

Conférence de sensibilisation



Milieus de travail
alliés contre la
violence conjugale



REGROUPEMENT DES MAISONS
POUR FEMMES VICTIMES
DE VIOLENCE CONJUGALE

avec le soutien de

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec 





Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale

Un vaste réseau engagé depuis 1979 pour le droit à l'intégrité physique et psychologique des femmes.

Il regroupe actuellement 47 maisons d'aide et d'hébergement réparties dans 16 régions du Québec.

Par sa mission d'éducation, de sensibilisation et d'action, le Regroupement :

- Représente les droits et les intérêts des femmes et des enfants victimes de violence conjugale et porte la voix de ses maisons d'hébergement auprès de différentes instances publiques et gouvernementales.
- Sensibilise la population, les intervenants sociaux et le gouvernement à la violence conjugale et les informe des ressources existantes.
- Soutient ses maisons membres dans leur pratique, en développant de nouvelles formations et des outils innovants.



REGROUPEMENT DES MAISONS
POUR FEMMES VICTIMES
DE VIOLENCE CONJUGALE



Les maisons, c'est plus que de l'hébergement !

Les 47 maisons membres du Regroupement offrent différents services :

- Soutien téléphonique 7 jours / 24 heures
- Consultation externe
- Hébergement sécuritaire
- Intervention individuelle, de groupe et jeunesse
- Information, référence, soutien et accompagnement dans les démarches (logement, aide sociale, recours juridiques, etc.)
- Suivi posthébergement
- Prévention et sensibilisation dans la communauté
- Aide aux proches et aux intervenant·e·s sociojudiciaires

24 / 7

Les services des maisons sont gratuits et confidentiels.





Notre programme Milieux de travail alliés contre la violence conjugale



Par ce programme **mis sur pied en 2021**, le Regroupement et ses maisons membres proposent aux employeurs et aux syndicats québécois une série d'actions de sensibilisation et de mesures visant à **rendre les milieux de travail plus sécuritaires et aidant pour les victimes de violence conjugale**.

En se positionnant comme alliés, les employeurs et syndicats peuvent **aider à prévenir les impacts de la violence conjugale au travail**.



Qu'allez-vous apprendre?



Définir la violence conjugale
et ses impacts sur les
victimes



Reconnaître les signes
qu'une employée est victime
de violence conjugale



Réagir de manière
appropriée lors des
dévoilements ou d'indices de
violence conjugale



Mettre en place des
mécanismes et des mesures
de soutien aux victimes

Nous allons aborder un sujet qui peut être sensible pour plusieurs d'entre vous. Respecter votre rythme et vos limites en ayant conscience de vos propres valeurs et croyances.



La violence conjugale et le contrôle coercitif

La violence conjugale

“ La violence conjugale se caractérise par **une série d’actes répétitifs**, qui se produisent généralement selon une **courbe ascendante**. [...] La violence conjugale comprend les **agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles** ainsi que les actes de domination sur le plan **économique**. ”

Gouvernement du Québec, Politique d’intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale, 1995, p. 23.

- Moyen choisi pour dominer l’autre personne et affirmer son pouvoir sur elle.
- Se manifeste dans tous les types de relations amoureuses.
- 8 victimes de violence conjugale sur 10 sont des femmes (79%).⁵



La violence post- séparation

 Quitter le conjoint violent ne met pas fin à la violence.

La violence post-séparation

Même après une séparation ou un divorce, le conjoint violent peut encore menacer, harceler ou attaquer physiquement son ex-partenaire. ¹

La rupture est souvent le moment le plus dangereux pour les femmes victimes de violence conjugale. Des données canadiennes démontrent qu'un grand nombre de féminicides se produisent au moment de la séparation ou après.



