

Comment rester en sécurité et chercher du soutien quand la violence conjugale vous suit jusqu'au travail?

La violence conjugale au travail

La violence conjugale peut être psychologique, verbale, économique, spirituelle, sexuelle ou physique. Elle se traduit par de l'intimidation, des humiliations, des dénigrements, des menaces, du chantage, des insultes, des coups, des agressions sexuelles, des privations, du contrôle des fréquentations, de la surveillance, etc. Votre conjoint se sert des liens avec vous pour vous placer dans une situation d'infériorité, d'insécurité, d'impuissance et de dépendance, qui limite votre capacité de mettre fin à la relation. La violence conjugale peut être présente dans tous les types de relation amoureuse ou intime : couples de tous les âges, de toutes les cultures, de toutes les catégories socioprofessionnelles, mariés ou non, habitant ensemble ou non, etc. La violence peut également se poursuivre même après une séparation.

La violence conjugale ne se limite pas à l'espace privé, mais se fait aussi ressentir au travail. Votre conjoint ou ex-conjoint pourrait :

vous suivre
au travail

se présenter
à votre lieu
de travail sans
y être invité

vous appeler ou
vous envoyer des
messages texte ou
des courriels de façon
répétitive alors que
vous êtes au travail

vous laisser
des messages
vocaux

vous demander
de partager votre
agenda et vérifier
ce que vous faites
pendant la journée

vous mettre en
retard alors que vous
devez aller au travail
ou vous empêcher
d'aller au travail

communiquer avec
votre employeur ou
vos collègues

nuire à votre
réputation au travail
ou vous embarrasser
face à votre
employeur ou vos
collègues

envoyer des
courriels depuis
votre messagerie
professionnelle

vous menacer
au travail ou menacer
d'autres personnes
qui travaillent
avec vous

se montrer jaloux ou
vous accuser d'avoir
une liaison avec un
ou une collègue

détruire des choses
qui appartiennent à
votre lieu de travail

Quel que soit le type de violence, souvenez-vous que vous n'êtes pas responsable de ce que vous subissez. Vous ne méritez pas la violence subie et vous pouvez avoir de l'aide. Vous n'êtes pas seule.

Les actions de votre conjoint ou ex-conjoint pourraient avoir un effet sur votre travail. Votre rendement, votre concentration, votre assiduité peuvent être touchés. Si c'est le cas, vous pourriez avoir besoin d'aide pour protéger votre emploi. En parlant à votre employeur, vous pourriez trouver des solutions pour préserver votre sécurité et votre emploi.

Comment votre employeur peut-il vous aider?



Tous les employeurs de l'Ontario doivent protéger leur personnel contre la violence conjugale au travail, notamment en élaborant des politiques et des procédures. Votre employeur doit s'assurer que votre lieu de travail est sécuritaire, ce qui comprend faire enquête et traiter les incidents et les plaintes de violence et de harcèlement au travail.

La loi prévoit que les employeurs doivent vous protéger contre une personne qui :

- utilise la force contre vous d'une manière qui pourrait vous blesser physiquement;
- essaie de vous blesser; ou
- dit ou fait quelque chose que vous pouvez raisonnablement interpréter comme une menace.

Une fois que votre employeur sait que la violence conjugale peut se produire dans le lieu de travail, il a plusieurs obligations :

- Vous protéger, vous et vos collègues, sur le lieu de travail. Il doit donc prendre différentes mesures pour assurer votre sécurité.
- Ne pas vous faire subir de représailles à cause de ce que vous vivez.
- Respecter votre vie privée et assurer la confidentialité de l'information que vous partagez. Seules les personnes qui ont besoin de connaître la situation ou les mesures de sécurité prises seront informées.

Il n'est pas toujours facile de dévoiler qu'on vit de la violence à d'autres personnes, notamment à son employeur. Cependant, en parler pourrait vous permettre d'être plus en sécurité quand vous êtes au travail grâce à la mise en place de mesures, l'obtention de soutien et la possibilité de bénéficier de congés spéciaux. La loi prévoit qu'en cas de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel, vous avez droit à 10 jours et 15 semaines de congés par année. Les cinq premiers jours sont payés, les autres ne le sont pas. Ces congés peuvent par exemple vous permettre d'obtenir de l'aide dans votre communauté, de faire des démarches ou de déménager.

Sachez que les employeurs ont aussi l'obligation de former le personnel sur la violence conjugale et d'inciter tout le monde à faire part de leurs préoccupations au sujet d'une collègue. Il se pourrait donc qu'un ou une de vos collègues reconnaisse certains signes et vienne vous en parler ou en parle à votre employeur. Si cela arrive, souvenez-vous que ces personnes peuvent vous aider.

