

Briser le **Silence** au travail



Guide de sensibilisation du personnel

Un document d'accompagnement de
la trousse pour les employeurs du Restigouche

Violence familiale et le milieu de travail
mars 2021

Ce projet est financé en partie par Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada



Reconnaissance

Nous reconnaissons avec gratitude le contenu créé par **le Comité du Nouveau-Brunswick sur la violence conjugale/entre partenaires intimes en milieu de travail**.

De nombreuses ressources et de nombreux renseignements figurant dans le présent document proviennent du travail accompli par ce comité et de « ***C'est votre affaire – Une trousse d'outils sur la violence conjugale et entre partenaires intimes pour les milieux de travail*** », accessible sur leur site Web :

www.toolkitnb.ca.



Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Menu d'options.....	4
3. Personne-ressource en milieu de travail.....	5
4. Transmettre des renseignements.....	8
5. Former un comité.....	9
6. Engagement au sein de la collectivité.....	10
7. Formations et ressources.....	11

Merci

Le projet **Briser le Silence au Travail** a vu le jour grâce au dévouement et au leadership des partenaires des secteurs privés, sans but lucratif et public. Ces partenaires ont investi beaucoup de temps et d'efforts dans le développement des activités et du matériel du projet. (Une liste complète de tous les partenaires du projet est disponible à l'adresse www.briser-le-silence-au-travail.ca)

La CBDC Restigouche tient à remercier tout particulièrement les partenaires suivants qui ont contribué à l'élaboration de ce document :

- Maison Notre-Dame House
- Chambre de commerce régionale de Campbellton
- Centre Transmed Center
- Home Hardware de Campbellton
- Centre d'Entrepreneurship du Restigouche
- DKI VC Renovation
- Pizza Delight de Campbellton
- Quality Hotel & Conference Centre Campbellton
- Dairy Queen d'Atholville
- Le comité du Nouveau-Brunswick sur la violence conjugale/entre partenaires intimes en milieu de travail
- Travail sécuritaire NB
- Ministère du Développement social du N.-B., Campbellton (région 5)



Ce projet est financé en partie par Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



1. Introduction

À propos de ce guide

Le Guide de sensibilisation du personnel propose des façons de sensibiliser vos employés davantage quant à la violence familiale en milieu de travail. Il s'agit d'un outil supplémentaire connexe de *la trousse pour les employeurs du Restigouche*, une ressource importante pour aider les entreprises à mieux comprendre et à gérer les effets de la violence familiale en milieu de travail.

Vous pouvez télécharger *la trousse pour les employeurs du Restigouche* à l'adresse suivante :

www.Briser-le-silence-au-travail.ca



La violence familiale peut arriver à n'importe qui, n'importe quand. Il est important pour le personnel de savoir ce qu'il faut faire si une collègue vit de la violence familiale.

Parmi les effets positifs d'une sensibilisation accrue du personnel, signalons un plus grand nombre d'employés pouvant reconnaître les signes précurseurs, la réduction au minimum des effets négatifs pour l'entreprise et la confirmation que l'employée reçoit l'aide et le soutien nécessaires. En sensibilisant davantage le personnel, vous créez un milieu de travail plus sécuritaire.

Le saviez-vous ? Une femme vivant de la violence familiale qui réussit à conserver son emploi a beaucoup plus de chance de s'affranchir de sa situation de violence familiale et de devenir une employée productive et utile dans son milieu de travail.

Pourquoi mettre l'accent sur les femmes?

Le projet Briser le silence au travail a été élaboré pour accroître les investissements et le rôle central du secteur privé envers les femmes vivant de la violence, tout particulièrement de la violence familiale, l'objectif plus large étant d'améliorer la sécurité économique des femmes, un élément essentiel pour améliorer le bien-être général des femmes. Les statistiques montrent que les femmes sont plus souvent victimes de violence familiale que les hommes. Le projet vise principalement à accroître l'accès des femmes à des emplois durables en sensibilisant les employeurs aux problèmes et aux obstacles que doivent surmonter les femmes qui tentent de s'affranchir de leur situation de violence familiale afin de se créer une sécurité économique stable.

Partenaires du projet

Le présent guide découle d'une collaboration étroite avec un éventail d'employeurs du Restigouche et d'autres partenaires possédant un savoir-faire dans les domaines de la violence familiale et de la gestion des ressources humaines. Pour afficher la liste des partenaires du projet, veuillez consulter www.briser-le-silence-au-travail.ca/.

