intimes et où la situation est suffisamment sérieuse pour nécessiter une attention urgente.

Ordonnance de protection d'urgence pour les couples vivant dans les réserves :
Une ordonnance de protection d'urgence est un recours civil engagé en vertu de la ***Loi sur les foyers familiaux situés dans les réserves et les droits ou intérêts matrimoniaux***. Elle vise à aborder les préoccupations liées à la sécurité des victimes de violence familiale vivant sur une réserve. Les victimes admissibles peuvent faire une demande d'ordonnance de protection d'urgence auprès du tribunal de la famille. Le conjoint violent peut être forcé de quitter le foyer familial situé dans une réserve pour une durée de 90 jours, voire plus. Bien que d'autres types d'ordonnances de non-communication et de conditions soient disponibles pour les couples vivant dans les réserves, dont les ordonnances d'intervention d'urgence, seules les ordonnances de protection d'urgence s'appliquent directement à l'utilisation et à l'occupation d'un foyer familial dans une réserve des Premières Nations.

D'autres lois provinciales dont les employeurs devraient prendre connaissance :

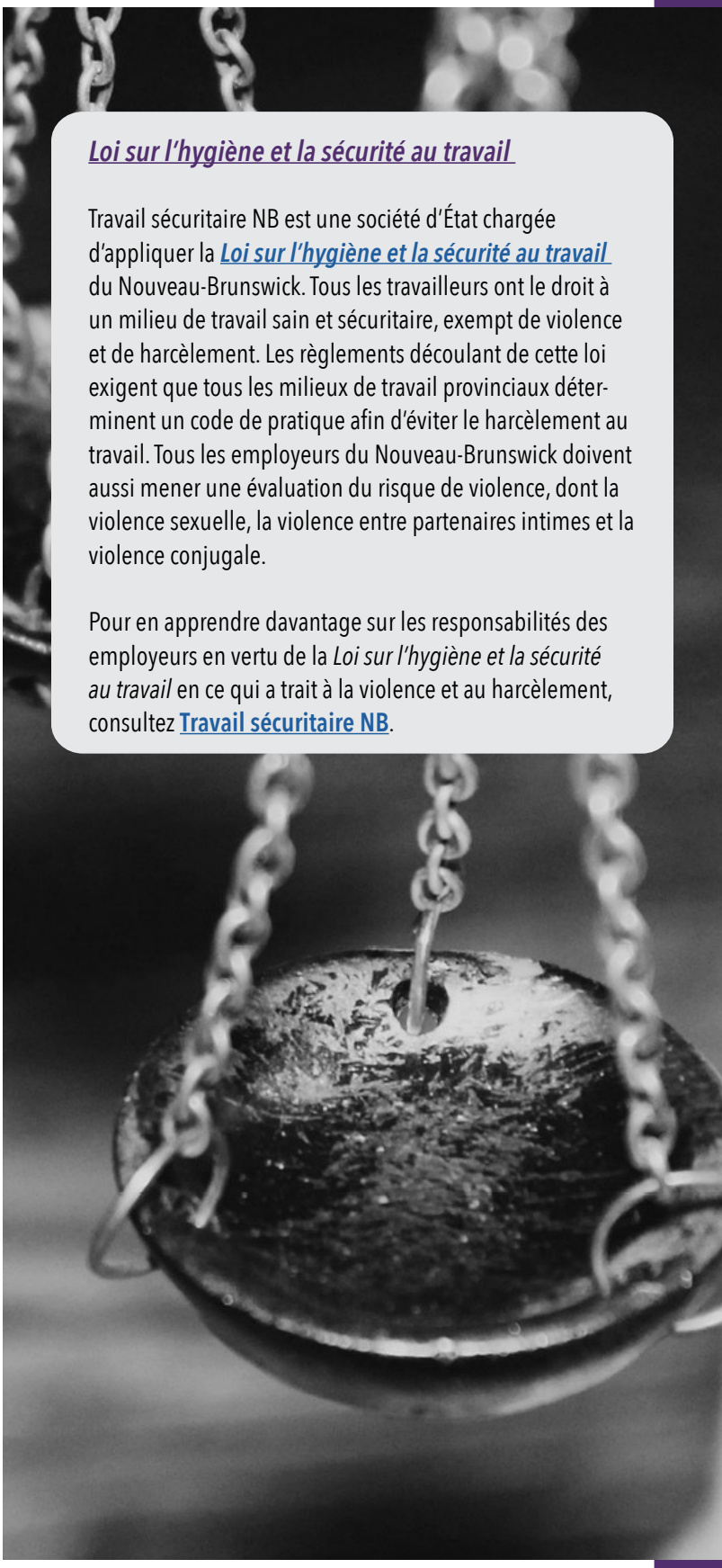
Loi sur les normes d'emploi : Congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle

La *Loi sur les normes d'emploi* régit les normes, les droits et les obligations minimaux des salariés et des employeurs de la province, dont les règles relatives au salaire minimum, à la rémunération, aux jours fériés et aux différents types de congés. L'un des types de congé prévu par cette loi est le congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle. Les salariés peuvent avoir droit à ce congé si eux-mêmes ou leur enfant sont victimes de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle. Ce congé permet aux salariés de prendre le temps de faire face au traumatisme qu'ils ont vécu, de trouver une résidence plus sécuritaire, de participer à des actions judiciaires ou de prendre toute autre mesure en lien avec la violence familiale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle ou en découlant.

Les règlements de la Loi sur les normes d'emploi prévoient les règles de ce congé. Dans une année civile, une victime de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle (ou son enfant à charge en ayant été victime) peut prendre jusqu'à dix jours (par intermittence) et jusqu'à seize semaines sur une période continue. Parmi ces jours de congé, cinq sont des journées payées.

La Direction des normes d'emploi du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail propose une **fiche de renseignements** qui explique les détails de ce règlement, dont les personnes admissibles, en quoi consiste le congé et sa durée, quelle partie du congé est payée, les exigences quant au délai de préavis et les dispositions en matière de confidentialité.

Remarque : Un employé ou un employeur souhaitant obtenir des conseils précis sur sa situation particulière devrait consulter un avocat. Les avis juridiques et les mandats légaux font manifestement partie du domaine des professionnels du droit.



Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail

Travail sécuritaire NB est une société d'État chargée d'appliquer la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick. Tous les travailleurs ont le droit à un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de violence et de harcèlement. Les règlements découlant de cette loi exigent que tous les milieux de travail provinciaux déterminent un code de pratique afin d'éviter le harcèlement au travail. Tous les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent aussi mener une évaluation du risque de violence, dont la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence conjugale.

Pour en apprendre davantage sur les responsabilités des employeurs en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* en ce qui a trait à la violence et au harcèlement, consultez **Travail sécuritaire NB**.

