

# Conseils sur la manière d'aborder la question de la violence familiale avec un employé

**Il peut être difficile d'engager une conversation sur la violence familiale avec un employé. Votre rôle, en tant qu'employeur ou superviseur, n'est pas de jouer les conseillers, mais plutôt d'aller voir l'employé et de lui parler de manière professionnelle et délicate pour savoir quelle est l'aide dont il a besoin et lui dire où il peut l'obtenir.**

Lorsqu'un employé vous parle de mauvais traitements, soutenez-le en déclarant, par exemple, que « personne ne mérite de subir des mauvais traitements ». Lorsque vous discutez avec un employé, votre rôle consiste essentiellement à :

- fournir un soutien initial;
- examiner les mesures particulières qui peuvent être prises afin d'aider l'employé dans son milieu de travail;
- orienter l'employé vers les ressources disponibles dans la collectivité ou vers un programme d'aide aux employés.

Lorsque vous abordez la question de la violence familiale avec un employé, veillez à faire ce qui suit :

- proposer un entretien privé avec l'employé;
- décrire clairement tous les problèmes de rendement recensés (par exemple : « J'ai remarqué que tu as de la difficulté à respecter tes échéances et que tu n'es pas toi-même. Est-ce que je peux faire quelque chose pour t'aider? »);
- faire preuve de compréhension, car parfois, les problèmes personnels peuvent nuire au rendement au travail;

- être conscient que les victimes et les auteurs de violence familiale peuvent être de l'un ou l'autre sexe et ne pas toujours faire référence aux agresseurs en les appelant « il »;
- utiliser un langage respectueux, par exemple, en appelant une personne par son nom ou en faisant référence à l'autre personne en utilisant des expressions comme « ton partenaire », « ta partenaire », « ton petit ami » ou « ta petite amie », en évitant de l'appeler l'« agresseur »;
- faire preuve de sensibilité et éviter d'accuser, d'établir un diagnostic ou de tirer des conclusions à propos de la situation;
- écouter ce que l'employé a à dire et l'encourager à trouver de l'aide;
- rassurer l'employé sur le fait que sa situation n'aura pas d'incidence négative sur la manière dont il est perçu par l'entreprise, sauf en cas de problèmes constants dans son emploi;
- informer l'employé des ressources qui existent dans l'entreprise et dans la collectivité, notamment avec des renseignements sur le programme d'aide aux employés, les coordonnées des services de prévention de la violence familiale et les numéros de téléphones de différentes lignes d'écoute téléphonique;
- élaborer un plan afin d'aider l'employé à maintenir un certain rendement au travail et une stratégie pour mettre en œuvre ce plan;
- discuter de la nécessité de mettre en place un plan de protection dans le milieu de travail et aider l'employé à comprendre le rôle que jouera le personnel de sécurité (le cas échéant) dans ce plan de protection;

- recommander à l'employé de discuter avec un conseiller spécialisé qui pourra l'aider à concevoir un plan sain pour régler ses problèmes; au nombre des ressources, citons un programme d'aide aux employés et les services de conseillers des lignes d'écoute téléphonique et d'autres experts en prévention de la violence familiale dans la collectivité;
- aider l'employé à déterminer si le comportement de l'agresseur constitue un danger pour les autres personnes présentes dans le milieu de travail;
- si c'est le cas, discuter avec l'employé de la mesure dans laquelle la confidentialité de son identité peut être préservée.

*Texte adapté du site Web de safe@work coalition  
(<http://www.safeatworkcoalition.org/workplacepolicy/approaching.htm>).*