Ce projet est financé en partie par Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada



2. Menu d'options

Ce guide énumère et décrit de nombreuses activités visant à sensibiliser les gens davantage à la violence familiale en milieu de travail. Il revient à l'employeur de déterminer le degré d'engagement approprié au sein de son organisation. Toute action, peu importe son ampleur, est un pas dans la bonne direction.

Un employeur peut choisir de mettre en place certaines des mesures présentées ci-dessous, voire toutes :

☐ **Nommer une personne-ressource**

Nommez ou affectez un ou plusieurs employés qui agissent comme point de contact pour les employés vivant de la violence familiale. Pour de plus amples renseignements, voir la section 3 : « *Personne-ressource en milieu de travail* ».

☐ **Transmettre des renseignements**

Transmettez à vos employés des renseignements sur la violence familiale en milieu de travail. Pour de plus amples renseignements, voir la section 4 : « *Transmettre des renseignements* ».

☐ **Former un comité**

Formez un comité qui a le mandat de sensibiliser davantage les employés aux problèmes de violence familiale en milieu de travail. Pour de plus amples renseignements, voir la section 5 : « *Former un comité* ».

☐ **Engagement au sein de la collectivité**

Participez aux efforts de la collectivité pour aider à mettre fin à la violence familiale. Pour de plus amples renseignements, voir la section 6 : « *Engagement au sein de la collectivité* ».

☐ **Transmettre votre politique/procédure/code de directives pratiques**

Transmettez à vos employés votre code de directives pratiques (politiques et procédures) pour aborder la violence familiale au sein de votre milieu de travail.

**Il est important de souligner qu'il pourrait relever de votre responsabilité légale d'établir un code de directives pratiques (politiques et procédures) portant sur la violence familiale dans votre milieu de travail. Consultez la trousse pour les employeurs du Restigouche pour plus de renseignements.*



3. Personne-ressource en milieu de travail

La personne-ressource en milieu de travail peut être une personne au sein de votre organisation qui est nommée ou affectée pour agir comme point de contact pour une employée qui a besoin de discuter de violence familiale. Il peut s'agir d'une ou de plusieurs personnes qui peuvent être membres ou non de l'équipe de direction ou de supervision, du comité de santé et de sécurité au travail, du comité de mieux-être en milieu de travail ou même le ou la propriétaire de l'entreprise.

Jouer le rôle d'agent de liaison

Un aspect clé du rôle de personne-ressource en milieu de travail est celui d'agir comme agent de liaison entre l'employée et le soutien et les ressources qui se trouvent tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de votre organisation.

Agent de liaison aux ressources et au soutien internes

La personne-ressource en milieu de travail devrait soutenir l'employée en avisant son supérieur immédiat de sa situation afin qu'elle puisse accéder aux soutiens et aux ressources de son employeur (p. ex. le programme d'aide aux employés, les heures de travail flexibles, le filtrage des appels, etc.).

Des exemples de façons de soutenir une employée vivant de la violence familiale et de lui fournir des mesures d'adaptation se trouvent dans [la trousse pour les employeurs du Restigouche](#).

Agent de liaison aux ressources et au soutien externes

La personne-ressource en milieu de travail devrait orienter l'employée vers des ressources communautaires, dont les refuges d'urgence et les services de proximité. La personne-ressource en milieu de travail pourrait même inviter, sur demande et avec discrétion, un professionnel en matière de violence familiale à venir rencontrer l'employée en milieu de travail.



Confidentialité et protection de la vie privée

Lorsque la personne-ressource en milieu de travail discute avec une employée vivant de la violence familiale, il est important de l'aviser que certains renseignements qu'elle aura mentionnés pourraient devoir être dévoilés à la direction pour que celle-ci puisse lui offrir des mesures d'adaptation et des soutiens. Il serait utile de mentionner que l'employeur est conscient que la violence familiale peut nuire à quelqu'un en milieu de travail et est aussi prêt à soutenir une employée vivant de la violence familiale.

Si l'employée ne souhaite pas transmettre certains de ces renseignements à la direction, la personne-ressource en milieu de travail doit respecter la décision de l'employée. Toutefois, si la personne-ressource en milieu de travail est avisée que l'employée pourrait avoir à croiser une personne particulière pouvant

devenir violente en milieu de travail, elle se doit d'aviser le personnel de ce risque, de l'identité de la personne, de la nature et de l'ampleur du risque, et des mesures de contrôle nécessaires.

