



Western

Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children

RÉPONDRE À LA VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL GRÂCE À LA COLLABORATION

Ententes pour planifier sa sécurité contre la
violence conjugale avec le travail à la maison

dvatwork.ca/fr

Ententes pour planifier sa sécurité contre la violence conjugale avec le travail à la maison

Si travailler de la maison a été longtemps la norme pour certain(e)s travailleur(euse)s, plusieurs ont opté pour le télétravail en raison de la pandémie. Cette tendance pour le travail à l'extérieur du bureau est probablement appelée à perdurer longtemps au sein de la main-d'œuvre après la fin de cette pandémie. C'est pour cette raison que des ententes pour le travail à la maison ou des listes de vérification de sécurité pour les bureaux à la maison se révèlent de plus en plus nécessaires.

Travailler à partir de sa résidence peut pour une personne soumise à de la violence conjugale accroître son risque de subir des blessures sérieuses ou d'être tuée. Lorsqu'elles travaillent à partir de la maison, ces personnes sont vraisemblablement piégées en étant tout le temps avec un partenaire violent. Quant aux personnes qui ont un ex-conjoint violent, travailler à partir de la maison peut faire en sorte qu'elles soient plus faciles à trouver et à traquer ou harceler. Les informations rassemblées ici sont conçues afin d'aider les employeurs à réfléchir à la façon de répondre à leurs préoccupations liées à la sécurité lorsqu'une personne travaillant à partir de la maison est victime de violence conjugale.

Si c'est la responsabilité d'un employeur de prendre les mesures de précaution raisonnables pour garantir la sécurité de ses employé(e)s, dans les cas de violence conjugale, quitter ou non un partenaire violent n'est pas toujours une décision que peut prendre la victime ou survivant(e). C'est le rôle de l'employeur d'offrir du soutien et de planifier des mesures pour sa sécurité, mais pas d'exercer des pressions ou de tenter d'influencer les décisions d'une ou d'un employé(e) au sujet de sa relation avec un ou une partenaire.

Tout comme pour les événements de violence se rapportant à des employé(e)s sur les lieux mêmes du travail de l'employeur, la clé pour améliorer efficacement la sécurité lorsqu'une personne vit de la violence conjugale est de créer un milieu où les employé(e)s peuvent parler ouvertement et en toute confiance à un ou une membre de la direction, à leur superviseur(eur), à un ou une spécialiste des ressources humaines ou à d'autres personnes désignées dans l'organisation au sujet de ces enjeux et pour rechercher de l'aide.

Chaque situation est unique et exige une réponse à sa mesure. Les informations offertes ici ne sont pas conçues pour être un mode d'emploi aux instructions précises. Certaines des mesures éventuelles peuvent être possiblement adoptées et contribuer à assurer la sécurité et certaines peuvent ne pas être applicables ou même conseillées pour un cas donné.

Vous pouvez commencer par bâtir un climat de confiance et d'ouverture d'esprit autour du sujet tabou qu'est la violence conjugale dans le cadre d'une formation à la grandeur de votre organisation qui augmentera la sensibilisation à propos de la manière dont le contrôle abusif sur le plan économique, la coercition, la violence sur le plan émotif ou psychologique est tout aussi limitante dans la vie, et éventuellement tout aussi dangereuse, que la violence physique. Tout comme un nouveau règlement du gouvernement fédéral (<https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/index.html>) relatif à la violence et au harcèlement sur les lieux de travail l'exige, vous pouvez fournir des informations au sujet des services spécialisés en violence conjugale locaux disponibles dans votre milieu de travail et dans votre communauté. Il est préférable de fournir ces informations au moyen de communications visant tout le monde afin que ni les survivant(e)s ni les partenaires violents ne puissent croire que ces renseignements soient seulement à leur intention.