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/survivants[1] 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

[1]Veuillez 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

CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL POSITIF

Un milieu de travail positif améliore le travail d'équipe, le moral des employés et la productivité en général, et permet de réduire le stress subi par les employés. Un milieu de travail positif tient compte du bien-être psychologique des employés, qui est favorisé par les politiques en milieu de travail, les programmes et la culture organisationnelle dans son ensemble (consulter la fiche Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail). L'objectif est de créer un environnement de travail qui permet aux employés de se sentir en sécurité, soutenus, respectés et valorisés. Les employés victimes de violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI), mais qui se sentent en sécurité au travail, sont plus susceptibles de chercher de l'aide auprès d'un collègue ou d'un supérieur digne de confiance, ce qui constitue une étape importante pour mettre fin à la violence.

Les employeurs peuvent aider à créer un milieu de travail positif en :

- faisant la promotion du bien-être psychologique;
- donnant l'exemple d'un comportement respectueux partout au travail;
- présentant des politiques et des programmes pour soutenir le moral des employés et alléger leur stress;
- favorisant la sensibilisation des employés quant aux problèmes de VC/VPI.

Faire la promotion du bien-être psychologique

La Norme nationale sur la santé et sécurité psychologiques en milieu de travail est un guide utile pour créer un milieu de travail faisant la promotion du bien-être psychologique. La Norme souligne treize facteurs qui contribuent à la création d'un environnement de travail psychologiquement sain. Chacun des facteurs souligne un élément important d'un milieu de travail positif. Les treize facteurs sont : la culture organisationnelle, le soutien psychologique et social, le leadership et les attentes clairs, la politesse et le respect, les exigences psychologiques, la croissance et le perfectionnement, la reconnaissance et les récompenses, la participation et l'influence, la gestion de la charge de travail, l'engagement, l'équilibre travail-vie personnelle, la protection de la sécurité psychologique et la protection de l'intégrité physique. Certains employeurs choisissent de mettre en œuvre ces normes au sein de leur entreprise. Les ressources pour aider les employeurs à évaluer et à aborder les treize facteurs psychologiques sont indiquées dans la section Références ci-dessous.

Donner l'exemple d'un comportement respectueux

« La politesse et le respect » est l'un des treize facteurs psychologiques qui contribuent à créer un milieu de travail positif. Un comportement respectueux consiste à faire preuve de gratitude et à être attentionné envers toutes les personnes associées au milieu de travail. Si l'employeur adopte un comportement respectueux, le programme en matière de VC/VPI aura la chance de réussir. Les employés qui sont victimes de violence se sentiront plus en sécurité et encouragés à demander de l'aide à leur employeur.

La direction devrait soutenir les employés de façon proactive en :

- **étant compréhensive et accessible;**
- **protégeant la confidentialité des employés;**
- **respectant les décisions prises par l'employé victime de VC/VPI;**
- **faisant savoir à l'employé victime de violence qu'il est un membre important du milieu de travail;**
- **abordant les problèmes de rendement au travail de façon constructive et en offrant de l'aide à trouver des options en counselling;**
- **rencontrant le personnel régulièrement pour discuter du rendement au travail;**
- **s'assurant que tout le personnel connaît les politiques sur la VC/VPI;**
- **demeurant flexible lorsqu'elle discute avec des employés aux prises avec des problèmes de VC/VPI;**
- **travaillant avec les organisations syndicales pour aborder le problème de la VC/VPI dans le milieu de travail;**
- **soutenant les employés qui prennent des mesures pour mener une vie sans violence;**
- **s'assurant que les interventions du milieu de travail sont appropriées et tiennent compte des différences culturelles.**

Pour plus de conseils, consultez la fiche

- Être un employeur tenant compte des événements traumatisants

Présenter des politiques, des pratiques et des programmes pour soutenir le moral des employés et alléger leur stress : Les employeurs peuvent aider à créer un milieu de travail positif et améliorer le moral des employés au moyen de politiques et de programmes de soutien. Les politiques en milieu de travail qui mettent l'accent sur la création d'un milieu de travail positif donnent le ton du comportement attendu et des programmes privilégiés. **Ces politiques peuvent comprendre :**

- des politiques sur le respect en milieu de travail;
- des politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination;
- des politiques en matière de prévention de la violence en milieu de travail;
- des politiques en matière de bien-être.

Des pratiques et des programmes mettant l'accent sur l'amélioration du moral des employés et la réduction du stress peuvent être établis. Les programmes peuvent comprendre :

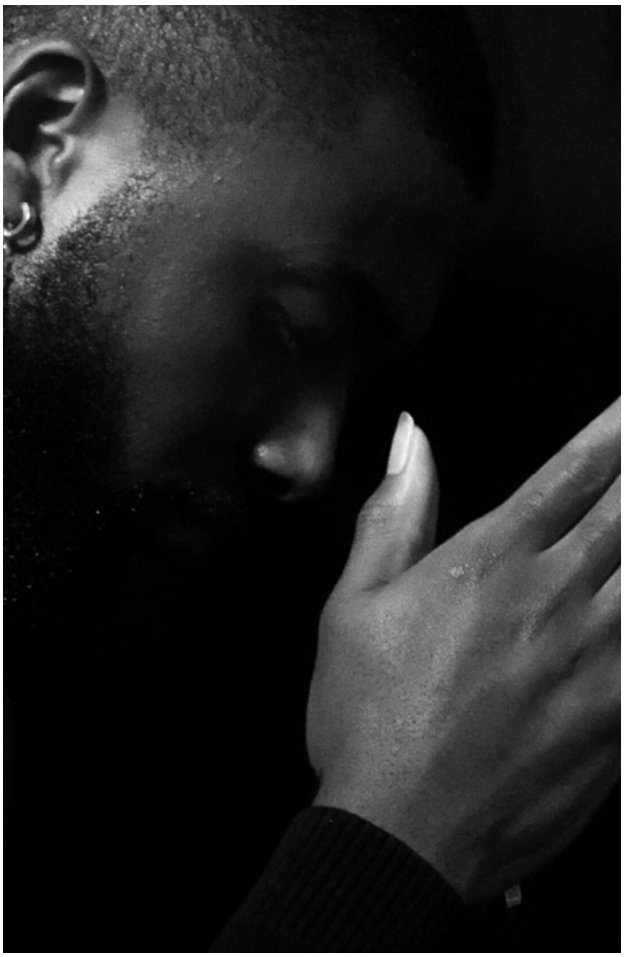
- des comités de mieux-être en milieu de travail;
- des séances de formation mettant l'accent sur la santé physique et mentale;
- l'offre d'initiatives de mieux-être et de réduction du stress, comme les formations de pleine conscience et de méditation;
- un encouragement de l'activité physique, comme les promenades à l'heure du midi, le yoga ou tout autre cours d'activité physique;
- un soutien des initiatives de reconnaissance des employés.

Consultez la fiche **Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail** pour plus de renseignements.

