



Centre de Prévention
de la Violence
Violence Prevention
Centre

Votre employé.e est victime de violence conjugale ou entre partenaire intime

QUE FAIRE

Votre intervention peut sauver des vies!

Un guide pour vous aider à
l'accompagner et pour comprendre
vos obligations légales.



Cet outil est mis à votre disposition pour faciliter votre travail comme entrepreneur ou gestionnaire dans le cas où une employée ou un employé de votre organisation subit de la violence conjugale ou de la violence entre partenaires intimes.

Nous vous invitons à en prendre connaissance même si cette situation n'est pas présente dans votre organisation en ce moment. Vous avez des responsabilités légales à ce sujet, mais en plus, votre capacité à reconnaître les signes peut faire une immense différence dans la vie d'une ou de plusieurs personnes.

Bonne lecture.

Tout au long du document, vous verrez des **CODES QR** qui vous mèneront directement aux ressources mentionnées dans le texte.





À QUOI RESSEMBLE UNE VICTIME DE VIOLENCE CONJUGALE OU ENTRE PARTENAIRE INTIME ?

La violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) peut toucher n'importe qui, peu importe le statut social, la race, l'origine ethnique, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, ou même le type de relation. Cette violence peut toucher des personnes mariées, divorcées, séparées, en union de fait ou qui sortent ensemble.

Cependant, nous ne pouvons nier que la violence entre partenaires intimes demeure à ce jour une question de genre, et qu'il s'agit d'une forme de violence basée sur le genre. En effet :

- **80 % des victimes de VC/VPI déclarées par la police sont des femmes.**
- **Les femmes sont deux fois plus susceptibles d'être blessées, et trois fois plus susceptibles de craindre pour leur vie.**
- **Les femmes sont aussi beaucoup plus susceptibles d'être victimes d'un homicide commis par un ou une partenaire intime.**

DES FEMMES PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLES À LA VC/VPI SONT :

- **Les femmes autochtones**

- Près de **60 %** des femmes autochtones ont vécu une forme de violence entre partenaires intimes au cours de leur vie.
- Les femmes autochtones sont **7 fois plus à risque d'être tuées** que les femmes non autochtones.

- **Les jeunes femmes**

- Les jeunes femmes de 15 à 19 ans et les femmes de 20 à 24 ans sont **cinq fois plus susceptibles** que les femmes plus âgées d'être **agressées physiquement ou sexuellement** par un ou une partenaire intime.

- **Les femmes handicapées**

- Les femmes handicapées sont **3 fois plus susceptibles** de vivre des violences que les femmes non handicapées.

- **Les femmes immigrées**

- Elles sont **plus vulnérables à la violence familiale** en raison de leur dépendance économique, des barrières linguistiques et d'un manque de connaissance des ressources communautaires.
- Celles qui ont connu la guerre ou la répression de la part du gouvernement sont beaucoup moins susceptibles de signaler les violences physiques ou sexuelles aux autorités.



○

- **Femmes 2SLGBTQIA+**

- Les femmes lesbiennes ou bisexuelles sont **3 à 4 fois plus susceptibles** que les femmes hétérosexuelles de **déclarer avoir été victimes** de violence conjugale.
- **49 %** des femmes issues de « minorités sexuelles » indiquent avoir été agressées physiquement ou sexuellement par un ou une partenaire intime depuis l'âge de 15 ans, soit près du double de ce qu'indiquent les femmes hétérosexuelles.
- Les femmes transgenres sont **plus susceptibles d'avoir été victimes de violence** depuis l'âge de 15 ans et **plus susceptibles de subir des comportements inappropriés** en public, en ligne et au travail que les personnes cisgenres (une personne pour qui son sexe assigné à sa naissance correspond à son identité de genre)

- **Femmes racisées**

- **Les autorités ne prennent pas autant au sérieux les signalements de violence de la part des femmes racialisées.** Les auteurs de ces actes écopent aussi habituellement de peines moins sévères.



QUAND LA VIOLENCE CONJUGALE S'INVITE AU TRAVAIL...



Lorsque la violence conjugale ou entre partenaires intimes (VC/VPI) s'infiltré dans un milieu de travail, chacun et chacune en subit les répercussions négatives.

Lorsque votre entreprise agit au moyen de politiques et de pratiques, d'une éducation du public et d'une bonne entreprise citoyenne, vous démontrez à votre personnel, à votre clientèle et à la population générale vos valeurs de compassion et de respect pour toutes et tous.

