



**La violence familiale ne cesse pas quand
on met les pieds au travail :**

Ce que les employeurs doivent savoir pour aider



Qu'entend-on par violence familiale?

La violence familiale est un type de comportement adopté par une personne pour exercer du pouvoir et du contrôle sur une autre personne avec qui elle vit ou a vécu une relation intime. Ce type de comportement peut inclure la violence physique, l'intimidation psychologique, sexuelle et émotionnelle, la violence verbale, le harcèlement avec menace et l'usage de dispositifs électroniques pour harceler et exercer un contrôle.

À compter du 15 juin 2010, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario qualifie la violence au travail d'emploi, de tentative d'emploi ou de menace d'emploi contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel. Aux termes de cette loi, les comportements déplacés en milieu de travail qui ne constituent pas un risque pour le bien-être physique d'un travailleur peuvent également être qualifiés de harcèlement au travail.

Connue aussi sous le nom de violence au foyer, violence conjugale ou violence envers la conjointe, la violence familiale se transforme en violence ou en harcèlement au travail lorsqu'elle se produit en milieu de travail ou s'étend au milieu de travail. Beaucoup d'employeurs ne voient pas les répercussions de la violence familiale sur le milieu de travail. Pourtant, cette violence a des effets négatifs sur la victime, ses collègues et l'organisation. Les employeurs et les employés pensent souvent que la violence familiale est une affaire personnelle, sur laquelle le milieu de travail n'exerce aucun contrôle. Cela fait qu'il est encore plus difficile pour une victime de demander de l'aide.

La violence familiale peut se produire entre :

- des partenaires d'une relation actuelle ou passée;
- des adultes ou des adolescents;
- des personnes de toute race, situation économique, éducation ou religion;
- des personnes dans des relations hétérosexuelles et homosexuelles qui :
 - vivent ensemble ou séparément,
 - sont mariées ou non,
 - sont dans une relation à court ou long terme.

Bien que les hommes puissent être victimes de violence familiale, les femmes sont les victimes dans la grande majorité des cas.

Note : Les recherches en lien avec les signes avertisseurs et facteurs de risque de violence familiale se sont concentrées sur les agresseurs qui sont des hommes et les victimes qui sont des femmes. Il reste à savoir si les mêmes signes avertisseurs s'appliqueraient ou non dans les situations où l'agresseur est une femme et la victime un homme, ou l'agresseur et la victime sont du même sexe.



Pourquoi les employeurs doivent-ils agir?

De nos jours, les entreprises chefs de file comprennent que la sécurité et le bien-être de leurs employés ont un effet bénéfique non seulement sur le personnel, mais également sur l'employeur et sur le succès de l'organisation.

Aux termes des modifications apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, tout employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire dans le lieu de travail de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel devra prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger. Les employeurs devront aussi mettre en œuvre des politiques et programmes sur la violence au travail, qui comprend la violence familiale en milieu de travail.

En plus de devoir réagir à certains incidents spécifiques ou donner suite aux demandes d'adoption de mesures de sécurité, les employeurs ont tout intérêt à savoir reconnaître les signes de violence familiale et évaluer les risques possibles pour la victime, ses collègues et leur entourage, et à disposer de mesures et de procédures pour réduire les risques.

Les employeurs peuvent améliorer la santé et le rendement de leurs employés en augmentant leur sentiment de sécurité, en assurant leur sécurité personnelle et en les orientant vers les ressources communautaires appropriées, au besoin. Cela peut également prévenir les blessures graves et les décès.

Les effets de la violence familiale sur le milieu de travail peuvent inclure :

- productivité réduite du personnel;
- hausse des absences;
- coûts de remplacement, de recrutement et de formation découlant des absences d'employés en cas de préjudices personnels ou de leur mise à pied en raison d'un mauvais rendement;
- hausse des frais de l'organisation en soins de santé;
- mauvais moral au travail;
- relations tendues entre les employé(e)s;
- risques éventuels de préjudices pour les employé(e)s, collègues de travail et client(e)s lorsqu'une personne violente a accès au milieu de travail;
- coûts associés à la responsabilité civile si quelqu'un est blessé sur le lieu de travail.