Favoriser la sensibilisation des employés quant aux problèmes de violence conjugale ou entre partenaires intimes

Les employeurs peuvent sensibiliser aux problèmes de VC/VPI et éduquer le personnel sur la façon de gérer la VC/VPI lorsqu'elle s'infiltre dans le milieu de travail. Voici quelques exemples des mesures que peuvent prendre les employeurs :

- Offrir des formations aux employés :
    - Inviter des conférenciers invités comme des **travailleuses d'approche en matière de prévention de la violence conjugale**, **le personnel de refuges** ou des membres du ***comité C'est votre affaire*** au lieu de travail pour discuter de la VC/VPI et de la façon de l'aborder en milieu de travail.
    - Inviter des conférenciers invités comme des agents de police, du personnel de sécurité ou tout autre professionnel au lieu de travail afin de discuter de la violence et de la sécurité en milieu de travail.
- Placer des affiches et des présentoirs sur la prévention de la VC/VPI.
- Afficher une **liste de ressources communautaires en matière de VC/VPI**, comme des organismes de service, des numéros de téléphone et des adresses, dans des espaces sûrs, comme les toilettes ou les coins-repas.
- Organiser une journée de perfectionnement professionnel pour que la direction et le personnel puissent évaluer les politiques de l'entreprise en matière de VC/VPI en milieu de travail.
- Communiquer des **messages** mensuels sur la VC/VPI. Les messages peuvent être distribués à tous les employés par courriel, dans des bulletins d'information, dans des mises à jour aux pages intranet de l'entreprise et dans des messages sur les babillards.



Ressources supplémentaires :

- **Protégeons la santé mentale au travail**
- **Mindful Employer Canada (en anglais seulement)**
- **Au programme : Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale**

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

Que peut faire mon organisation?

L'insécurité financière est un important obstacle pour une personne victime de violence. En raison de contraintes financières, ces personnes ont souvent tendance à demeurer dans la relation de violence ou à y retourner. De nombreuses entreprises ont trouvé des façons d'agir en bonnes entreprises citoyennes. Voici des exemples de façons choisies par certains employeurs pour afficher leur responsabilité sociale et s'engager à l'égard de la cause de la prévention de la violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI).

Si vous envisagez d'appuyer un organisme sans but lucratif, il importe de communiquer avec l'organisme d'abord pour vous assurer que l'initiative ou la méthode de soutien proposée convient à ses besoins. Les exemples suivants d'initiatives de l'employeur ont été divisés en trois catégories.

1. Offrir des services ou des produits

Si l'entreprise offre un produit ou un service en particulier, il existe de nombreuses façons d'agir en bonne entreprise citoyenne :

- Dresser la liste des numéros de téléphone et des autres ressources pour les personnes victimes de violence dans un bulletin d'information, sur un blogue ou sur un site Web.
- Donner des fournitures, comme de la nourriture, des articles d'hygiène personnelle ou des articles de literie, selon le besoin, à des organismes sans but lucratif locaux aidant les personnes qui fuient la violence.
- Si l'entreprise n'offre aucun service ou produit pouvant aider une personne victime de violence, elle pourrait offrir les produits ou les services d'un autre organisme ou d'une autre entreprise.
- Les hôtels pourraient offrir des chambres gratuites à des personnes victimes de violence.
- Les hôtels pourraient donner des articles de literie, des couvre-lits et des serviettes à des maisons de transition locales.
- Les entreprises de taxi pourraient offrir des déplacements gratuits aux personnes en situation de crise qui quittent une relation violente et qui ont besoin d'un transport pour se rendre à un hébergement sécuritaire. Les programmes de déplacements gratuits pourraient être organisés en collaboration avec la police et les maisons de transition.
- Les cabinets d'avocats pourraient offrir des services gratuits aux personnes victimes de violence ou aux refuges.
- Les chenils ou les cliniques vétérinaires pourraient offrir de couvrir les dépenses associées au séjour des animaux le temps que les victimes de violence trouvent un lieu où vivre en toute sécurité.
- Les entreprises d'entreposage pourraient offrir un espace d'entreposage gratuit aux personnes qui sont en voie de quitter une relation violente. Les entreprises de déménagement pourraient aussi offrir des services de déménagement gratuits.
- Les entreprises de téléphone cellulaire pourraient offrir des téléphones cellulaires ou des minutes gratuites aux personnes victimes de violence pour les aider à avoir accès aux ressources communautaires ou aux services d'urgence.
- Offrir des fournitures afin de réduire les coûts associés aux activités de financement d'organismes sans but lucratif locaux qui soutiennent les personnes victimes de violence

2. Parrainer un programme communautaire en versant un don en argent ou en lui offrant d'utiliser un espace.

Un milieu de travail pourrait envisager de faire un don à l'une des organisations suivantes ou de la parrainer :

- Les maisons de transition pour femmes battues
- Les refuges pour femmes
- Les services d'aide en cas d'agression sexuelle
- Les centres de jour pour jeunes à risque
- La Fondation Fergusson / le Centre Muriel McQueen Fergusson pour la recherche sur la violence familiale

3. Donner de son temps des façons suivantes :

- Communiquer avec une maison de transition locale pour organiser ou soutenir un événement pour les enfants touchés par la violence conjugale ou entre partenaires intimes (p. ex. un barbecue l'été ou un tournoi de quilles l'hiver).
- Organiser une journée du décontracté au travail et recueillir des dons pour un organisme local aidant les personnes victimes de violence.
- Assister à des collectes de fonds locales pour des organismes soutenant les personnes victimes de violence.
- Accorder des congés aux employés qui souhaitent faire du bénévolat pour un organisme aidant les personnes victimes de violence.

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 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**[1] » 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.

[1]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

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'infiltre 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'infiltre 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'infiltre 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 connait pas ses obligations juridiques envers les employés, il devrait obtenir un avis juridique.

Reconnaître les symptômes d'un traumatisme

Un traumatisme est la réaction du cerveau à un incident violent ou dangereux. Si une personne a subi un traumatisme, elle peut développer des réactions ou des symptômes pouvant avoir une incidence sur tous les aspects de son fonctionnement. Une personne ayant vécu un traumatisme peut réagir à quelque chose de banal (p. ex. un son) de façon inattendue (p. ex. pleurer, se fâcher ou décrocher) s'il y a un déclenchement. Voici d'autres effets courants d'un traumatisme :

- perte soudaine d'intérêt
- irritabilité
- flashbacks
- symptômes de dépression
- douleur physique ou fatigue chronique inexplicable
- difficulté à se détendre, semble tendu
- sursaute facilement lorsqu'on lui parle ou le salue
- regarde dans le vide, semble perdu ou n'a aucune réaction
- semble détaché de la conversation, a de la difficulté à suivre une conversation ou à porter attention
- incapacité à se concentrer ou à suivre des directives

Les chercheurs ont constaté qu'une personne vivant un traumatisme à maintes reprises ou de façon chronique, par exemple les victimes[1] de violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI), peut souffrir d'un **trouble de stress post-traumatique (TSPT)** complexe. Les effets durables du TSPT ou du traumatisme peuvent comprendre des symptômes comme la douleur chronique, la fatigue chronique, les maux de tête et les problèmes gastro-intestinaux. Si le cerveau perçoit un danger constant, cela peut devenir trop difficile pour le système immunitaire, qui, en retour, réagira en présentant des symptômes physiques. Une personne victime de violence peut sembler distraite par moments, possiblement en raison de souvenirs traumatisants, ou comme moyen de se dissocier de la douleur.

Que peuvent faire les employeurs?