En démontrant un soutien pour votre employé.e qui subit les effets de la VC/VPI, le milieu de travail devient un environnement sécuritaire, respectueux et sain.

Cela favorise l'efficacité, la productivité et la rétention du personnel. Tout le monde y gagne!

C'EST LA LOI!

2018 - NOUVELLE DISPOSITION LÉGISLATIVE EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Exige que les employeurs offrent des congés à l'employé.e ayant été affecté par la violence conjugale, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle.

Voici les grandes lignes :

L'employeur est tenu d'accorder à l'employé.e un congé chaque année civile, ne pouvant excéder le total des durées suivantes :

- 1** Un congé maximal de 10 jours, que l'employé.e peut prendre de façon intermittente ou continue.
- 2** Un congé maximal de 16 semaines, que l'employé.e peut prendre de façon continue.
- 3** Les cinq premiers jours de ce congé sont rémunérés, les autres sont non rémunérés.

AVRIL 2019 – NOUVEAU RÈGLEMENT PORTANT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL EN VERTU DE LOI SUR L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Exige que les employeurs prennent des précautions pour s'assurer que tous les travailleurs et toutes les travailleuses ont un milieu de travail sain et sécuritaire exempt de violence et de harcèlement, dont la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes ou la violence conjugale pouvant nuire au milieu de travail.

Les évaluations du risque et/ou 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.*



Utiliser ce code pour consulter le guide produit par Travail sécuritaire N.-B.

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 subit une personne de la part d'un ou une partenaire intime actuel ou passé.

La VC/VPI se définit par :

- des comportements violents,
- des menaces,
- une attitude de domination,
- un contrôle coercitif de la victime en ayant recours à la force, la privation, l'humiliation, l'intimidation, l'exploitation, l'isolement et la domination.

La VC/VPI peut prendre plusieurs formes telles la violence physique, la violence émotionnelle, la violence verbale, la violence sexuelle, l'exploitation financière, et la violence spirituelle.

En voici des exemples :

PHYSIQUE

Un.e partenaire qui gifle, étouffe, donne un coup de poing, brûle ou bouscule.

ÉMOTIONNELLE

Un.e partenaire menace de se suicider, de tuer sa victime ou de tuer ses enfants, ses animaux de compagnie. Un.e partenaire qui isole sa victime.

VERBALE

Un.e partenaire fait des commentaires dégradants à l'égard de sa victime.

SEXUELLE

Un.e partenaire exerce des pressions sur sa victime pour qu'elle participe à des activités sexuelles non voulues.

FINANCIÈRE

Un.e partenaire vole ou contrôle l'argent.

SPIRITUELLE

Un.e partenaire se moque des croyances spirituelles de sa victime.

SAVEZ-VOUS RECONNAÎTRE LES SIGNES ?

Voici des signes typiques qui peuvent nous aider à reconnaître une personne victime de VC/VPI et de reconnaître une personne violente.

REMARQUE IMPORTANTE :

Chaque indicateur ne constitue pas, à lui seul, une preuve qu'une personne est victime de violence. La présence de plusieurs de ces facteurs peut être le signe que quelque chose ne va pas. La meilleure chose à faire est de consulter la personne.

1

VICTIMES OU SURVIVANTS.ES DE LA VIOLENCE

SIGNES INDIQUANT QU'UNE PERSONNE EST VICTIME DE VIOLENCE :

- semble triste, solitaire, renfermée ou effrayée;
- est plus anxieuse et stressée qu'à l'habitude;
- paraît sur la défensive et en colère;
- fait preuve d'une faible estime de soi, manque de confiance, évite les interactions avec les autres ou est en retrait;
- présente des symptômes physiques (ex. : maux de tête, nervosité, ulcères);
- se sent humiliée ou honteuse;
- se sent piégée dans sa relation;
- semble isolée et n'a ni amis ni famille sur lesquels compter pour la soutenir;

- n'a pas accès à un téléphone personnel;
- consomme plus de médicaments ou d'alcool;
- ressent le besoin de s'excuser ou de se blâmer pour le comportement violent de son ou sa partenaire ou lui trouve des excuses;
- est nerveuse et mal à l'aise à l'idée de parler lorsque son partenaire est présent;
- essaie de couvrir ses ecchymoses (par exemple en portant un col roulé ou des manches longues par une chaude journée d'été ou en modifiant sa façon de se maquiller); à des blessures non expliquées;
- fait preuve d'inattention et de distraction et sa fatigue s'accroît.
- utilise le signe d'appel à l'aide :



Pour en savoir plus sur le signe d'appel à l'aide et les façons d'aider des personnes victimes de violence, visitez le site de la Fondation canadienne des femmes.