Si un ou une employé(e) divulgue une situation de violence conjugale, un véritable soutien débutera avec une réponse crédible venant valider les faits et qui posera la question suivante : comment est-ce que je peux vous aider? L'employeur devrait être guidé par la ou le survivant(e) pour ce qui est des meilleures mesures de soutien qu'il puisse offrir. Si un ou une employé(e) vivant de la violence conjugale tente de minimiser la gravité de la situation ou le potentiel de danger qu'elle représente, ou les deux à la fois, l'employeur devrait persister à mettre en place toutes les mesures possibles pour améliorer sa sécurité. Respecter l'autonomie d'un ou d'une employé(e) et répondre aux exigences sur les plans juridiques et déontologiques pour prévenir et contrer les cas de violence conjugale est un exercice d'équilibre complexe et délicat. Établir une relation de confiance contribuera à planifier leur sécurité.

Il est important de comprendre comment les signes avant-coureurs de la violence conjugale peuvent apparaître dans le milieu de travail et comment se préparer à répondre à ces signes avant-coureurs. Il est de même important d'évaluer le niveau de risque lorsque vous prenez connaissance du fait qu'un ou une employé(e) est victime de violence conjugale. Ne perdez pas de vue que des services et des experts en violence conjugale dans votre localité peuvent vous venir en aide. Si vous ne savez pas comment communiquer avec ces experts, la maison d'hébergement pour femmes de votre région est un bon endroit pour commencer votre démarche.

Si votre employé(e) a rompu récemment une relation violente, mais que son ex-conjoint continue à la traquer, harceler ou suivre ses mouvements, cette personne pourrait toujours devoir compter sur votre appui. Tenez compte des mesures parmi les suivantes pouvant être pertinentes dans ces cas.

Les mesures qui suivent ont été colligées à partir des meilleures pratiques et mesures fondées sur les faits que des entreprises engagées à répondre à la violence conjugale sur les lieux de travail ont déjà adoptées. Les voici :

- effectuez une évaluation des risques et créez un plan de sécurité avec un expert compétent en matière de violence conjugale, même lorsqu'une ou un employé(e) cherche à minimiser la gravité de la situation;
- prévoyez des contacts quotidiens avec la ou le survivant(e) d'une manière qui semblerait avoir été conçue pour tous les employé(e)s travaillant à partir de la maison. Cela pourra contribuer à diminuer la méfiance d'un conjoint perpétrant de la violence advenant le cas où ce dernier prendrait connaissance des vérifications en ligne;
- entendez-vous sur un mot ou une phrase pour signaler qu'une ou un survivant(e) pourrait avoir besoin d'aide. Vous pourriez avoir un code qui signifiera « S'il vous plaît, envoyez quelqu'un pour venir me voir. » ou un autre signifiant « J'ai besoin de l'aide d'intervenants en cas d'urgence. »;
- fournissez un appareil téléphonique redondant qui sera préprogrammé avec les numéros de téléphone d'équipes d'intervenants en cas d'urgence;
- aidez la ou le survivant(e) à installer une application sur son téléphone intelligent qui fera office de système d'alarme en cas d'urgence. (Si un partenaire violent fait un monitoring de ce téléphone, assurez-vous que l'application soit dissimulée sous la forme d'une autre application.);
- si c'est une possibilité dans votre milieu de travail, désignez la ou le survivant(e) à titre de travailleur(euse) essentiel(le) et assurez-vous que cette personne travaille sur les lieux mêmes de son travail;

- défrayez les coûts d'un milieu de travail sûr à l'extérieur de la maison, par exemple une chambre d'hôtel;
- offrez des congés rémunérés pour les rendez-vous servant à obtenir du soutien, pour se présenter en cour ou pour rompre sa relation avec un partenaire violent;
- offrez de l'hébergement d'urgence;
- offrez enfin une aide financière d'urgence.

Si vous avez fourni de l'aide à des employé(e)s vivant de la violence conjugale et effectuant du télétravail, nous vous invitons à partager ces initiatives avec nous. Nous continuerons à mettre à jour ce document au fur et à mesure que nous recevrons des suggestions utiles à ce chapitre. Communiquez avec nous à crevawc@uwo.ca.