Bien qu'en général il ne soit pas de la responsabilité des employeurs de traiter ou d'aborder les traumatismes subis par leurs employés, les employeurs peuvent et doivent offrir un environnement et une approche sécuritaires tenant compte des traumatismes lors de l'intervention auprès d'employés cherchant de l'aide. Si un employé révèle qu'il est victime de VC/VPI, l'employeur devrait tenir compte du fait que l'employé est sans doute victime d'un traumatisme. Cela pourrait même expliquer certains de ses comportements au travail.

Si un employé devient très distrait ou inattentif ou est souvent en retard ou absent, l'employeur devrait le consulter avant de prendre des mesures disciplinaires, ce qui pourrait encore davantage traumatiser l'employé ou le mettre en danger. L'insécurité financière est un obstacle important pour quelqu'un qui tente de quitter une relation de violence. Si les employeurs font preuve de flexibilité en accordant des congés, des heures de travail flexibles, etc., ils pourront permettre aux victimes de conserver leur emploi et leur stabilité financière. Habituellement, le soutien est essentiel lorsqu'on fait face à la VC/VPI, et il peut jouer un rôle important pour que l'employé réussisse à surmonter des situations difficiles.

Les victimes de VC/VPI se sentent souvent impuissantes et n'ont pas de contrôle sur leur relation, leur foyer ou toute autre décision qui influence leur vie. Voilà pourquoi il importe de travailler avec elles pour prendre les meilleures décisions pour elles, quand il s'agit, par exemple, de l'adaptation de leurs conditions de travail, de la **planification de la sécurité** ou de la communication avec des fournisseurs de services. Les employeurs devraient demander à l'employé ce qui lui conviendrait le mieux, communiquer ouvertement et faire preuve de transparence sur ce à quoi l'employé peut s'attendre d'eux. Cette façon de faire peut favoriser les sentiments de confiance, de sécurité et d'autonomisation qui pourraient autrement être inconnus à l'employé.

Un aspect clé lorsqu'on tient compte des traumatismes est d'éviter les confrontations, tant verbalement que physiquement. Par exemple, avoir un espace confortable, confidentiel et sans jugement pour discuter au sein du milieu de travail est un moyen de faire en sorte que l'employé vivant un traumatisme à la maison ne se sente pas traumatisé davantage dans son milieu de travail.

Voici d'autres exemples de mesures de soutien tenant compte des traumatismes :

- Demander à l'employé s'il préfère discuter de sa situation derrière des portes closes ou avec la porte ouverte.
- Parler doucement sans élever la voix.
- Écouter attentivement et en faisant preuve d'empath

- Créer un environnement accueillant et éviter la surcharge sensorielle, ce qui pourrait causer un déclenchement (p. ex. éviter les bruits intenses ou un trop grand nombre de choses se produisant dans une pièce).

- Offrir de l'eau, du thé ou du café.

- S'asseoir avec les bras ouverts au lieu de croisés.

- S'asseoir à côté de la personne plutôt que derrière un bureau.

- Communiquer ouvertement en posant des questions à développement sans jugement ni condescendance.

- Offrir des ressources pouvant permettre à l'employé de trouver de l'aide, p. ex. les **ressources** offertes dans la présente trousse d'outils.

- Créer un environnement qui respecte **la confidentialité et la vie privée**. Pour d'autres idées, consultez la fiche **Les politiques, les pratiques et les programmes de soutien en milieu de travail.**

Les employeurs devraient faire attention aux mots et au ton utilisés pour réagir aux confidences d'un employé victime de VC/VPI. Lors de ces conversations, les employeurs devraient se poser les questions suivantes :

- Est-ce que j'humilie ou j'accuse la personne?
- Est-ce que j'essaie de prendre des décisions pour cet employé?
- Est-ce que je négocie calmement avec l'employé?
- Est-ce que je lui ai offert de l'aide, du soutien et mon approbation?

Les employeurs devraient prendre conscience de tout langage (dont le langage corporel) qui pourrait sembler menaçant ou nécessiter que la victime de VC/VPI décrive sa situation de violence, car cela pourrait la traumatiser à nouveau. Cette information n'est habituellement pas nécessaire pour cerner les mesures de soutien nécessaires à l'employé dans le milieu de travail.

Des gestes simples, la posture, le ton de la voix et les expressions du visage peuvent faire toute la différence pour que l'employé se sente en sécurité et pour éviter qu'il ne soit traumatisé davantage. On ne s'attend pas à ce que les employeurs traitent ou diagnostiquent le traumatisme, mais bien qu'ils fassent preuve d'empathie et de compréhension. En bref, tenir compte des traumatismes consiste à soutenir, à aider, à être rassurant et à être sensible aux effets traumatisants de la VC/VPI sur les victimes.

Ressources supplémentaires

- **Haskell, Lori. Les femmes, la violence et le traitement des traumatismes**, Centre de toxicomanie et de santé mentale. Toronto, 2004.

- **Trauma and the Brain** (vidéo en anglais)

- **Klinic Community Health Centre**
  Les traumatismes : Manuel sur les traumatismes,
  2e édition, Manitoba, 2013

[1]Veuillez 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.

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 victimes[1] 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 femmes[2], et les hommes sont plus fréquemment le partenaire violent[3], surtout dans les relations hétérosexuelles.

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

Approche universelle	Approche tenant compte de la diversité
Supposer que les employés ou les collègues se sentent à l'aise de discuter ou de révéler leur identité.	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.
Supposer qu'un milieu de travail n'est pas diversifié, car il ne « semble » pas diversifié.	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.
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.	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.)?

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 universelle	Approche tenant compte de la diversité
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.	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.

[1]Veuillez 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.

[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

Lorsqu'on fait face à des agresseurs potentiels en milieu de travail, la sécurité est la principale préoccupation. Personne ne devrait mettre quelqu'un de l'organisation ou soi-même dans une situation qui semble dangereuse.

Un employé qui prend conscience qu'un collègue utilise ses heures de travail ou du matériel de travail, comme les téléphones et les courriels, pour harceler ou maltraiter son partenaire intime peut prendre des mesures pour aborder la situation :

- S'il peut le faire en toute sécurité, l'employé devrait aborder le collègue directement afin de lui faire part de sa préoccupation tout en évitant de porter un jugement.
- S'il ne peut pas aborder le collègue en toute sécurité, il devrait communiquer avec un professionnel (comme un employé des ressources humaines) pour avoir de l'aide.
- Expliquer au collègue qu'il s'inquiète pour les deux parties de la relation (et leurs enfants, s'ils en ont).
- Prendre des mesures immédiates si le collègue fait des menaces ou commet des actes de violence dans le milieu de travail.

