



La violence domestique ne se confine pas au domicile... elle s'invite aussi au travail

Il existe de nombreuses définitions de la violence domestique, mais le thème commun est celui de la coercition physique, sexuelle et/ou psychologique afin d'établir et de maintenir un contrôle sur un ou une partenaire.

Il est aisé de penser que la violence domestique ne prend place qu'au domicile, alors qu'en fait, les effets de la violence domestique peuvent avoir des répercussions jusque sur le lieu de travail.

Lorsqu'un(e) employé(e) est victime de violence domestique, le lieu de travail peut voir une augmentation des congés maladie, une réduction de la productivité, une augmentation des dépenses médicales, une rotation du personnel et une augmentation de risques quant à la sécurité.

Il existe également la possibilité de violence sur le lieu de travail. Chaque année aux États-Unis, selon le US Department of Labor, environ deux millions de personnes sont victimes de violence sans issue fatale sur le lieu de travail.

Cela peut prendre diverses formes, notamment des vols, des actes violents commis par des clients, des actes violents commis par des employés ou d'anciens employés, et des incidents domestiques qui finissent par se retrouver sur le lieu de travail.

Les employeurs doivent être sensibles à la réalité et à la problématique de la violence domestique. Ils doivent être en mesure de développer des méthodes permettant de résoudre le problème lorsqu'il se présente.

Signes précurseurs au travail

Les signes précurseurs peuvent indiquer divers problèmes, cependant voici les indicateurs qui pourraient révéler qu'un(e) employé(e) est victime de violence domestique :

- Nombreuses absences, parfois pour cause de « maladie » et parfois pour des raisons qui deviennent de plus en plus improbables.
- Fluctuations notables dans la productivité et dans la qualité du travail en général.
- Accès d'émotion inattendus, sensible aux critiques, manque de concentration et sautes d'humeur inexplicables.
- Une insouciance apparente de la sécurité de sa personne, entraînant des accidents et une prise injustifiée de risque.
- Un mépris évident de l'hygiène personnelle et de son apparence.
- Signes de consommation de drogues et/ou d'alcool.
- Nombre très important d'appels téléphoniques personnels tonitruants et émotionnels.
- Léthargie, frôlant la dépression et le désespoir.

Pourquoi ne partent-elles/ils pas ?

C'est la question simple qui est fréquemment posée, mais la réponse est complexe.

Comme nous avons mentionné auparavant, la violence domestique c'est avant tout contrôler l'autre personne. Tenter de fuir cette relation abusive est une menace directe contre ce contrôle et ce peut être le catalyseur d'une revanche violente. Le moment le plus dangereux pour les victimes peut souvent être celui où elles quittent leurs agresseurs.

Parmi les autres raisons de ne pas quitter une relation agressive :

- La victime peut être embarrassée et ressentir de la honte à admettre qu'elle vit une relation abusive. Il se peut même qu'elle ait le sentiment qu'elle le mérite.
- Si la victime a grandi dans un environnement où la violence domestique prévalait, il se peut qu'elle ne réalise même pas que le comportement de son partenaire est inacceptable.
- La victime peut être consciente que son partenaire se comporte d'une façon abusive, cependant elle croit qu'elle est la cause de ce comportement.

- Si la victime ne part pas, c'est peut-être qu'elle n'a pas les ressources nécessaires pour changer la situation. Ce peut être purement financier ou bien à cause du manque d'un réseau de soutien pour l'aider à établir une nouvelle vie en dehors de la relation abusive.

Que peut faire votre entreprise ?

Établir des politiques et des procédures qui abordent la problématique de la violence domestique. La violence domestique est non seulement un problème au niveau individuel, c'est-à-dire pour l'employé(e), mais aussi au niveau de l'entreprise où cette violence peut menacer la sécurité sur le lieu de travail

Il est primordial de développer et de maintenir un lieu de travail sain et sûr. Voici quelques étapes pour y parvenir :

- Employer un agent ou un service de sécurité sur place.
- Disposer d'un agent ou service de sécurité prêt à intervenir si un incident dégénère et qu'une intervention urgente est judicieuse.
- Un système de badges et de cartes-clé codées pour avoir accès au lieu de travail.
- Si cela est jugé nécessaire, mettre en place d'autres mesures de sécurité, p. ex. détecteurs de métaux.

En cas d'urgence, une assistance supplémentaire des autorités policières peut être disponible auprès des services locaux du maintien de l'ordre.

En tant que manager/superviseur, comment pouvez-vous aider ?

- En participant à une formation sur la problématique de la violence domestique et en étant conscient des politiques de l'entreprise relatives à une éventuelle implication.
- Lorsque vous parlez avec la victime, exprimez votre inquiétude sur une possible escalade de la violence.
- Avisez la victime qu'il existe des lignes d'écoute téléphonique et d'orientation et suggérez qu'elle en appelle une.
- Informez promptement les autorités compétentes de la violence ou des incidents/situations potentiellement violents.
- À la demande de l'entreprise ou d'autorités extérieures, participez activement à toute enquête sur des allégations de violence au travail.
- Familiarisez-vous avec la gamme de services offerte par le programme d'aide aux employés.

Les organismes publics et privés ont développé des réseaux de réponse coordonnée pour aider les victimes de violence domestique. L'aide peut inclure des consultations téléphoniques, des orientations vers des prestataires et des refuges culturellement et géographiquement en phase avec les victimes, ainsi qu'une formation interne.



Ce programme ne doit pas être utilisé en cas d'urgence ou de besoins de soins urgents. En cas d'urgence, veuillez appeler le service des urgences local ou rendez-vous aux urgences les plus proches. Ce programme ne se substitue pas aux soins d'un médecin ou d'un professionnel de soins de santé. Consultez votre clinicien concernant les soins, traitements ou médicaments spécifiques dont vous avez besoin. En raison de la possibilité d'un conflit d'intérêts, aucun conseil juridique ne sera offert concernant les problèmes impliquant des poursuites judiciaires contre Optum ou ses sociétés affiliées ou toute entité par lequel le correspondant bénéficie de ces services directement ou indirectement (p. ex., l'employeur ou le régime d'assurance-maladie). Ce programme et ses éléments peuvent ne pas être disponibles partout et pour toutes les tailles de groupe, et il peut être modifié à tout moment. Des exclusions et limitations de couverture peuvent s'appliquer.

Optum® est une marque déposée d'Optum, Inc. aux États-Unis et dans d'autres juridictions. Tous les autres noms de produit ou marques sont des marques de commerce ou des marques déposées qui appartiennent à leurs détenteurs respectifs. Optum est un employeur offrant l'égalité d'accès à l'emploi.