Il n'y a aucune obligation d'aviser tous les employés de ce risque, seulement ceux qui pourraient se trouver en présence de cette personne dans le cadre de leur travail. Il faut trouver un juste équilibre entre la nécessité d'assurer la sécurité des travailleurs et le droit à la confidentialité des employés, ce qui pourrait comprendre des obligations juridiques contradictoires qui doivent être réglées au cas par cas (veuillez consulter *la trousse pour les employés du Restigouche*).

Restrictions et limites

Il peut être tentant pour la personne-ressource en milieu de travail d'agir au-delà des limites de ses responsabilités, surtout si elle a l'intention d'aider l'employée davantage. Or, il pourrait s'ensuivre de graves conséquences pour les deux employés. Il importe donc d'examiner de près et de comprendre le mandat de ce rôle, ainsi que la portée limitée des responsabilités.

La personne-ressource en milieu de travail devrait toujours comprendre qu'on lui demande d'assumer ce rôle de soutien en milieu de travail et non à l'extérieur de celui-ci, et elle devrait respecter les directives de l'employeur quant à la portée et à la description de ce rôle dont elle a été convenu. Les responsabilités nommées ci-dessous devraient donner un meilleur aperçu de ce dont la personne-ressource en milieu de travail doit et ne doit pas traiter.

Les responsabilités doivent inclure :

- Être disponible pour écouter l'employée en milieu de travail.
- Apprendre à communiquer de façon efficace avec l'employée vivant de la violence familiale, et :
 - o Adopter une approche neutre, objective et sans jugement conçue pour gagner la confiance; faire preuve d'empathie et de compréhension; manifester un véritable intérêt pour la sécurité des employées vivant de la violence familiale et posséder d'excellentes compétences en communication; agir de façon appropriée et respectueuse envers les employées cherchant à discuter de leur situation de violence.
 - o Il ne faut pas oublier que l'employée doit faire preuve de beaucoup de courage pour discuter de sa situation de violence familiale, et à quel point il est important qu'elle sente qu'on l'écoute, la croit et la traite avec empathie.
 - o Consultez la section 2 de *la trousse pour les employés du Restigouche* pour voir d'autres conseils.
- Se conformer aux politiques sur la confidentialité et la protection de la vie privée en prenant des mesures pour éviter le commérage et respecter la vie privée d'une employée qui décide de discuter de son expérience de violence familiale.
- Transmettre des renseignements sur les services de soutien professionnels pour employés.
- Communiquer avec la direction, au besoin.



À la demande de la direction, les tâches de la personne-ressource en milieu de travail pourraient aussi inclure :

- Promouvoir la sensibilisation du personnel quant aux effets possibles de la violence familiale dans le milieu de travail.
- Fournir des renseignements sur la violence familiale ou prévoir une formation pour le personnel.
- Aider à former un comité d'intervention sur la violence familiale en milieu de travail.
- Participer à l'engagement de votre organisation au sein de la collectivité pour aider à mettre fin à la violence familiale.
- Acquérir davantage de connaissances sur la violence familiale en milieu de travail (consultez la section 7 : « Formations et ressources »).

Les responsabilités ne doivent pas inclure :

- Agir à titre de personne-ressource en milieu de travail à l'extérieur du lieu de travail.
- Tenter de devenir un « expert » en violence familiale ou de traiter le traumatisme.
- Tenter de compiler des détails sur la vie personnelle de l'employée.
- Tenter de résoudre la situation familiale.
- Juger ou rejeter l'employée si elle choisit de demeurer avec son agresseur.
- S'engager excessivement sur le plan émotionnel ou personnel.

Avantages

Avoir une personne-ressource au sein de votre organisation peut permettre de :

- Favoriser un environnement de confiance et motiver vos employées à mettre fin à leur isolement et à discuter de leur situation puisqu'elles se sentiront moins intimidées, craintives ou gênées de se confier à quelqu'un en sachant que cette personne est bien renseignée sur la violence familiale en milieu de travail.
- Améliorer la communication entre les employés et leur employeur sur cette question. Les employés pourront ensuite constater que leur employeur emploie une approche proactive en ce qui concerne leur santé et leur sécurité. Être un employeur qui se renseigne sur la violence familiale peut renforcer la réputation de l'organisation aux yeux de ses employés.