SIGNES PARTICULIERS EN MILIEU DE TRAVAIL :

- semble plus souvent malade, arrive en retard et s'absente de son travail;
- n'avise pas en personne de ses absences. Son ou sa partenaire le fait à sa place;
- démontre de l'inattention au travail;
- il n'y a pas de constance dans la qualité de son travail sans raison apparente;
- réticence à fournir les coordonnées d'une personne avec laquelle communiquer en cas d'urgence;
- une soudaine réticence à participer à des activités sociales en dehors du travail ou d'autres contextes collectifs;
- reçoit sans arrêt, tout au long de la journée, des messages texte, des appels téléphoniques ou des courriels de son ou sa partenaire;
- est bouleversé.e lorsqu'elle ou il reçoit un cadeau ou des fleurs au travail;
- est extrêmement perturbé.e après une visite inattendue ou dérangeante de son ou sa partenaire sur son lieu de travail;
- semble avoir peur de son ou sa partenaire, lorsqu'il ou elle vient la chercher à la fin de la journée;
- se méfie de ses collègues qui parlent avec son ou sa partenaire;
- craint de perdre son emploi à cause de son ou sa partenaire (par exemple : parce qu'il ou elle la retarde, l'empêche de se rendre au travail ou la distrait en lui envoyant des messages texte ou en l'appelant souvent au téléphone).



SIGNES INDICANT QU'UNE PERSONNE EST VIOLENTE À L'ÉGARD DE SA OU SON PARTENAIRE :

- être violente verbalement, rabaisser ou humilier sa ou son partenaire (en privé ou en public);
- monopoliser la parole et dominer la conversation en présence de sa ou son partenaire;
- avoir des croyances traditionnelles rigides sur les rôles des femmes et des hommes;
- devenir extrêmement jalouse, possessive et méfiante à l'égard de sa ou son partenaire, voire l'accuser de la tromper;
- essayer d'éloigner sa ou son partenaire de sa famille et de ses amis;
- forcer sa ou son partenaire à avoir des relations sexuelles;
- contrôler ou manipuler les activités quotidiennes de sa ou son partenaire;
- contrôler les finances;
- minimiser son propre comportement violent ou contrôlant, prétendant être la victime ou être obligé de garder sa ou son partenaire sous contrôle;
- blâmer sa ou son partenaire pour tout, y compris sa propre colère;
- parler de suicide si sa ou son partenaire la quitte et prononcer des phrases du type : «Si je ne peux pas t'avoir, alors personne d'autre ne t'aura!»;
- menacer de faire du mal à sa ou son partenaire, aux enfants ou aux animaux domestiques, ou de détruire des biens personnels;
- avoir des antécédents de violence à l'égard des animaux ou d'autres personnes.

SIGNES PARTICULIERS AU MILIEU DU TRAVAIL :

- empêcher sa ou son partenaire à se rendre au travail ou en formation;
- être jaloux des collègues de sa ou son partenaire;
- surveiller constamment sa ou son partenaire au travail, par exemple en l'appelant au téléphone, en lui envoyant des messages texte, en se présentant à l'imprévu sur le lieu de travail, en demandant à la réception si la personne est présente, etc.;
- contacter des collègues pour obtenir de l'information au sujet de sa ou son partenaire;
- tenter de s'intégrer dans le lieu de travail de sa ou son partenaire;
- sembler contrariée si le ou la partenaire n'est pas disponible;
- critiquer ou rabaisser sa ou son partenaire, pour tenter d'influencer l'autre en sa faveur;

- adopter un comportement agressif ou intimidant au travail;
- agir de manière négative envers sa ou son partenaire ou chercher à obtenir de la part d'un tiers de la légitimité de ses actions, en demandant par exemple : « Cela ne vous mettrait-il pas en colère si votre partenaire rentrait tard à la maison? »

Si vous pensez avoir témoigné l'un de ces comportements et que vous souhaitez aider une personne victime de violence, n'hésitez pas de lui fournir une liste des services de soutien pour les victimes de violence domestique ou entre partenaires intimes au Nouveau-Brunswick.