La violence familiale est-elle répandue?

« La violence familiale en milieu de travail a été qualifiée de type de violence en milieu de travail se répandant le plus rapidement au Canada »

(Alberta Council of Women's Shelters, 2008).

« Un homicide sur cinq au Canada a rapport au meurtre d'un-e partenaire intime. »

(Johnson, H. et T. Hotton. « Losing Control: Homicide risk in estranged and intact intimate relationship », *Homicide Studies*, 2003.)

Entre 2002 et 2007, l'Ontario a étudié 230 décès liés à la violence familiale, soit 142 femmes, 23 enfants et 65 hommes. La plupart du temps, la victime était une femme et l'agresseur, un homme. Dans la plupart des cas, les hommes qui mouraient étaient des agresseurs qui se suicidaient.

(Rapport annuel du Comité d'examen des décès dus à la violence familiale du Bureau du coroner en chef de l'Ontario, 2008)

Des recherches laissent entendre que 70 pour 100 des victimes de violence familiale sont également victimes de violence au travail au cours de leur vie. La violence familiale devient donc un enjeu dans la quasi-totalité des organisations.

(Swanberg, J. et T.K. Logan. « Domestic Violence and Employment: A Qualitative Study », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol.10, n° 1, 2005, p. 3.)

Cinquante-quatre pour cent des victimes de violence familiale sont absentes du travail trois jours ou plus par mois.

(Zachary, M. « Labor Law for Supervisors: Domestic Violence as a Workplace Issue », *Supervision*, vol. 61, n° 4, 2000, p. 23-26.)

On évalue à des milliards de dollars les coûts pour la société de la violence faite aux femmes, y compris les frais relatifs aux soins de santé pour la victime, à la justice pénale, aux services sociaux et à la perte de productivité. À cela s'ajoute les effets psychologiques sur les victimes, leurs famille et ami(e)s, qu'on ne peut mesurer en dollars.

(Statistique Canada. Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006.)



Quels sont les signes de risque élevé de violence?

Les employeurs devraient connaître les facteurs qui augmentent les risques de préjudice ou de mort de la victime, prendre les menaces et signes avertisseurs précoces au sérieux et intervenir immédiatement. Des années d'enquête sur le sujet ont permis au Comité d'examen des décès dus à la violence familiale de l'Ontario de cerner les facteurs importants de risque d'homicide ci-après.

Le danger risque d'être plus grand dans les cas suivants :

L'agresseur

- Il est en contact avec elle et ses enfants.
- Il a accès à des armes.
- Il a des antécédents de violence envers elle ou envers d'autres personnes.
- Il a menacé de la blesser ou de la tuer si elle le quitte. Par exemple : « Si tu n'es pas à moi, tu ne seras à personne ».
- Il menace de faire du mal à ses enfants ou ses animaux domestiques, ou de détruire ses biens.
- Il a menacé de se suicider.
- Il l'a frappée ou a essayé de l'étrangler.
- Il traverse une phase très difficile (p. ex., emploi, séparation, dépression).
- Il est convaincu qu'elle fréquente quelqu'un d'autre.
- Il l'accuse d'avoir gâché sa vie.
- Il ne cherche pas à obtenir de soutien pour son comportement.
- Il surveille ses moindres gestes, écoute ses conversations téléphoniques, lit ses courriels et la suit.
- Il a du mal à garder un emploi.
- Il consomme de la drogue ou boit tous les jours.
- Il respecte peu la loi ou ne la respecte pas du tout.

La victime

- Elle vient juste de se séparer ou elle a l'intention de le quitter.
- Elle craint pour sa vie et pour la sécurité de ses enfants.
- Elle lutte pour la garde des enfants ou elle a des enfants d'une relation précédente.
- Elle fréquente quelqu'un d'autre.
- Elle a des blessures qu'elle cache aux autres.
- Elle n'a pas accès à un téléphone si elle n'est pas au travail.
- Elle est confrontée à d'autres obstacles (p. ex., elle ne parle ni le français ni l'anglais, elle n'est pas encore résidente du Canada, elle vit dans une région isolée).
- Elle n'a ni ami(e)s ni famille hors du travail.