La violence conjugale et le contrôle coercitif

Le contrôle coercitif

- Evan Stark, “Coercive Control: How Men Entrap Women in Personal Life”, 2007.
- « Le contrôle coercitif désigne un continuum de violence, d’exploitation, d’humiliation et de manipulation exercées de façon répétée par son auteur [...]. »
- Le but est d’établir et de maintenir une domination sur la victime et de la priver de façon continue de ses droits par « une prise de contrôle insidieuse et progressive, qui n’a pas besoin de coups ni de bleus pour s’exercer. »⁴
- Les femmes qui vivent le contrôle coercitif rapportent des conséquences dévastatrices⁴:
 - Élimine le sentiment d’individualité chez la victime
 - Prise de décision influencée par la peur
 - L’impression de devoir en permanence « marcher sur des œufs »
 - La honte et le doute de ses propres pensées, de ses sentiments, de ses opinions
 - Se sentir constamment rabaissée dans son rôle de femme, de mère et dans son apparence, ses manières d’être et de faire



Les différentes formes de la violence conjugale ⁷

La violence psychologique

C'est une série d'attitudes, de comportements et de propos méprisants, dénigrants et humiliants. Le conjoint violent rabaisse sa conjointe, il la dénigre, il l'insulte, il la rejette, il fait en sorte de l'isoler des amies, de la famille ou des collègues, il est jaloux, il culpabilise sa partenaire pour tout, il critique ses croyances, il la menace, etc.

La violence verbale

Elle peut se manifester par des insultes, des injures ou des sarcasmes. L'agresseur peut utiliser un ton de voix élevé ou un ton normal et menaçant.

La violence physique

Plusieurs formes de brutalité ou de contraintes physiques envers la victime, les enfants, les animaux, les objets, etc. Le conjoint violent peut se servir des coups, il secoue la femme, la gifle, l'écrase contre le mur, la séquestre, l'attache, etc.

La violence sexuelle

Cette violence est plus difficile à cerner et peut être souvent vécue en silence. Le partenaire violent peut forcer la victime à avoir des rapports sexuels non désirés avec lui ou d'autres personnes et en cas de refus, il l'humilie, il l'intimide et il la force.

La violence économique

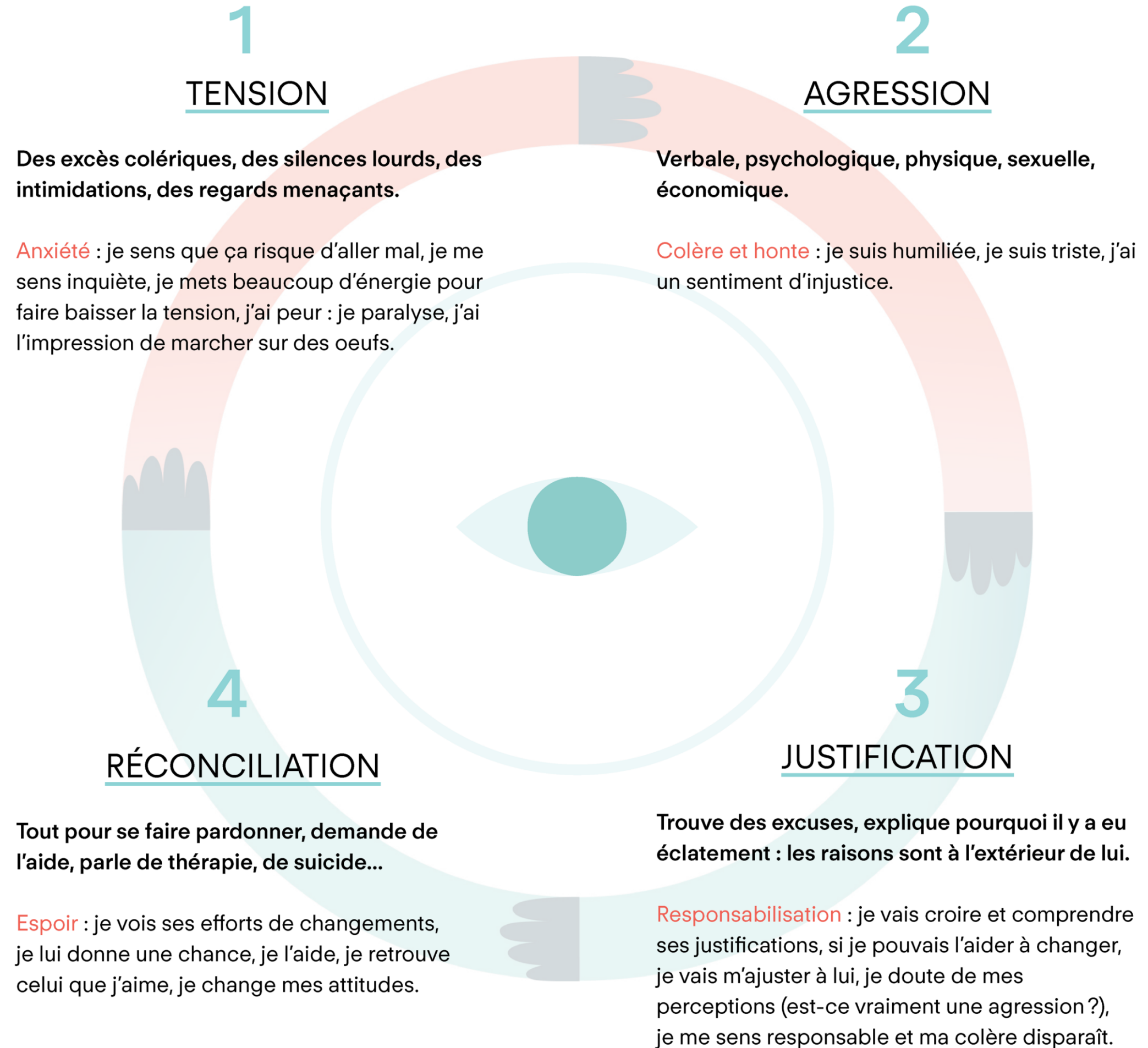
Cette violence est utilisée dans le but de dominer la victime par le biais des ressources financières. Le conjoint violent peut obliger sa partenaire à travailler ou lui interdire, limiter à l'extrême les dépenses, etc.