Un employeur qui sait comment communiquer avec une employée vivant de la violence familiale et lui offrir du soutien créera des conditions propices à une relation de travail professionnelle de confiance. De plus, cela pourrait permettre à l'employée d'assurer sa sécurité financière (en continuant à travailler) et de demeurer une employée productive et en santé.



Témoignages de femmes du Restigouche ayant vécu de la violence familiale :

« J'aurais beaucoup aimé avoir quelqu'un avec qui discuter de ma situation ».

« Il est important de nommer ou d'affecter quelqu'un au rôle de personne-ressource et d'afficher ou de transmettre cette information dans le milieu de travail afin que les gens sachent qui aborder pour discuter de certaines questions. C'est rassurant de savoir qu'une ou plusieurs personnes qui sont sensibles à la situation sont disponibles pour écouter. Pour les employées vivant de la violence familiale, c'est comme s'ils avaient un allié en milieu de travail ».

4. Transmettre des renseignements

Voici quelques suggestions sur la façon de transmettre des renseignements sur la violence familiale et de sensibiliser davantage le personnel.

- ☐ Transmettre votre politique/procédure/code de directives pratiques qui définit la violence et les mesures en place pour aborder la violence familiale en milieu de travail.
- ☐ Aviser votre personnel du nom de la personne-ressource en milieu de travail, si votre organisation en compte une, et la façon de communiquer avec elle.
- ☐ Placer à la réception ou dans le salon du personnel une affiche expliquant que votre organisation est au courant des effets possibles de la violence familiale en milieu de travail et la personne avec qui communiquer à ce sujet. Un exemple de cette affiche se trouve à l'annexe B de *la trousse pour les employeurs du Restigouche*.
- ☐ Préparer un dossier d'orientation pour les nouveaux employés qui inclut l'affiche mentionné ci-dessus et une liste de ressources régionales pour les femmes vivant de la violence familiale. Cette liste est fournie à l'annexe A de *la trousse pour les employeurs du Restigouche*.
- ☐ Placer dans les cabines de toilette une affiche/un autocollant indiquant les coordonnées d'urgence de la Maison Notre-Dame.
- ☐ Rendre *la trousse pour les employeurs du Restigouche* disponible pour tous les employés.

Suggestions supplémentaires :

- ☐ Prévoir de la formation pour le personnel sur la violence familiale (**consultez la section 7 : « Formations et ressources »**).
- ☐ Offrir une présentation sur la violence familiale en milieu de travail pendant une réunion du personnel.
- ☐ Créer un dossier facilement accessible pour les employés qui souhaitent en apprendre davantage sur la violence familiale en milieu de travail. Inclure de la documentation comme celle indiquée à la **section 7 : « Formations et ressources »**.

IMPORTANT : Les employeurs doivent aviser le personnel s'il y a un risque de violence

Si vous prenez conscience que vos employés risquent de se retrouver devant une personne particulière qui pourrait devenir violente en milieu de travail, vous devez aviser votre personnel de ce risque. Vous devez l'aviser de l'identité de la personne, de la nature et de l'ampleur du risque, et des mesures de contrôle nécessaires. Apprenez-en davantage à la **section 4, « Les six étapes pour respecter vos responsabilités légales », de la trousse pour les employeurs du Restigouche**.



5. Former un comité

Former un comité est une excellente façon de sensibiliser davantage le personnel. Demandez à votre comité de santé et de sécurité de lancer cette initiative ou créez un nouveau comité chargé de cette tâche.

Pour un comité, l'une des premières étapes pourrait être d'élaborer une politique en matière de violence en milieu de travail qui inclut la violence familiale (dont la violence sexuelle, entre partenaires intimes, etc.) dans la définition de violence en milieu de travail, et de préciser les étapes à suivre pour régler la violence en milieu de travail. Chaque année, le comité peut aider à évaluer le risque de violence dans votre milieu de travail. Le comité peut aussi assumer la responsabilité de former les employés à la politique en matière de violence en milieu de travail de votre organisation et aux procédures à respecter pour gérer la violence en milieu de travail, notamment :

- Reconnaître le risque de violence en milieu de travail.
- Mettre en place les politiques, procédures et modalités nécessaires pour contrer le risque.
- Réagir à des situations de violence familiale dans le milieu de travail.
- Obtenir de l'aide.
- Déclarer les incidents de violence en milieu de travail, faire enquête et noter le tout par écrit.