Pour aider une personne susceptible d'être violente à l'égard de sa ou son partenaire, veuillez consulter la page **Ressources pour les partenaires violents de la campagne « L'amour ne devrait pas blesser »**.

LES EMPLOYEURS DOIVENT SE SOUCIER DE LA VC/VPI EN MILIEU DE TRAVAIL

Les effets et les coûts de la VC/VPI dans le milieu de travail sont plus importants qu'on peut le croire!



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

- nuire à la productivité;
- mener à une perte de concentration, ce qui pourrait représenter un danger à la sécurité du milieu de travail;
- augmenter les absences;
- avoir une incidence sur le moral du personnel – pour la 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 en danger.

Lorsque la VC/VPI s'infiltré dans le milieu de travail, la victime n'est pas la seule à en subir les effets. Les employeurs, les gestionnaires et les collègues de la victime ou du ou de la partenaire violent.e peuvent aussi ressentir les effets et les conséquences de la violence.

QUE PEUVENT FAIRE LES EMPLOYEURS POUR AIDER?

Toute action, aussi minime soit-elle, aura de bons résultats, non seulement pour l'employé.e victime de violence, mais aussi pour les autres membres du personnel 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 aide les employés.es à se sentir à l'aise de parler de leurs enjeux de sécurité et permet de leur suggérer des ressources appropriées. Cela peut aussi contribuer à empêcher la VC/VPI de se produire et peut favoriser la santé et la productivité de la main-d'œuvre.



L'**insécurité financière est un obstacle clé pour une personne victime de violence**. En raison de contraintes financières, ces personnes se trouvent dans l'incapacité d'échapper la relation violente. Faites 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. En leur permettant de conserver leur emploi et de maintenir une stabilité financière, vous contribuez à améliorer leur capacité de reprendre le contrôle sur leur vie.



COMMENT PUIS-JE AIDER?

- Aider la victime à reconnaître la forme de violence.
- Parler avec la victime des mauvais traitements en privé, jamais devant d'autres personnes.
- Dire à la victime que vous êtes disponible à faire tout votre possible pour l'aider.
- Ne pas chercher d'excuses pour justifier le comportement de l'agresseur.
- Dire clairement à la victime que ce n'est pas de sa faute.
- Fournir à la victime les coordonnées des services d'aide pour toute la famille.
- Encourager la victime à dresser un plan de sécurité. (Encore mieux, en établir un avec elle)
- Veiller à votre propre sécurité. Ne jamais intervenir physiquement dans une situation de violence en cours. Appelez la police.

LES SIX ÉTAPES POUR RESPECTER VOS OBLIGATIONS LÉGALES

Si la violence conjugale ou entre partenaires intimes se fait sentir sur le lieu de travail, l'employeur peut avoir certaines obligations légales.



Par exemple, si la ou le partenaire de l'employé.e fait une menace de violence sur le lieu de travail qui peut nuire à la sécurité du personnel ou se présente sur le lieu de travail pour nuire à l'employé.e, **l'employeur doit prendre des mesures pour gérer cette situation.**

La Loi sur la santé et la sécurité au travail et ses règlements ne s'appliquent pas à un lieu de travail qui est une maison privée. Toutefois, avec le travail à distance ayant considérablement augmenté, les employeurs ont toujours la responsabilité sociale de garantir un environnement équitable, sain et sûr lorsque les employés.es travaillent de la maison.



Pour en apprendre plus,
visitez le site web de Services
à la famille Restigouche.



ÉTAPE 1 - Évaluer le risque

Une fois par an, tous les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent évaluer le risque de violence dans leur milieu de travail (*le règlement, paragraphe 374.1 (1)*).

Si vous croyez qu'un cas de violence conjugale ou entre partenaires intimes met vos employés.es en danger, vous devez en évaluer le risque et décider de la meilleure façon de les protéger.

Évaluation du risque - un gabarit pour aider les employeurs est disponible dans l'annexe D, page 17-18-19 du document de Travail sécuritaire N.-B.



ÉTAPE 2 - Établir une procédure de directives pratiques

Les employeurs doivent définir la violence et les actions à prendre pour gérer son impact en milieu de travail.

Cette procédure doit être établie en consultation avec votre comité mixte d'hygiène et de sécurité au travail (si vous en avez un), votre délégué à l'hygiène et à la sécurité au travail, et vos employés.es.