Comment en parler à votre employeur?

En fonction de la taille et de l'organisation de votre lieu de travail, la personne à qui parler peut varier. Ce peut-être :

votre superviseur
ou superviseuse
immédiate

une personne
de l'équipe
de direction

une personne
des ressources
humaines

une personne du
comité mixte sur la
santé et la sécurité
au travail, etc.

Si vous n'êtes pas à l'aise d'aller voir cette personne directement, identifiez une personne en qui vous avez confiance (par exemple un ou une collègue) afin d'obtenir du soutien.

Quelles aide et protection demander



Il est important de créer un plan de sécurité, qui intègre des mesures à prendre lorsque vous êtes à la maison et au travail. Identifiez avec votre employeur les éléments à intégrer dans votre plan de sécurité au travail. La ligne [Fem'aide](#) ou un [organisme pour femmes](#) peuvent vous aider à créer votre plan de sécurité.

Votre plan de sécurité doit être revu régulièrement notamment après chaque changement important qui pourrait augmenter le risque pour votre sécurité, comme une séparation. Tenez informé votre employeur de tout élément qui pourrait augmenter le risque pour votre sécurité.

Tenez un registre de tous les incidents. Notez comment le comportement de l'agresseur vous affecte et son effet sur votre travail.

Si vous obtenez une ordonnance de protection, une ordonnance de non-communication ou une obligation de garder la paix, assurez-vous que votre lieu de travail y soit mentionné. Informez votre employeur de l'existence d'une telle ordonnance et fournissez-lui des copies.

Exemples de mesures au cas où votre conjoint ou ex-conjoint se présente à votre lieu de travail :

- Avoir un téléphone cellulaire avec une fonction de sécurité 911 (ou la police locale) préprogrammée ou autres (alarme, partage de localisation ou appel d'urgence, etc.).
- Avoir une place de stationnement bien éclairée près de l'immeuble.
- Donner à la sécurité ou à la réception une photo récente ou une description de votre conjoint ou ex-conjoint pour savoir qui surveiller.
- Travailler proche d'autres collègues.
- Éviter de vous retrouver seule sur le lieu de travail.

Exemples de mesures pour qu'il soit difficile pour votre conjoint ou ex-conjoint de vous trouver au travail :

- Avoir une personne qui filtre vos appels.
- Avoir un nouveau numéro de téléphone.
- Bloquer l'adresse courriel de votre conjoint ou ex-conjoint.
- Supprimer vos coordonnées des renseignements publics (p. ex. annuaire, répertoires sur un site Web).
- Avoir un bureau non visible depuis l'extérieur ou depuis la réception.
- Avoir un horaire flexible.

Que faire si votre conjoint ou ex-conjoint est un collègue de travail

Si votre conjoint ou ex-conjoint violent est également un collègue de travail, vous aurez besoin de l'aide de votre employeur pour éviter la violence conjugale au travail. S'il vous menace ou parle de vous de manière irrespectueuse, l'employeur a la responsabilité de réagir.

Ce que votre employeur devrait faire au sujet d'un collègue violent :

- Rendre votre conjoint ou ex-conjoint responsable de la violence au travail et recourir à des procédures disciplinaires.
- Essayer d'éloigner votre conjoint ou ex-conjoint de vous (par exemple ne pas avoir les mêmes horaires ou travailler au même endroit).
- Appliquer les conditions des ordonnances de protection qui mentionnent le lieu de travail.
- Appeler la police en cas de violence.

Que faire en cas de télétravail



Le télétravail devient de plus en plus répandu, mais augmente le risque en cas de violence conjugale. Voyez avec votre employeur s'il est possible de travailler depuis un endroit autre que votre domicile (bureau régulier de l'organisme, bureau d'un partenaire, location d'un espace, travail chez un ou une collègue, etc.). Si vous devez travailler de votre domicile, identifiez avec votre employeur des mesures pour limiter les risques.

Exemples de mesures en cas de télétravail :

- Identifier un signal de détresse à envoyer par courriel, par clavardage ou pendant une rencontre.
- Mettre en place un système de clavardage qui vous permet de dire quand vous commencez votre journée, quand vous êtes en pause, afin que vos collègues sachent que vous êtes présente.
- Établir un système d'intervention (par exemple identifier un ou une collègue qui reste en contact avec vous pendant la journée et peut appeler une personne de confiance si vous ne vous présentez pas au travail ou qui peut appeler la police en cas d'urgence).
- Obtenir un téléphone cellulaire avec une fonction de sécurité 911.

Ce document d'[Action ontarienne contre la violence faite aux femmes](#) est en partie adapté d'une ressource produite par [The Learning Network at the Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children](#) en collaboration avec plusieurs partenaires.