Un employeur qui doit composer avec un employé qui fait subir ou pourrait faire subir de la violence à quelqu'un (que ce soit à un collègue de travail ou à quelqu'un en dehors du milieu de travail) devrait prendre des mesures pour aborder la situation :

- S'il y a un danger immédiat, composer le 911 ou appeler la sécurité de l'immeuble.
- S'il peut le faire en toute sécurité, informer l'employé que son comportement doit cesser. Proposer à l'employé des ressources professionnelles, communautaires ou en milieu de travail, comme le programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF, aussi appelé PAE) s'il est offert.
- Ne pas forcer l'employé à rechercher de l'aide et ne pas causer de dispute par rapport à la violence.
- Maintenir une communication ouverte et chercher des occasions de l'aider ou de lui proposer des ressources.
- Si une discussion avec l'employé est possible, ne pas appuyer ou valider le comportement violent en disant des choses comme « je comprends qu'ils vous ont mis en colère… ». Commencez plutôt la conversation en disant des choses comme :
  - « J'apprécie que vous soyez venu me donner des renseignements sur la situation. Il y a des ressources communautaires et gouvernementales avec des conseillers qui peuvent vous aider. Est-ce que vous souhaitez que je vous mette en communication avec ces ressources? »
  - « Je m'inquiète. Vous éprouvez de toute évidence de la colère et de la tension. Que pouvons-nous faire afin de nous assurer que personne ne sera blessé? »
- Il n'est pas nécessaire que l'employeur soit un expert en matière de violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) pour pouvoir aider. L'employeur peut aider l'employé à communiquer avec des professionnels compétents.
- Être conscient de la sécurité personnelle de tous dans le milieu de travail. Ne pas intervenir physiquement dans une situation de violence et ne pas essayer d'agir comme médiateur dans la relation.

Que faire si l'employé violent déclare que « la situation ne vous concerne pas »?

Selon une récente ***enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail***, 75 % des agresseurs ont du mal à se concentrer au travail, 53 % estiment que leur comportement nuit à leur travail et 19 % ont rapporté avoir causé des accidents sur leur lieu de travail parce qu'ils se trouvent dans une situation de violence entre partenaires intimes[1]. Il s'agit donc d'une source de préoccupation pour les employeurs lorsque les actions d'un agresseur ont une incidence sur ses comportements en milieu de travail, que ce soit sur le plan de la productivité ou de la sécurité des autres employés. L'employeur devrait envisager les stratégies et les tactiques suivantes :

- Exprimer son inquiétude pour la sécurité de l'employé, de son partenaire et de leurs enfants, s'ils en ont.
- Ne jamais se disputer avec l'agresseur concernant son comportement violent. Cela peut rendre la situation encore plus dangereuse.
- Appeler la police si la victime est en danger. La police est formée pour évaluer le risque.
- Maintenir les voies de communication ouvertes.

- Si l'employé a des enfants :
  - Exprimer votre inquiétude pour la sécurité et le bien-être émotionnel des enfants. L'agresseur pourrait être plus susceptible de modifier son comportement s'il souhaite être un bon parent.
  - Signaler la situation aux **autorités de la protection de l'enfance.**

Que doit-on faire lorsque la victime/survivante[2] et l'agresseur travaillent dans le même milieu de travail?

Lorsque la victime et l'agresseur d'une situation de VC/VPI sont des employés d'un même milieu de travail, la situation peut être grandement imprévisible. Lorsque les deux partenaires travaillent pour la même organisation, l'employeur doit agir de façon adéquate avec la victime et l'agresseur.

Si la victime et l'agresseur travaillent dans le même milieu de travail, les mesures appropriées peuvent comprendre ce qui suit :

- Éliminer ou réduire la possibilité de communication entre les employés pendant les heures de travail (p. ex. donner aux travailleurs des heures de travail différentes et préserver la confidentialité de l'horaire de la victime).
- Définir différentes modalités de travail pour l'un des employés ou les deux, par exemple, des lieux de travail, des horaires, etc., différents, dans la mesure du possible.
- Aider la victime à recevoir un congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle (en vertu de la ***Loi sur les normes d'emploi***).
- Offrir des recommandations appropriées aux deux employés, comme leur fournir des renseignements sur les sources d'aide.
- Aider la victime au moyen d'un **plan de protection adapté pour le milieu de travail en cas de violence conjugale ou entre partenaires intimes** pour contribuer à la protéger au travail.
- Élaborer un plan personnalisé de protection avec la victime, en collaboration avec des organismes et des professionnels locaux en matière de VC/VPI (comme les **travailleuses d'approche en matière de prévention de la violence conjugale**).
- Discuter avec l'employé qui est l'agresseur, exprimer clairement ce qu'il a dit ou fait et expliquer précisément pourquoi ce comportement est inacceptable.
- Prendre les mesures disciplinaires nécessaires pour le tenir responsable de tout comportement inacceptable ou inapproprié dans le milieu de travail.
- Souligner clairement que les ressources du milieu de travail ne devraient pas être utilisées pour harceler, traquer ou maltraiter la victime.
- Maintenir les voies de communication ouvertes pour les deux employés.

Les milieux de travail syndiqués

Si un employeur se mêle à la situation en essayant d'intervenir auprès des employés concernés ou touchés par la VC/VPI dans un milieu de travail syndiqué, chacun des employés concernés a le droit d'être représenté et soutenu par son organisation syndicale.

Il peut être courant pour le syndicat de défendre les intérêts d'un employé lorsque des mesures disciplinaires ont été prises ou envisagées par l'employeur (par exemple, pour avoir utilisé les ressources de l'entreprise et les heures de travail pour commettre des actes de VC/VPI), mais il est aussi nécessaire que les organisations syndicales offrent du soutien aux employés victimes/survivants de la VC/VPI. Une victime ou un survivant de VC/VPI dont l'employeur a négligé d'aborder la situation et de fournir un milieu de travail sécuritaire a droit au soutien et à la protection de son syndicat, puisque le défaut d'intervention est une action de l'employeur contre la victime/survivante.

N'oubliez pas que tous les travailleurs ont le **droit** à un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt de violence et de harcèlement.

[1]Wathen, C. N., J. C. D. MacGregor et B. J. MacQuarrie avec le Congrès du travail du Canada. Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children, London, Ontario, 2014.

[2]Veuillez 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.

Quel effet ont les agresseurs sur le milieu de travail?

- Lorsque les membres du personnel prennent conscience qu'ils côtoient un agresseur, ils pourraient devenir angoissés ou se sentir mal à l'aise au travail.
- Le personnel sera peut-être intimidé par l'agresseur.
- Les collègues pourraient craindre pour leur sécurité et avoir besoin de soutien.
- La violence pourrait mettre les employés en danger.