De nombreux décès liés à la violence familiale en Ontario se produisent à la fin d'une relation ou après une séparation. Si un membre de votre personnel est victime de violence familiale, vient de se séparer ou pense le faire, restez aux aguets des risques accrus.

Prenez le harcèlement criminel au sérieux. Ce comportement est un des facteurs de risque principaux de meurtre ou de tentative de meurtre de partenaires féminines dans une relation. Une ordonnance de non-communication n'est pas un gage de sécurité. Prenez des mesures pour assurer la sécurité de la victime en cas de harcèlement criminel ou de violation d'une ordonnance de non-communication.

Comment peut-on reconnaître la violence familiale en milieu de travail?

Les victimes ignorent parfois que ce qu'elles endurent est en fait de la violence familiale. Leur entourage et l'entourage de l'agresseur peuvent aussi ne pas en reconnaître les signes. La liste suivante offre des exemples de comportements violents et de leurs effets sur la victime.

Tentative d'empêcher la victime d'aller au travail ou de trouver du travail, en faisant des gestes comme suit :

- Nuire aux déplacements de la victime en cachant ou en volant les clés de sa voiture ou l'argent destiné à son transport.
- Cacher ou voler ses cartes d'identité.
- La menacer de déportation si elle est parrainée.
- Ne pas se présenter pour prendre soin des enfants.
- L'empêcher physiquement d'agir.

Réaction possible de la victime :

- Elle essaie de masquer ses blessures.
- Elle semble triste, seule, repliée sur elle-même et craintive.
- Elle a de la difficulté à se concentrer.
- Elle s'excuse pour le comportement de son agresseur.
- Elle est nerveuse lorsqu'elle s'exprime en sa présence.
- Elle trouve des excuses ou annule des rendez-vous à la dernière minute.
- Elle consomme des drogues ou de l'alcool pour faire face à la situation.
- Elle manque le travail fréquemment ou plus souvent qu'à l'habitude.

Nuire à la victime pendant qu'elle est au travail, d'une ou des façons suivantes :

- Lui téléphoner souvent ou lui envoyer beaucoup de courriels.
- La harceler avec des menaces ou la surveiller.
- Se présenter à son travail et importuner ses collègues en posant un tas de questions à son sujet (où est-elle et avec qui, quand sera-t-elle de retour, etc.).
- Mentir à ses collègues (elle est malade aujourd'hui, elle est à l'extérieur de la ville, elle doit rester à la maison avec un enfant malade, etc.).
- Menacer ses collègues (« Si tu ne me le dis pas, je vais... »).
- User de violence verbale envers elle ou ses collègues.
- Afficher un comportement jaloux et contrôlant.
- Détruire sa propriété ou celle de son employeur.
- Lui faire du mal physiquement ou faire du mal à ses collègues.

Les tactiques les plus courantes sont les suivantes :

- *harcèlement téléphonique répété;*
- *harcèlement en personne au lieu de travail.*



Que devrait faire l'employeur?

Aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, tous les employeurs ont la responsabilité légale de prendre toutes les mesures raisonnables nécessaires pour protéger les travailleurs des risques éventuels, y compris la violence au travail. À compter du 15 juin 2010, les employeurs devront aussi prendre des mesures spécifiques pour protéger les travailleurs contre la violence familiale qui pourrait se produire sur le lieu de travail et serait susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel, lorsqu'ils prennent connaissance de la violence ou devraient raisonnablement en avoir connaissance.

Au nombre de ses pratiques principales, un employeur pourrait élaborer et mettre au point un programme de prévention afin d'aider à protéger les travailleurs contre la violence familiale en milieu de travail.

Le programme de prévention devrait inclure :

- un énoncé qui indique clairement que la violence sous toutes ses formes, y compris la violence familiale, ne sera pas tolérée sur le lieu de travail et le terrain de l'employeur;
- dans la mesure du possible, des méthodes de divulgation sur la base d'un accès confidentiel et sélectif des cas de violence familiale (tout en sachant que l'employeur devra peut-être, dans certaines situations, fournir des renseignements pour assumer ses responsabilités relatives à la protection des travailleurs);
- à intervalles réguliers, la formation et la sensibilisation des travailleurs et superviseurs en matière de violence familiale et de ressources disponibles;
- les étapes que suivra l'employeur pour protéger la victime lorsqu'il aura connaissance d'un incident, d'une plainte ou d'un risque de violence familiale, et les mesures de responsabilisation qu'il prendra envers l'agresseur si ce dernier travaille dans l'organisation;
- des mesures pour assurer la sécurité de la victime en milieu de travail, ce qui inclut un plan de sécurité en milieu de travail.