La cyberviolence

C'est une forme de violence psychologique. Le conjoint violent utilise différents moyens technologiques pour garder le contrôle sur sa conjointe et la surveiller. Le conjoint peut harceler sa partenaire (appels, textos), menacer de publier des photos intimes sur internet ou utiliser la géolocalisation.



Le cycle de la violence conjugale ⁶





La violence conjugale en milieu de travail : une réalité bien présente

Les milieux de travail constituent des alliés importants

Conserver son emploi est un élément clé pour les victimes de violence conjugale. En travaillant, les victimes échappent à la surveillance du partenaire, évitent l'isolement et conservent une sécurité financière. C'est pourquoi la mobilisation des milieux de travail dans la lutte contre la violence est essentielle.

Plusieurs recherches démontrent que la violence conjugale et ses conséquences ne s'arrêtent pas au seuil de la porte.



La violence conjugale en milieu de travail : une réalité bien présente

En 2014, le Congrès du travail du Canada et l'Université Western en Ontario ont mené une vaste enquête sur la violence conjugale en milieu de travail. On y apprend que :

33,6 % des répondant·e·s ont déclaré avoir vécu de la violence conjugale au cours de leur vie.

Parmi ces personnes, plus de **53 %** ont déclaré que la violence familiale se poursuivait au travail :

- 40,6 % ont subi du harcèlement par téléphone ou message texte.
- 20,5 % ont été suivi·e·s ou harcelé·e·s à proximité du lieu de travail.
- Pour 18,2 %, la personne violente s'est présentée sur le lieu du travail.
- Pour 14,5 %, la personne violente a communiqué avec les collègues ou l'employeur pour parler de la victime.²

71 % des employeurs ont déjà vécu une situation où ils devaient protéger une victime de violence familiale.³



Des impacts sur toute l'organisation⁴

Pour la victime

- Stress et anxiété
- Fatigue
- Perte de confiance
- Manque de concentration
- Peur
- Difficulté à finir les tâches
- Dépression
- Retards
- Absences
- Arrêt de travail
- Perte de l'emploi
- Perte d'expérience
- Moins productive
- Accidents de travail

Pour les collègues

- Stress
- Inquiétude
- Frustration
- Charge de travail qui augmente
- Conflits d'équipe
- Manque de motivation
- Ambiance toxique
- Instabilité dans l'équipe
- Crainte pour leur sécurité

Pour l'employeur

- Perte de productivité
- Perte de personnel
- Accidents de travail
- Perte d'expertise
- Problèmes de sécurité
- Pertes financières
- Réputation affaiblie



Les obligations de l'employeur selon la législation

Depuis le 6 octobre 2021 : l'employeur doit, sur les lieux de travail, prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. ⁶



Loi sur la santé et la sécurité du travail

Article 51

« 16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. »



Reconnaître les signes de violence conjugale en milieu de travail

Outils pour les milieux
de travail

Les victimes de violence conjugale hésitent à se confier de peur de ne pas être crues, d'être jugées, ou encore de se faire licencier.