Ne pas oublier qu'il pourrait relever de votre responsabilité légale de mener les activités mentionnées ci-dessus. Veuillez consulter *la trousse pour les employeurs du Restigouche* pour plus de renseignements.



Parmi les autres activités du comité, signalons les suivantes :

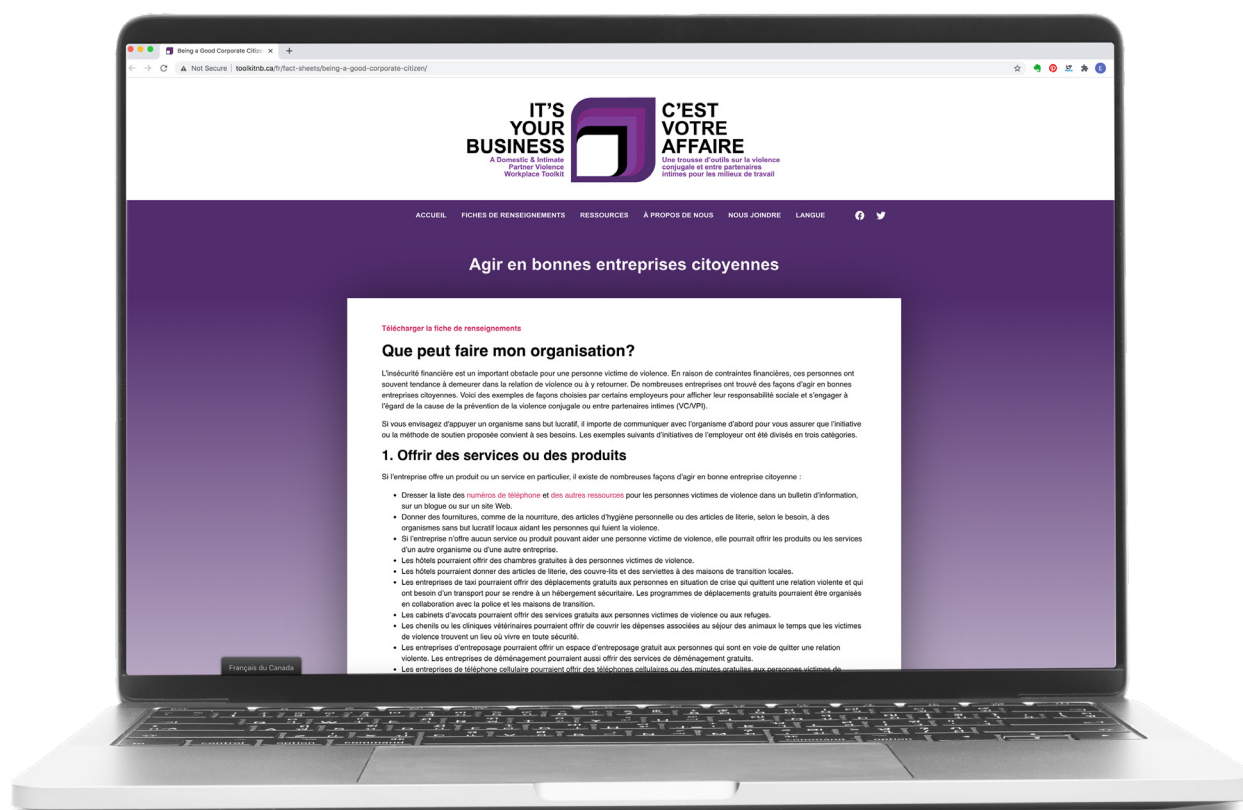
- Élaborer et surveiller les procédures relatives à la sécurité des employés et de l'organisation, notamment :
 - o S'assurer que les aires de stationnement et les couloirs sont bien éclairés.
 - o Placer des miroirs 90° ou des alarmes de contact d'urgence dans les aires de stationnement.
 - o Offrir d'accompagner une employée vulnérable à son automobile.
- Fournir des idées et des suggestions pour la création de plans de sécurité qui respectent toutes les ordonnances de tribunal, dont celles exigeant que l'agresseur ne se présente pas sur le lieu de travail de l'employée.
- Avoir un plan de sécurité d'urgence en place qui comprend des procédures précisant la façon de communiquer avec la police si les employés jugent que quelqu'un fait preuve de comportements menaçants liés à la violence familiale envers une autre employée.
- Prévoir de la formation axée sur la façon de reconnaître les signes de violence familiale en milieu de travail et de communiquer de façon efficace avec une employée qui vit peut-être de la violence familiale.