Une fois qu'il sait qu'une situation de violence familiale s'est produite ou pourrait se produire au travail, l'employeur devrait prendre des mesures pour réduire ce risque. Ces mesures dépendront des circonstances entourant chaque situation. Par contre, l'employeur peut prendre des mesures de prévention des cas ou des plaintes de violence familiale, y compris :

- élaborer un guide pratique qui comprend des stratégies d'intervention auprès des agresseurs (membres du personnel et visiteurs);
- élaborer des politiques prévoyant des congés payés, des congés prolongés ou le déplacement des membres du personnel victimes de violence;
- créer un service téléphonique d'urgence de l'entreprise en vue du signalement des risques de violence familiale et en faire part à tous les employé(e)s;
- élaborer et mettre en œuvre une formation sur la prévention de la violence familiale à l'intention de tous les gestionnaires et superviseurs;
- veiller à ce que les victimes comprennent que vous assurerez, dans la mesure du possible, la confidentialité de leurs renseignements, sur la base d'un accès sélectif;
- élaborer et mettre en œuvre une politique régissant la violence familiale, et un programme connexe, et en faire part au personnel. Veiller à ce que la politique aborde :
 - les mesures à prendre en cas d'urgence,
 - les procédures de divulgation d'information,
 - l'avertissement de la police,
 - la sécurité aux portes,
 - la programmation de numéros de téléphone d'urgence dans les dispositifs de communication,
 - l'installation de boutons d'appel au secours sur les bureaux ou aux murs;
 - les mots codés à utiliser pour faire part d'un risque de violence familiale.

- Offrir du soutien aux victimes de violence. Cela peut inclure le fait de créer une liste de ressources pour les victimes et de l'afficher dans les salles de bains et les locaux du personnel, et sur l'intranet de l'entreprise.
- Offrir un programme d'aide aux employé(e)s au besoin.
- Distribuer de l'information sur les réseaux de soutien communautaire.
- Prévoir des modalités de travail de remplacement, p. ex. des horaires souples, la modification des heures d'arrivée et de départ, le déplacement de postes de travail ou autres.
- Prévoir des congés pour permettre aux victimes de régler des questions juridiques, trouver un logement ou des services de garde, ou prendre le temps de se rétablir.

Où se procurer de l'aide supplémentaire

Les renseignements sur la prévention de la violence familiale en milieu de travail ne manquent pas. Les sites ci-après constituent de bonnes sources d'information.

- Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur le site www.voisinsamisetfamilles.on.ca, dont des renseignements sur la façon d'aider les femmes victimes de violence, de parler aux hommes violents et de planifier la sécurité des victimes.
- La ligne francophone de soutien Femaide, au **1 877 336-2433** ou **1 866 860-7082 (ATS)**, offre du soutien aux femmes victimes de violence en Ontario. Le service est confidentiel et anonyme. Le personnel de cette ligne peut discuter avec vous des signes avertisseurs de violence et offrir des conseils pratiques sur des questions comme la planification de la sécurité. Il peut aussi vous orienter vers d'autres ressources communautaires.
- La Safe @ Work Coalition (anglais seulement) : www.safeatworkcoalition.org
- La Corporate Alliance to End Partner Violence (anglais seulement) : www.caepv.org
- Les associations de santé et sécurité de l'Ontario

Appelez la police si la sécurité immédiate d'un membre du personnel vous préoccupe.

Cette brochure a été conçue en partenariat avec le gouvernement de l'Ontario, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et le Conseil de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario, avec l'apport du Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children.

- Available in English
- Disponible en español
- Disponível no português
- 有簡體中文版
- 有繁體中文版

Février 2010

Product # PH-BVI00-F-100329-TOR-001