Pour en apprendre davantage sur les effets de la VC/VPI dans le milieu de travail, consultez la fiche **Pourquoi les employeurs doivent s'en soucier – Les effets de la VC/VPI en milieu de travail.**

Ressources disponibles

- **Les droits et les responsabilités des employés et des employeurs**
- **Répertoire des services à l'intention des conjoints violents**
- **Campagne de sensibilisation L'amour ne devrait pas blesser**

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

NOUVEAU-BRUNSWICK

- Fondation Fergusson : http://www.fergussonfoundation.ca/fr/
- Communiqué du Gouvernement du Nouveau-Brunswick: Les modifications réglementaires concernant la violence et le harcèlement en milieu de travail entrent en vigueur le 1er avril 2019 : https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/nouvelles/communique.2018.08.1168.html
- Violence entre partenaires intimes – Mythes et réalités : https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/securite-publique/securite_communautaire/content/la_violence_entre_partenaires_intimes/je_veux_comprendre/mythes_et_realites.html
- Programme Le Maillon – Soutien pour des situations difficiles : https://programmelemaillon.com/fr/introduction
- Campagne L'Amour ne devrait pas blesser : https://www2.gnb.ca/content/gnb/biling/Violence.html
- Centre Muriel McQueen Fergusson pour la recherche sur la violence familiale : www.unb.ca/mmfc
- Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick : http://www.legal-info-legale.nb.ca/fr/abuse_and_violence
- Violence sexuelle Nouveau-Brunswick: http://svnb.ca/fr
- Services de soutien pour les victimes de violence : https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/femmes/Prevention_de_la_violence_et_partenariats_communautaires/content/Services-de-soutien-pour-les-victimes-de-violence.html
- Direction de l'égalité des femmes – Prévention de la violence : www.gnb.ca/preventiondelaviolence
- Travail sécuritaire NB: Élaboration de codes de directives pratiques en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail : https://www.travailsecuritairenb.ca/media/59781/guide-de-violence-et-de-harcèlement.pdf
    - Modèle: https://www.travailsecuritairenb.ca/media/59799/code-de-directives-pratiques-violence.pdf
- Travail sécuritaire NB: Responsabilités de l'employeur concernant la violence : https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/violence.html

AUTRES

- WorkSafe BC Ressource Toolkit (en anglais seulement mais plusieurs ressources sont aussi disponibles en français) : https://www.worksafebc.com/en/health-safety/hazards-exposures/violence/domestic-violence/resource-toolkit
- Make it our Business: Addressing Domestic Violence in the Workplace (Ontario – en anglais seulement): http://makeitourbusiness.ca/
- Comité d´action du premier ministre pour la prévention de la violence familiale (Île-du-Prince-Édouard) : http://www.stopfamilyviolence.pe.ca/index.php3?number=1017056&lang=F
    - Lignes directrices pour contrer la violence familiale et ses répercussions sur le milieu de travail : https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/french_family_violence_policy_guide_mar17_web_version.pdf
- Violence familiale et milieu de travail : boîte à outils de l'employeur (Manitoba) : https://www.gov.mb.ca/msw/fvpp/toolkit/index.fr.html
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail – Violence conjugale : https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html

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

FAQ - FOIRE AUX QUESTIONS

1. Qu 'est-ce que la violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI)?

La VC/VPI désigne toute tendance de comportement violent, menaçant, dominant, coercitif ou contrôlant que fait subir un partenaire intime actuel ou du passé (comme un petit-ami/une petite amie ou conjoint/conjointe), un membre de la famille ou du ménage ou une personne dont la victime dépend (comme un fournisseur de soins). La VC/VPI peut prendre de nombreuses formes, dont la violence physique, psychologique, sexuelle, spirituelle et l'exploitation financière. La VC/VPI peut aussi inclure la privation de nourriture, de vêtements, de soins médicaux, de logement, de transport ou de toute autre nécessité de la vie.

2. Qui sont les victimes de VC/VPI?

Toute personne peut être victime de VC/VPI. Ce sont le plus souvent les femmes qui en sont victimes, mais la VC/VPI peut toucher les personnes de toutes les identités de genre ainsi que toute personne sans égard à ses capacités, à son âge, à son orientation sexuelle, à sa religion et à ses antécédents culturels.

3. Quels sont les signes précurseurs de la VC/VPI en milieu de travail?

Il existe de nombreux signes précurseurs indiquant qu'une personne pourrait être victime de violence. Parmi les exemples, citons notamment les suivants : une personne qui arrive en retard au travail ou qui y reste tard, qui a de la difficulté à se concentrer, à suivre des directives ou à réaliser des tâches, qui affiche des changements de productivité, qui porte des manches longues, des cols roulés ou du maquillage pour masquer les ecchymoses, qui semble nerveuse ou agitée après avoir reçu un appel, un courriel ou la visite de son partenaire.

4. Why doesn't the victim just leave the abusive relationship?

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles la victime demeure dans la relation de violence :
Dans de nombreux cas, l'agresseur s'est livré à un type de comportement visant l'isolement du survivant, l'affaiblissement de son estime de soi et de sa confiance en soi, et faisant croire au survivant qu'il n'a aucun autre ami ou aucune autre option. Ce comportement peut amener le survivant à simplement ne pas pouvoir envisager la possibilité de quitter la relation.

- Les médias et d'autres sources ont appris aux survivants que le fait de quitter une relation peut provoquer une intensification de la violence, donnant l'impression qu'il est plus sécuritaire de demeurer dans la relation que de tenter d'y mettre fin.
- En plus de menacer de tuer le survivant, les agresseurs peuvent aussi menacer de se suicider ou de tuer leurs enfants ou leurs animaux si la victime tente de quitter la relation. Ce sont des menaces que le survivant a appris à prendre au sérieux.
- La victime dépend peut-être financièrement de son agresseur; il lui est donc impossible de quitter la relation.
- La victime a peut-être appris (de la société, de l'agresseur ou des deux) à assumer la responsabilité du comportement de l'agresseur ou à croire qu'elle mérite de subir cette violence.
- La victime croit qu'elle peut modifier le comportement de l'agresseur.

Il existe de nombreuses autres raisons de demeurer dans la relation de violence et divers obstacles à surmonter pour pouvoir y mettre fin. Veuillez **communiquer avec nous** pour recevoir de la formation afin de mieux comprendre les conséquences sur les survivants et comment vous pouvez leur venir en aide.

5. Je souhaite aider un employé, mais je ne suis ni expert, ni conseiller, ni thérapeute. Que puis-je faire?

S'il ne relève pas de votre rôle à titre d'employeur de conseiller les gens, vous devez prendre les mesures qui s'imposent pour aider votre employé à trouver l'aide et les services dont il a besoin. Simplement lui affirmer que vous n'êtes pas un conseiller/thérapeute, etc. peut mettre fin à la relation que vous avez tissée avec votre employé; il pourrait se sentir sans importance ou avoir honte de vous avoir demandé de l'aide. Dites à votre employé que vous allez l'aider à trouver un conseiller ou d'autres **services de soutien.**

6. **Que pouvons-nous faire en milieu de travail afin d'en faire un environnement plus sécuritaire pour les employés?**

De nombreuses mesures peuvent être prises en milieu de travail afin d'en faire un environnement plus sécuritaire pour les employés. En voici quelques exemples : placer des affiches dans des endroits sécuritaires comme les toilettes ou les coins-repas, créer des programmes de raccompagnement sécuritaire ou des systèmes de jumelage, filtrer les appels téléphoniques ou les courriels et aviser la sécurité de toute menace de violence de la part de l'agresseur. 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** », ainsi que le modèle de **plan personnalisé de protection en milieu de travail en cas de VC/VPI** que l'on peut utiliser comme exemple et qui peut être adapté au besoin.