Si le travail à distance fait partie de la réalité de votre organisation, n'oubliez pas de déterminer la manière de gérer la VC/VPI.



Pour en savoir plus, téléchargez les outils complémentaires sur les sites de Services à la famille Restigouche et CBDC Restigouche.





ÉTAPE 3 - Éliminer ou minimiser le risque

L'un des éléments les plus importants d'une procédure de directives pratiques est de **prendre des mesures pour éliminer ou minimiser les risques pour le personnel**, notamment en sécurisant vos locaux.

Lorsqu'il existe des menaces de violence en milieu de travail qui ne sont pas immédiates, les employeurs doivent suivre leur procédure sur la façon de gérer la violence familiale sur leur lieu de travail.

Si la menace de violence est sur le point d'avoir lieu, vous devez contacter la police immédiatement en composant le 9-1-1.



ÉTAPE 4 - Informer vos employés.es

Tout le personnel doit être formé au sujet de votre **procédure de directives pratiques de gestion de la violence en milieu de travail**, notamment sur les éléments suivants :

- comment reconnaître le potentiel de violence en milieu de travail;
- les politiques, procédures et dispositions adoptées pour gérer le risque;
- comment réagir en tant qu'employé.e;
- comment obtenir de l'aide;
- comment signaler, enquêter et documenter tout incident de violence en milieu de travail.



ÉTAPE 5 - Comment réagir en cas d'incident violent

Si un incident violent se produit sur votre lieu de travail, vous devez :

- prendre au sérieux tous les signalements de violence;
- contacter la police en cas de violence physique ou de menace de violence en composant le 9-1-1;
- enquêter l'incident et prendre des mesures correctives;
- tenir un registre des plaintes ou incidents de violence (par exemple, des copies de courriels, textos, messages dans Facebook, etc.);
- offrir de l'aide aux personnes touchées par la violence;
- suggérer à votre employé.e de voir un médecin s'il y a une blessure dans le cadre d'un incident violent sur le lieu de travail.



ÉTAPE 6 - Révision et mise à jour

La procédure de directives pratiques est un document qui **doit être révisé et mis à jour au fur et à mesure que les conditions changent**. À tout le moins, il doit être **révisé sur une base annuelle**.



Des informations plus détaillées sur les droits et obligations des employeurs sont disponibles sur le site *C'est votre affaire*.

ASSUREZ LA SÉCURITÉ DE VOS EMPLOYÉS.ES ET DE VOTRE MILIEU DE TRAVAIL AVEC UN PLAN DE SÉCURITÉ!

De nombreuses mesures peuvent être prises en milieu de travail afin d'en faire un environnement plus sécuritaire pour les employés.es. En voici quelques exemples :

- 1 mettre des affiches d'information dans des endroits sécuritaires comme les toilettes ou le coin-repas;
- 2 créer des programmes de accompagnement sécuritaire ou des systèmes de jumelage;
- 3 filtrer les appels téléphoniques ou les courriels et aviser la sécurité de toute menace de violence de la part de l'agresseur.

Si un de vos employés.es est victime de VC/VPI, il se peut que vous soyez dans l'obligation de développer un plan de sécurité personnalisé.

PLAN DE SÉCURITÉ PERSONNALISÉ

Il permet de protéger votre employé.e et votre lieu de travail contre les menaces de violence conjugale ou entre partenaires intimes en milieu de travail. Les plans de sécurité au travail énoncent des mesures spécifiques adoptées pour protéger les employé.es contre les menaces et dangers associés à la violence familiale en milieu de travail.

RAPPELEZ-VOUS!

Quand vous abordez une victime de VC/VPI, il est important de faire attention à vos mots et à votre ton, et de réfléchir à la manière dont vous formulez vos questions. Évitez d'utiliser un langage offensant ou de porter un jugement; soyez patient. Sachez reconnaître le moment propice à la conversation ou tout signe physique d'inconfort de la part de l'employé.e. Il est important de comprendre les sentiments et les émotions de l'employé.e. Donnez à l'employé.e la possibilité de faire les premiers pas et de déterminer l'information qu'elle ou il se sent à l'aise de partager. Ne laissez pas vos propres jugements ou émotions influencer la façon dont vous abordez votre employé.e.

4 messages clés à transmettre à votre employé.e

1

Je m'inquiète à ton sujet et je te soutiens.

2

Je t'assure que les informations que tu me transmettras seront traitées dans la plus stricte confidentialité.