Signes qui peuvent vous aider à reconnaître si une femme est victime de violence conjugale⁶ :

- Nombreux appels ou messages textes personnels
- Retards et absences inhabituels
- Surveillance et présence du partenaire
- Isolement
- Baisse de l'efficacité
- Anxiété
- Fractures ou blessures visibles
- Changement vestimentaire, apparence physique (maquillage etc.)
- Demande d'aménagements au bureau ou changements d'horaire



Vous avez des doutes ?

Appelez les intervenantes de nos maisons, elles vous aideront à reconnaître les signes et vous conseilleront sur la meilleure façon d'avoir une attitude aidante.



Répondre et réagir adéquatement à un dévoilement de violence conjugale

Outils pour les milieux
de travail

Quelques principes à appliquer pour assurer une communication ouverte qui assure confort et confiance lors de la rencontre⁸ :

- Rester neutre et à l'écoute de la personne
- Décider d'un moment et d'un endroit opportuns
- Décrire les faits
- Croire et rassurer la personne
- Demeurer à l'écoute de son rythme et respecter ses choix
- Assurer la confidentialité
- Référer vers des ressources spécialisées
- Remercier
- Respecter vos propres limites

« J'ai entendu que... » (ex. :
« J'ai entendu que vous
recevez plusieurs appels
par jour de votre
conjoint. »)

« Je suis préoccupé·e par
votre situation. »

« Les maisons d'aide
et d'hébergement peuvent
vous soutenir dans le
processus, peu importe ce
que vous décidez. »



COMMENT ÊTRE UN MILIEU DE TRAVAIL ALLIÉ CONTRE LA VIOLENCE CONJUGALE



Les employeurs, les syndicats et les ressources humaines jouent un rôle essentiel pour créer un milieu de travail sécuritaire et soutenant.



La mise en place de mesures de sensibilisation à la problématique de la violence conjugale bénéficiera à tout le personnel.



Pour les femmes vivant une situation de violence conjugale, travailler dans un milieu de travail sensibilisé facilitera leur dévoilement.

**Mesures et outils
pour les
employeurs, les
ressources
humaines et les
syndicats**



PRÉVOYEZ DES MESURES DE SENSIBILISATION POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL¹⁰

Les mesures de sensibilisation visent à :

- Informer l'ensemble du personnel sur la problématique de la violence conjugale
- Donner des clés pour soutenir adéquatement les femmes victimes

Exemples :

- Ateliers de sensibilisation
- Affichage matériel de sensibilisation
- Partage d'informations via les communications internes
- Etc.

**Mesures
à mettre en place
afin de créer un
milieu de travail
sécuritaire et
aidant**



ÉLABOREZ DES MESURES D'ACCOMMODEMENT POUR LES VICTIMES

Les mesures d'accommodement peuvent se retrouver dans :

- Les procédures internes de l'organisation
- Un plan d'accompagnement spécifique

Exemples :

- Offre de congés appropriés
- Modification du numéro de téléphone et du courriel
- Mutation de poste ou modification des tâches
- Flexibilité des horaires
- Possibilité de contacter la police, des intervenantes ou des avocat·e·s pendant ses heures de travail
- Exemption de mesures disciplinaires ;
- Etc.

**Mesures
à mettre en place
afin de créer un
milieu de travail
sécuritaire et
aidant**



NOMMEZ UNE PERSONNE-RESSOURCE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

En nommant une personne-ressource, l'organisation s'assure qu'une personne désignée prend en charge le dossier de la violence conjugale et accompagne les victimes. Elle pourra aussi être responsable de mettre en place le plan d'accompagnement et le plan de sécurité, si nécessaire.



Mesures
à mettre en place
afin de créer un
milieu de travail
sécuritaire et
aidant



ADAPTEZ VOTRE POLITIQUE DE TRAVAIL OU DÉVELOPPEZ-EN UNE SPÉCIFIQUE EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE

Éléments importants d'une Politique de travail :

- Déclaration de l'employeur
- Liste des actions de sensibilisation
- Nomination d'une personne-ressource
- Plan de sécurité
- Mesures garantissant la confidentialité des témoignages
- Mesures d'accommodement

**Les outils pour
implanter ces
mesures**



PRÉVOYEZ UN PLAN DE SÉCURITÉ EN CAS DE SITUATION DE VIOLENCE CONJUGALE À RISQUE POUR LE PERSONNEL

Certaines situations de violence conjugale comportent davantage de risque pour les victimes et leurs collègues de travail.