7. **Je crois qu'un employé fait subir de la violence à son partenaire, mais il ne voudra sans doute pas en discuter. Comment puis-je l'aider?**

Si vous remarquez qu'un employé utilise ses heures de travail ou du matériel de travail pour harceler ou maltraiter son partenaire, ou s'il menace d'infliger des blessures à son partenaire, il faut prendre des mesures immédiates. Dites à l'employé que vous vous inquiétez pour lui (et son partenaire) et que vous souhaitez l'aider à trouver l'aide ou les **services dont il a besoin**. Évitez de porter un jugement et ne vous disputez pas avec lui au sujet de la violence. Si vous pouvez le faire en toute sécurité, informer l'employé que son comportement violent doit cesser.

8. **Quelle est la différence entre la violence au travail et la VC/VPI au travail?**

La violence au travail désigne soit tout recours réel ou toute tentative de recours à la force physique contre un salarié, soit toute déclaration menaçante ou tout comportement menaçant qui l'incite raisonnablement à croire qu'il sera victime d'un pareil recours, dont la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence conjugale.
La VC/VPI au travail désigne particulièrement la violence infligée par un membre de la famille ou par un partenaire intime ou subie à la maison et qui s'étend jusqu'au milieu de travail, que ce soit sous forme d'incident violent ou en raison des effets de cette violence sur l'employé qui en est victime et des risques pour la sécurité qui y sont associés.
Consultez le site Web **https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/violence.html** pour de plus amples renseignements sur ces deux types de violence.

9. **La violence au travail et l'intimidation au travail sont-ils la même chose?**

L'intimidation au travail s'entend des mauvais traitements répétés présentant des risques pour la santé d'une ou de plusieurs personnes (les cibles) infligés par un ou plusieurs auteurs. L'intimidation au travail est causée par le besoin de l'auteur de contrôler la victime et consiste à blesser la victime ou lui refuser intentionnellement des ressources. L'intimidation au travail entraîne de graves conséquences pour la victime et peut miner les intérêts et les objectifs légitimes du milieu de travail.

10. **Quelles sont des politiques, lois et droits dont peuvent se prévaloir les employés victimes de VC/VPI?**

De nombreuses lois, tant fédérales que provinciales, offrent une protection aux employeurs et à leurs employés lorsque la VC/VPI s'infiltre dans le milieu de travail. Les employés devraient avoir recours à un avocat pour obtenir des conseils précis; les employeurs devraient cependant être au courant de ces lois. Les employeurs peuvent jouer un rôle direct dans l'application de ces lois et l'éducation des employés quant à leurs droits. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a récemment déposé un projet de loi pour la ***Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes***. La Loi offre des outils supplémentaires aux victimes de VC/VPI pour améliorer leur sécurité lorsqu'elles cherchent des solutions permanentes. Elle permet aux victimes de s'adresser à un administrateur désigné pour obtenir une ordonnance d'un tribunal, sans préavis à l'intimé, afin d'obtenir des recours pour faire face à leur situation.

11. **Où puis-je trouver des ressources ou des services pour les victimes ou les agresseurs?**

Vous trouverez une liste complète de sites Web proposant des renseignements, des services et des formations sur la page des **ressources** du site **C'est votre affaire.** La liste comprend des liens vers des services de soutien pour victimes de violence du Nouveau-Brunswick, la campagne L'amour ne devrait pas blesser et le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick, offrant un répertoire détaillé de services pour les victimes de violence et un répertoire pour les agresseurs et bien plus encore.

12. **De quelle façon la VC/VPI réussit-elle à s'infiltrer dans le milieu de travail?**

La VC/VPI peut s'infiltrer dans le milieu de travail de plusieurs façons. L'agresseur peut envoyer des courriels ou des messages menaçants à la victime au travail, communiquer sans cesse avec le milieu de travail pour surveiller la victime ou, dans d'autres cas, peut se présenter au travail afin d'humilier ou de blesser la victime.

13. **Pourquoi, à titre d'employeur, de gestionnaire ou de superviseur, devrais-je me soucier de la VC/VPI lorsqu'elle s'infiltre dans le milieu de travail?**

Lorsqu'elle s'infiltre dans milieu de travail, la VC/VPI peut miner la productivité des employés, mener à l'absentéisme, influencer le moral des employés et mettre tout le monde en danger. La VC/VPI peut aussi être coûteuse pour les employeurs et les milieux de travail. On estime que le coût annuel de la VC/VPI serait de **7,4 milliards de dollars**. Ce coût comprend les services, les coûts de logement, l'aide médicale et les services juridiques ou de tribunaux.

14. **Y a-t-il une formation que je peux suivre ou offrir à mes employés?**

Oui! Pour obtenir de plus amples renseignements sur les possibilités de formation, veuillez consulter la page **Nous joindre** pour communiquer avec le Comité sur la violence familiale et le milieu de travail.

15. **Comment aborder une personne victime de VC/VPI ou de tout autre événement traumatisant?**

Lorsque vous abordez une victime de VC/VPI ou d'un autre type de traumatisme, il est important de peser vos mots et le ton que vous utilisez, et de réfléchir à la façon dont vous formuler vos questions. Évitez d'utiliser un langage offensant ou empreint de jugement; soyez patient : sachez reconnaître le moment propice à la conversation ou tout signe physique d'inconfort de la part de l'employé. Il est important de comprendre les sentiments et les émotions que ressent l'employé. Donnez la possibilité à l'employé de faire les premiers pas et laissez-lui déterminer l'information qu'il se sent à l'aise de transmettre. Ne laissez pas vos propres jugements ou émotions nuire à la façon dont vous abordez votre employé.

16. **Je crois qu'un employé est victime de violence, mais il ne voudra sans doute pas en discuter. Comment puis-je l'aider?**

Il est très souvent difficile pour la victime de transmettre de l'information sur la violence. Si vous prenez conscience d'un employé qui subit de la violence, dites-lui que vous vous inquiétez pour sa sécurité et que des services sont à sa disposition. Ne le forcez pas à vous transmettre de l'information et, s'il choisit de ne rien dire, ne portez aucun jugement et ne laissez pas paraître votre frustration. Il est important d'offrir à l'employé des possibilités de se confier à vous mais, s'il n'est pas prêt à discuter des mauvais traitements, ou s'il ne veut pas donner de détails, il faudra continuer à être patient et à le soutenir.

Discrimination fondée sur la capacité physique
Croyances ou pratiques favorisant la discrimination envers les personnes en situation de handicap, reposant souvent sur la croyance que ces personnes sont inférieures ou ont besoin de soins. La discrimination fondée sur la capacité physique est renforcée par les structures sociétales qui jugent que les personnes qui ne sont pas en situation de handicap sont la norme.

Voie de fait
Commet une voie de fait quiconque a intentionnellement recours à la force contre une autre personne sans son consentement. Les menaces d'infliger des blessures à une personne peuvent aussi être considérées comme une forme de voie de fait si la victime croit que ces menaces seront mises à exécution.

Solutions du droit civil
Solutions comprenant entre autres les ordonnances d'un tribunal sommant l'agresseur de verser à la victime un montant d'argent en guise de dédommagement pour les pertes attribuables aux lésions corporelles et les ordonnances d'interdiction de communiquer. Les solutions du droit civil comprennent les affaires de droit de la famille et peuvent s'avérer importantes et utiles pour les victimes de violence familiale.