3

Voici des ressources qui pourraient t'aider. Aimerais-tu que je t'aide à en contacter?

4

Je suis disponible pour t'aider avec les problèmes au travail, si tu en as besoin.



LORSQUE VOUS COMPLÉTEZ UN PLAN DE SÉCURITÉ PERSONNALISÉ AVEC L'EMPLOYÉ.E, IL EST IMPORTANT DE VOIR AUX ASPECTS SUIVANTS :

- **DISCUTER** du processus relatif au plan de sécurité avec l'employé.e dans un endroit privé et calme, où elle ou il se sentira à l'aise et en sécurité. Avec le consentement de l'employé.e, créer ensemble un plan de sécurité.
- **DOCUMENTER** les incidents. Encourager l'employé.e à le faire en incluant les blessures, les préoccupations entourant la sécurité, les menaces et les comportements passés, actuels et futurs. Si possible, demander à l'employé.e de mettre les incidents en ordre chronologique ou d'en faire le suivi à mesure qu'ils surviennent.
- **ENTREPOSER** dans un endroit sûr tous les documents concernant la violence conjugale ou entre partenaires intimes dont est victime l'employé.e.
- **INFORMER** l'employé.e sur les ressources juridiques, les services de consultation et les autres ressources disponibles : refuges et services de soutien en situation de crise de la région.
- **SÉCURISER** le milieu de travail. Par exemple, considérer les pratiques autour d'appels téléphoniques, courriels, et internet.
- **RENDRE** les entrées et sorties plus sécuritaires en modifiant les pratiques dans le lieu de travail.
- **AVISER** les employés.es d'une possible menace par des moyens rapides et efficaces. Déterminer la nature de la mise en garde concernant le risque de violence.
- **EMPÊCHER** l'entrée d'une personne violente sur le lieu de travail en mettant en place des mesures de sécurité.
- **RÉAMÉNAGER** les conditions de travail de l'employé.e, en tenant compte des politiques, des pratiques et de la souplesse du lieu de travail.

- **VÉRIFIER** les raisons des absences (« check-in ») en cas d'absence imprévue de l'employé.e au travail. Ceci doit se faire selon un protocole établi auparavant pour assurer la sécurité de l'employé.e.
- **DÉTERMINER** les dispositions relatives aux congés qui permettent à l'employé.e de prendre du temps pour s'occuper des questions juridiques, trouver un logement, assurer la garde des enfants et s'occuper de soi-même.
- **REVOIR** le plan de sécurité, faire le point et prendre des nouvelles de l'employé.e. Adapter le plan au besoin.
- **ADOPTER** le signal d'appel à l'aide lorsque les employés.es travaillent à domicile, ou prendre des mesures supplémentaires comme s'entendre sur un mot ou une phrase code pour signaler un état de détresse ou une situation urgente en toute confidentialité.

- **ALLEZ plus loin : N'hésitez pas à :**

- Faire la liaison avec le refuge ou les services de police.
- Installer une alarme non monétaire d'autosurveillance émettant un son puissant (« screamer alarm »).
- Avoir un dispositif d'alarme de sécurité de la voiture sur le porteclé de l'employé.e.
- Offrir un téléphone cellulaire préprogrammé.
- Au besoin, désigner une nouvelle personne à aviser en cas d'urgence chez l'employé.e.
- Autre.

GABARIT
D'UN PLAN
DE SÉCURITÉ



Remerciements à nos partenaires

Cet outil a été créé avec l'aide de contenu retrouvé dans des documents créés par le Comité du Nouveau-Brunswick sur la violence conjugale/entre partenaires intimes en milieu de travail ainsi que la campagne « L'Amour ne devrait pas blesser » du Gouvernement du Nouveau-Brunswick, la CBDC Restigouche et Services à la famille Restigouche Family Services.

Nous les remercions pour le partage.

LE CENTRE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE
TIENT AUSSI À REMERCIER TOUS LES
PARTENAIRES QUI ONT CONTRIBUÉ
À LA RÉALISATION DE CE PROJET.



Chambre de Commerce Kent-Sud
Kent-South Chamber of Commerce



Imperial
Manufacturing Group



SERVICES À LA FAMILLE
RESTIGOUCHE
FAMILY SERVICES





Pour une liste de soutiens disponibles au Nouveau-Brunswick pour toute personne victime et survivante de violence, consulter le lien suivant.

Ce projet fut financé par :



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada