



Questions des participants et participantes

Est-ce une bonne pratique que d'ajouter une section traitant de la violence conjugale à notre politique sur le harcèlement en milieu de travail?

Oui. La plupart des organisations ont l'obligation de formuler une politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail à laquelle tous peuvent avoir accès – c'est en fait une façon très efficace de rejoindre tous les employés. Les organisations qui sont sous juridiction fédérale doivent par ailleurs réviser leur politique en la matière et former l'ensemble de leurs employés en ce sens à tous les 3 ans. Les nouveaux employés doivent être formés dans les 3 mois suivant leur entrée en poste.

Pouvez-vous nous donner des exemples de politiques en la matière?

Le Comité sur la violence familiale et le milieu de travail du Nouveau-Brunswick a élaboré un modèle de politique en matière de violence familiale. Celui-ci peut être utilisé comme source d'inspiration :

<http://www.violenceconjugaleautravail.com/trousse-daccompagnement/8--modele-de-politique-de-travail-en-matiere-de-violence-conjugale>.

Peut-on lever le sceau de confidentialité si la personne victime nous en donne l'autorisation?

Si la victime vous en donne l'autorisation, vous pouvez communiquer les informations nécessaires à un nombre limité de personnes – par exemple à celles qui participent à la mise en place d'un plan de sécurité. Vous devez vous assurer que la victime consent à cela de manière libre et éclairée, par exemple en lui faisant signer un formulaire de consentement.

Dans son rôle de prévention, l'employeur peut-il aider la victime à reconnaître qu'elle subit de la violence?

Il ne relève pas du rôle de l'employeur d'aider la victime à reconnaître qu'elle subit de la violence. L'employeur peut toutefois communiquer ses observations et inquiétudes à la personne en nommant les faits, puis l'orienter vers des ressources spécialisées.

Si la victime et l'agresseur travaillent dans la même équipe, doit-on les séparer?

L'Université Western de l'Ontario s'est penchée sur la question. Créez un compte sur leur site pour plus d'information à ce sujet : <https://www.dvatwork.ca/fr>.

Si la personne qui fait subir de la violence à son conjoint ou sa conjointe est un ou une employée et que cette violence se produit en dehors du lieu de travail, quelles sont les actions possibles pour l'employeur? Comment peut-il intervenir?

L'employeur peut rencontrer la personne et lui faire part de ses craintes et observations. L'approche reste globalement la même que celle adoptée avec la victime : 1. trouver un moment opportun pour en parler; 2. partager ses observations; 3. demander à la personne si on peut faire quelque chose pour la soutenir; 4. spécifier le niveau de tolérance de l'entreprise face à la violence; 5. diriger la personne vers des ressources spécialisées; 6. faire un suivi.

Cette approche va aussi dépendre des politiques de l'entreprise. Si la violence a des impacts sur le travail (si par exemple le conjoint violent continue de contrôler sa victime sur les heures de travail), l'employeur peut alors intervenir et proposer des pistes de solution. Certaines compagnies ont une politique de tolérance zéro face à la violence, ce qui guidera l'entreprise dans sa recherche de solutions. On peut généralement orienter la personne vers des ressources spécialisées pour conjoints violents et, dans certains cas, demander un suivi.



Si on sait qu'il y a violence conjugale mais que la victime n'en parle pas, doit-on tout de même intervenir? Si oui, de quelle manière?

Si des signes de violence conjugale sont observés, il est recommandé d'aborder le sujet en verbalisant vos inquiétudes à la personne concernée. Si celle-ci refuse toujours d'en parler, vous pouvez lui donner la liste des ressources spécialisées en la matière et lui proposer de faire un suivi. Vous pouvez également lui assurer que vous restez disponible pour discuter de la chose avec elle.

Quels sont les facteurs potentiels de risque de harcèlement et violence au travail?

La loi oblige les employeurs à identifier les risques qui peuvent affecter la santé et la sécurité des travailleurs. Lorsqu'ils procèdent au recensement de tels risques, les employeurs peuvent tenir compte des risques externes, incluant les risques de violence conjugale au travail (il s'agit là d'une obligation pour les entreprises de juridiction fédérale).

Ces risques peuvent être plus élevés lorsqu'il n'y a aucun contrôle des entrées et sorties sur un lieu de travail; en l'absence d'un poste de réception ou d'un agent de sécurité, par exemple, une personne violente pourrait entrer plus facilement sur les lieux de travail et commettre des actes de violence envers la victime ou d'autres employés. Les risques peuvent également être plus élevés dans un milieu de travail dont les employés sont majoritairement des femmes, considérant que la majorité des victimes de violence conjugale sont des femmes.