L'organisation peut prévoir déployer un plan de sécurité afin de garantir la sécurité de son personnel.

Exemples de situation à risque :

- Le conjoint violent se présente très souvent sur le lieu de travail.
- Le conjoint violent a des attitudes menaçantes ou il a déjà proféré des menaces envers sa conjointe ou à un·e autre employé·e.
- Il y a une ordonnance d'interdiction de contact.
- L'employée victime est inquiète pour sa sécurité, notamment au moment de la rupture.

**Les outils pour
implanter ces
mesures**



PRÉVOYEZ UN PLAN DE SÉCURITÉ EN CAS DE SITUATION DE VIOLENCE CONJUGALE À RISQUE POUR LE PERSONNEL

Voici quelques éléments qu'un plan de sécurité devrait contenir :

- Prise de contact avec une maison d'aide et d'hébergement pour développer le plan de sécurité personnalisé ;
- Liste des mesures à déployer et rôle et responsabilité des diverses instances, par exemple ;
 - Désactiver la localisation des appels sur le téléphone
 - Recueillir les messages et les courriels envoyés par le conjoint violent
 - Supprimer toute référence au nom et à l'emplacement de l'employée sur vos sites internes ou externes, médias sociaux ou autres
 - Éloigner le poste de travail des zones visibles par le public
 - Demander aux collègues de ne pas fournir de renseignements personnels
 - Possibilité pour l'employée d'apporter un bagage d'urgence au travail;
 - Etc.

**Les outils pour
implanter ces
mesures**



Comment le syndicat peut-il collaborer avec l'employeur afin de créer un milieu de travail soutenant et sécuritaire pour les victimes de violence conjugale?¹¹

- En suivant des formations sur la violence conjugale et en encourageant l'organisation à suivre des formations
- En prévenant les risques liés à la violence sur la santé et sécurité du personnel
- En connaissant les mesures d'accommodement possibles dans l'organisation concernant la violence conjugale
- En accompagnant la victime lors des discussions avec l'employeur sur des mesures d'accommodement
- En respectant les décisions prises par l'employée victime de violence conjugale
- En connaissant les ressources spécialisées en matière de violence conjugale
- En négociant des clauses de convention collective pour les victimes de violence conjugale
- En créant un poste d'intervenante sociale auprès des employé·e·s
- En appuyant les luttes que les femmes mènent sur divers fronts : égalité, équité salariale, harcèlement, violences, etc.



S'allier



Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

milieuxdetravailallies.com

milieuxallies@maisons-femmes.qc.ca

(438) 507-5387 ou (438) 372-3865





**Avez-vous
des questions?**



RÉFÉRENCES

1. **REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE.** *Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé.e.s.* Québec, Canada.
2. **C.N. WATHEN, J.C.D. MACGREGOR, B.J. MACQUARRIE avec le CANADIAN LABOUR CONGRESS.** *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison ? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail.* London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. 2014 [https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf]
3. **C. BOYER ET L. CHÉNIER.** *La violence familiale et le rôle de l'employeur,* The Conference Board of Canada. 2015.
4. **DV@WORKNET.** *The impact of domestic violence on workers and workplaces.* Ontario, Canada. 2018
5. **Site Internet de la CNESST**
[https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst#date] (consulté en ligne le 13 octobre 2021)



RÉFÉRENCES (Suite)

6. **KATHERINE GAUTHIER.** *La violence conjugale... une menace pour mon entreprise ? – Guide pour l'employeur.* Projet régional de prévention et de sensibilisation en violence conjugale et dans les relations amoureuses. Maison des femmes de Baie-Comeau. 2013

[<http://www.maisonfemmessi.com/>

[La%20violence%20conjugale...une%20menace%20pour%20mon%20entreprise.pdf](http://www.maisonfemmessi.com/La%20violence%20conjugale...une%20menace%20pour%20mon%20entreprise.pdf)]

7. **REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE.** *Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé.e.s.* Québec, Canada

8. *Ibid.*

9. *Ibid.*

10. *Ibid.*

11. *Ibid.*, À noter toutes les mesures et tous les outils proposés peuvent être retrouvés dans le *Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé.e.s.*