Harcèlement criminel (traque furtive)
Pratique qui consiste à suivre, à surveiller, à menacer ou à contacter une personne de façon répétée, d'une manière qui amène la personne à craindre pour sa sécurité ou celle d'autrui.

Colonialisme
Colonialisme de peuplement dans le contexte canadien; terme qui désigne le processus continu au moyen duquel les établissements et les gouvernements colonisateurs tentent systémiquement de remplacer, d'assimiler et de supprimer les populations autochtones, et de faire valoir leur souveraineté sur leurs terres.

Discrimination
Il y a discrimination lorsqu'un État, une société ou un groupe social sépare, exclut ou tente de détruire une personne ou un groupe en lui refusant ses droits. La discrimination repose sur la croyance que les pratiques d'un groupe ou d'une personne vont à l'encontre des normes sociales.

Violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI)
Toute forme de violence, de maltraitance ou de négligence que fait subir à une personne un membre de la famille ou un partenaire intime actuel ou du passé.

Programmes d'aide aux employés (PAE, aussi appelés programmes d'aide aux employés et à leur famille ou PAEF)
Service-conseil confidentiel et de courte durée pour les employés dont la situation personnelle a une incidence sur le rendement au travail.

Exploitation financière
Fait preuve d'exploitation financière quiconque utilise les finances personnelles pour contrôler une autre personne, par exemple forcer une personne à remettre son salaire ou lui interdire l'accès à ses finances.

Détournement cognitif
Forme d'abus qui vise à manipuler une personne par des moyens psychologiques afin de lui faire douter de sa mémoire, de sa perception et de sa santé mentale.

Homophobie
Attitudes et sentiments négatifs, comme la peur, la haine, la méfiance ou le malaise, envers les personnes de la communauté 2SLGBTQ+ (particulièrement envers les personnes lesbiennes, homosexuelles ou bisexuelles).

Loi sur l'intervention en matière de violence entre partenaires intimes
Loi offrant des outils supplémentaires aux victimes de violence entre partenaires intimes pour améliorer leur sécurité lorsqu'elles cherchent des solutions permanentes. Cette loi permet aux victimes de s'adresser à un administrateur désigné pour obtenir une ordonnance d'un tribunal, sans préavis à l'intimé, afin d'obtenir des recours pour faire face à leur situation.

Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail
Loi du Nouveau-Brunswick qui encourage les employeurs et les employés à évaluer les dangers potentiels en milieu de travail. Aux termes de la loi : « Le salarié qui croit qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle de tout autre salarié doit immédiatement faire part de son inquiétude à son surveillant, lequel doit enquêter sans tarder sur la situation en présence du salarié ».

Engagement de ne pas troubler l'ordre public
Entente entre une personne et un tribunal promettant « de garder la paix et d'adopter une bonne conduite ». Un engagement de ne pas troubler l'ordre public est une façon de prévenir la violence ou les voies de fait. Peut demander un engagement de ne pas troubler l'ordre public quiconque craint qu'une autre personne est susceptible de lui infliger des blessures, d'en infliger à son partenaire ou à ses enfants ou d'endommager ses biens.

Violence physique
Toute forme de préjudice physique ou de menaces de causer des préjudices. Exemples : gifler, pousser, donner des coups de poing, poignarder ou tirer sur une personne.

Trouble de stress post-traumatique (TSPT)
Problème de santé mentale déclenché par un événement terrible (dont la personne a été victime ou témoin). Les symptômes peuvent comprendre les flashbacks, les cauchemars et l'anxiété sévère, ainsi que les pensées incontrôlables par rapport à l'événement.

Présentéisme
Fait pour un employé de se présenter au travail même s'il est malade; l'employé effectue de ce fait son travail dans des conditions sous-optimales. Dans le cas de la VC/VPI, il ne s'agit peut-être pas d'une maladie, mais le bien-être de l'employé pourrait être en jeu et l'employé en vient à être distrait. Il est donc présent, mais n'est pas pleinement en mesure de s'acquitter de sa charge de travail ou d'atteindre son niveau de concentration normal.

Violence psychologique
Souvent appelée violence émotive ou verbale. Exemples : critiques, injures, jalousie ou isolement de la famille ou des amis.

Racisme
Réactions qui englobent les préjugés, la discrimination et d'autres attitudes et pratiques nuisibles envers une personne ou un groupe marginalisé, fondées sur les différences raciales perçues.

Violence sexuelle
S'entend des attouchements et des activités sexuelles non désirés. La violence sexuelle comprend aussi le contrôle sur la prise de contraceptif, les grossesses ou les avortements non désirés et la transmission d'infections transmissibles sexuellement.

Agression sexuelle
Contact sexuel sans consentement. Une agression sexuelle peut être perpétrée par un conjoint ou un partenaire.

Violence spirituelle
Exerce une violence spirituelle quiconque utilise les croyances spirituelles ou religieuses d'une personne pour la contrôler, par exemple forcer une personne à adopter une confession particulière ou à abandonner sa religion.

Traque furtive : voir **Harcèlement criminel**

Stigmatisation
Action qui consiste à condamner les autres ou à s'en méfier en raison des différences perçues. La stigmatisation cible souvent les personnes et les communautés marginalisées.

Transphobie
Attitudes et sentiments négatifs, comme la peur, la haine, la méfiance ou le malaise, envers les personnes transsexuelles, non binaires, ou autrement non conformes aux normes sexospécifiques « traditionnelles ».

Pratique tenant compte des événements traumatisants
Approche universelle et concertée pour l'offre de services et de ressources aux personnes victimes d'événements traumatisants. Cette pratique cible la création et la promotion de milieux sécuritaires et favorise les interactions, les services et les systèmes positifs, qui soutiennent les personnes victimes de traumatismes et qui y sont réceptifs.

Intimidation au travail
Mauvais traitements répétés présentant des risques pour la santé d'une ou de plusieurs personnes (les cibles) infligés par un ou plusieurs auteurs (personnes pratiquant l'intimidation). L'intimidation au travail est causée par le besoin de l'auteur de contrôler la victime et consiste à blesser la victime ou lui refuser intentionnellement des ressources.

Violence au travail
Tout acte ou tout autre comportement faisant en sorte qu'une personne est abusée, menacée, intimidée, harcelée ou attaquée dans son travail.

Services aux victimes
Services gratuits et confidentiels offerts par le gouvernement du Nouveau-Brunswick aux hommes, aux femmes et aux enfants qui ont été victimes de violence ou d'autre acte criminel. Les employés des services aux victimes du ministère de la Sécurité publique peuvent expliquer le processus judiciaire, le système juridique et l'état du dossier. Ils peuvent offrir des services-conseils de courte durée, aider à préparer la déclaration de la victime sur les répercussions du crime et la déclaration au nom de la collectivité sur les répercussions du crime, fournir des renseignements sur le recouvrement des pertes financières et offrir des recommandations quant aux services de soutien nécessaires. Quiconque peut avoir accès aux **Services aux victimes**, que la police ait été appelée ou non.