6. Engagement au sein de la collectivité

Les employeurs peuvent afficher leur responsabilité sociale de différentes façons. Si votre organisation souhaite investir dans la prévention de la violence familiale, consultez les suggestions ci-dessous pour trouver des façons de vous engager au sein de votre collectivité.

- Faire don de services ou de produits à des organisations locales offrant des services en matière de violence familiale.
- Parrainer des programmes communautaires sur la violence familiale.
- Être un bon samaritain et participer aux campagnes de financement portant sur la violence familiale.
- Lancer une campagne de sensibilisation du public axée sur la violence familiale.
- Demander aux fournisseurs de services communautaires d'organiser un déjeuner ou dîner-causerie sur les problèmes de violence familiale et transmettre les ressources locales disponibles.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les façons de s'engager au sein de la collectivité, consultez la fiche de renseignements ***Agir en bonnes entreprises citoyennes de C'est votre affaire : Une trousse d'outils sur la violence conjugale et entre partenaires intimes pour les milieux de travail*** : <http://www.toolkitnb.ca/fr/fact-sheets/being-a-good-corporate-citizen/>.



7. Formations et ressources

On ne s'attend pas à ce que les employés deviennent des experts en matière de violence familiale puisqu'il peut être très complexe de mettre fin au cycle de la violence. Toutefois, il est important de comprendre les notions fondamentales, que l'on aborde dans *la trousse pour les employeurs du Restigouche* et dans nombre d'autres documents mentionnés ci-dessous.

De nombreuses ressources sont disponibles au personnel et à la personne-ressource en milieu de travail pour augmenter leurs connaissances et leur compréhension de la violence familiale en milieu de travail. Voici quelques suggestions :



Documents

Trousse pour les employeurs du Restigouche

Projet « Briser le silence au travail »
www.Briser-le-silence-au-travail.ca

C'est votre affaire : Une trousse d'outils sur la violence conjugale et entre partenaires intimes pour les milieux de travail

Le comité du Nouveau-Brunswick sur la violence conjugale/entre partenaires intimes en milieu de travail
<http://www.toolkitnb.ca/fr/home/>

Vidéos

Comment parler de la violence conjugale

<http://www.toolkitnb.ca/fr/resources/videos/>

Les superviseurs peuvent jouer un rôle important

<https://www.workplacesrespond.org/resource-library/supervisors-can-make-difference/>

Comment développer un plan de sécurité

<http://www.toolkitnb.ca/fr/resources/videos/>

Cours offerts au Nouveau-Brunswick

FORMATION: Violence domestique et conjugale au travail - C'est votre affaire

Formation de 6 heures pour les employeurs, offert par le comité du Nouveau-Brunswick sur la violence conjugale/entre partenaires intimes en milieu de travail (En ligne ou en personne si les circonstances le permettent)
<http://www.toolkitnb.ca/fr/contact-us/>

Cours en ligne

La violence familiale en milieu de travail (cours en ligne d'une heure)

Le Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children de l'Université Western
<https://www.dvatwork.ca/fr>

Module pour intervenant(e)s (cours en ligne de trois heures)

Le Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children de l'Université Western
<https://www.dvatwork.ca/fr>

La violence familiale en milieu de travail (cours en ligne d'une heure au coût de 50 \$)

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
<https://www.cchst.ca/products/posters/bullying-harassment/>

Autres ressources et références utiles

Campagne « L'amour ne devrait pas blesser »

Gouvernement du Nouveau-Brunswick
https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/securite-publique/securite_communautaire/content/la_violence_entre_partenaires_intimes.html

Ce que les employeurs peuvent faire

Gouvernement du Manitoba
<https://gov.mb.ca/msw/fvpp/toolkit/cando.fr.html>

Addressing Domestic Violence in the Workplace: A Handbook for Employers **Seulement disponible en anglais*

WorkSafeBC
<https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/books-guides/addressing-domestic-violence-in-the-workplace-a-handbook-for-employers?lang=en>

Règles pour les personnes-ressources en milieu de travail

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur « affaires municipales »
<https://www.apsam.com/formation/nos-formateurs/regles-pour-les-personnes-ressources-en-milieu-de-travail>