

Enquête sur la violence conjugale Des conclusions choquantes

En décembre 2014, le Congrès du travail du Canada (CTC) a publié les conclusions d'une enquête sur les répercussions de la violence conjugale sur la vie des travailleuses et des travailleurs, réalisée avec le concours du Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants de l'Université Western Ontario.

Les 8 400 réponses obtenues dans le cadre du sondage indiquent qu'un tiers de tous les travailleurs et travailleuses ont subi de la violence conjugale à un moment de leur vie (33,6 %). Le taux est plus élevé chez les travailleuses : 37,6 % en ont été victimes par le passé et 7 % le sont actuellement.

Dans plus de la moitié des cas (53,5 %), la violence conjugale poursuit les victimes jusqu'à leur travail. Elle prend généralement la forme d'appels téléphoniques et de messages textes menaçants (40,6 %). Dans 20,5 % des cas, la victime a été suivie ou harcelée par son conjoint à proximité de son lieu de travail et dans 18,2 % des cas, le harceleur s'est présenté à son lieu de travail.

La violence conjugale nuit au rendement professionnel : 81,9 % des victimes affirment être distraites, fatiguées ou mal en point. Plus du tiers soutiennent avoir éprouvé des difficultés à se rendre au travail. Malheureusement, la violence conjugale peut aussi mener au renvoi de la victime (8,5 % des cas). Une situation tout à fait dramatique, puisque le travail est souvent la seule façon pour une victime de violence conjugale de s'éloigner de son agresseur.

Qu'est-ce que cela signifie pour les membres de l'AFPC?

Si l'on applique ces chiffres aux membres de l'AFPC, on prend conscience que le problème touche une proportion énorme de nos membres. L'AFPC compte 180 000 membres, dont 100 000 femmes. Cela signifie que :

- 37 000 femmes membres de l'AFPC ont connu ou connaîtront une situation de violence conjugale au moins une fois dans leur vie.

- Tous les jours, 7 000 femmes se rendent au travail en laissant derrière elles un conjoint violent.
- 3 745 subissent une forme de violence conjugale au travail ou à proximité du lieu de travail.
- 1 500 reçoivent des appels téléphoniques ou des messages textes harcelants au travail.
- 750 sont suivies ou harcelées par leur agresseur en route vers leur travail.
- 680 se retrouvent en présence de leur agresseur sur les lieux mêmes de leur travail.
- La violence conjugale a eu des répercussions négatives sur le rendement au travail de 3 070 femmes.
- Près de 600 femmes ont perdu leur emploi en raison des répercussions de la violence conjugale sur leur rendement.

Les employeurs canadiens commencent à prendre conscience de leurs obligations

En 2014, le Conference Board du Canada a réalisé un sondage afin de savoir comment les employeurs abordent le problème de la violence conjugale. Les résultats ont été publiés en novembre 2015 dans un document intitulé *La violence familiale et le rôle de l'employeur*. On y apprend que :

- 71 % des employeurs ont connu une situation où il leur a été nécessaire de protéger une victime de violence conjugale.
- Près de 80 % des employeurs des grandes sociétés ont eu à prendre des mesures pour protéger une employée.
- Les employeurs de la fonction publique (le « gouvernement ») affichent par contre le taux le plus faible (à peine plus de 55 %).

Près d'un employeur sur cinq (18 %) a mis en place une politique particulière sur la violence conjugale; 45 % rapportent que le problème est traité dans d'autres politiques comme le code de conduite, la politique sur le harcèlement sexuel ou la politique sur l'intimidation et la violence au travail.

Que faire?

La violence faite aux femmes est une priorité de longue date pour nos membres. Plusieurs résolutions ont été adoptées au fil des ans dans le cadre des conférences nationales des femmes. Lors du Congrès national de 2015, les membres ont adopté une résolution demandant la mise sur pied d'un programme de sensibilisation à la violence conjugale.

En décembre 2015, l'AFPC tenait un Forum des femmes sur la violence conjugale au travail. Ce forum a permis d'examiner par quels moyens l'AFPC peut améliorer le soutien qu'elle offre à ses membres victimes de violence conjugale au travail. Les femmes membres de l'AFPC ont proposé une série de mesures pour contrer le phénomène et atténuer ses répercussions sur la vie au travail des victimes :

- Former des premiers intervenants et intervenantes afin de les renseigner sur les dynamiques de la violence conjugale et les signes avertisseurs; les façons d'aborder le sujet avec les membres touchés par le problème; les voies à suivre pour en informer les gestionnaires et les comités de santé et de sécurité
- Mettre en place un protocole relatif à la violence conjugale au travail : connaître les signes avertisseurs; réaliser une évaluation des risques; planifier la sécurité au travail; offrir des mesures d'adaptation; prévoir au besoin des mesures d'assouplissement et de transfert; établir des liens avec les maisons d'hébergement et les organismes communautaires
- Élaborer une « trousse de survie » destinée aux membres : liste de ressources locales; conseils sur l'importance de cacher son passeport, de conserver des copies des documents importants, d'ouvrir un compte bancaire personnel et de garder une clé supplémentaire pour la maison, etc.

- Incorporer la violence conjugale aux politiques en matière de santé et de sécurité : exposer les « risques » associés à la violence conjugale et reconnaître qu'elle peut présenter un « danger » au travail; rappeler le « devoir de diligence » des employeurs et étendre les stratégies de prévention; modifier les lois fédérales et provinciales sur la santé et la sécurité de manière à ce qu'elles incluent la violence conjugale
- Présenter des revendications sur la question à la table de négociation : revendiquer un congé rémunéré pour régler les problèmes découlant de la violence conjugale (déjà accompli par l'AFPC au Yukon) et négocier l'obtention d'un poste d'intervenante auprès des femmes (à l'instar d'UNIFOR) ou de postes de déléguées sociales et délégués sociaux comme dans les conventions de la STTP.
- Faire pression afin de faire modifier les normes fédérales et provinciales en matière d'emploi afin d'accorder aux travailleuses le droit de demander des modalités de travail flexible ainsi qu'un congé spécial pour victime de violence conjugale, à l'instar des dispositions adoptées récemment par le Manitoba.

L'AFPC collabore avec le Congrès du travail du Canada et ses affiliés dans ce dossier.

La question a été soulevée l'an dernier par la délégation syndicale canadienne auprès de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies. Le CTC participe à des rencontres de haut niveau à l'Organisation internationale du Travail dans le but d'élaborer une convention sur la violence conjugale au travail qui établirait les principes de base en matière de lutte contre le phénomène.

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



**Western
Education**

Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children



Congrès du travail du Canada
Canadian Labour Congress



**Western
FIMS**

Faculty of Information & Media Studies

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

Les répercussions de la violence conjugale sur les travailleuses et travailleurs et le milieu de travail

« Mon employeur m'a simplement dit de prendre tout le temps qu'il me fallait et de lui faire savoir si j'avais besoin de quoi que ce soit. J'ai eu bien de la chance que mon employeur se soit montré si compréhensif et accommodant. »

« Les gens savaient, j'avais honte, ils n'avaient pas beaucoup de respect pour moi. »

« Mes collègues étaient inquiets et préoccupés par les indices physiques et psychologiques de la violence. »

Les conséquences directes et indirectes de la violence conjugale coûtent aux employeurs canadiens 77,9 millions de dollars par an¹, et bien plus cher encore aux individus, aux familles et à la société. Cependant, nous en savons très peu sur la portée et les conséquences de ce problème au Canada.

De plus en plus de données viennent confirmer l'existence d'un lien entre l'indépendance financière, le fait d'avoir un emploi rémunéré et la violence conjugale. Nous savons à présent que 1) les femmes ayant des antécédents de violence conjugale ont un parcours professionnel plus instable, elles gagnent donc moins bien leur vie, elles ont souvent dû changer d'emploi et elles occupent plus souvent des emplois occasionnels et à temps partiel que les femmes n'ayant jamais subi d'actes de violence²⁻⁵, et que 2) l'emploi est la principale voie de sortie d'une relation de violence. La sécurité financière que procure un emploi peut aider les femmes à sortir de l'isolement créé par la violence conjugale et à conserver, autant que possible, leur domicile et leur niveau de vie, tant pour elles-mêmes que pour leurs enfants.⁴⁻⁶

Commettre des actes de violence conjugale a des conséquences importantes pour l'agresseur en tant que travailleur ainsi que pour son lieu de travail. Une étude récente a révélé que 53 % des agresseurs estimaient que leur comportement avait nui à leur rendement professionnel, 75 % avaient du mal à se concentrer au travail et 19 % ont rapporté avoir causé ou presque causé des accidents sur leur lieu de travail en raison de leur comportement violent⁷. Ce comportement conduit à une perte d'heures de travail rémunérées et non rémunérées, à la diminution de la productivité et à des risques pour la sécurité des collègues.

Au plan international, les résultats d'enquêtes sur la prévalence et les répercussions de la violence conjugale sur le milieu de travail commencent tout juste à être connus. L'Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse (ADFVC) de l'Université de la Nouvelle-Galles-du-Sud a réalisé une enquête inédite en partenariat avec le mouvement syndical. Plus de 3 600 membres syndicaux y ont répondu⁸. Grâce à ce projet, plus de 1,6 million de travailleuses et travailleurs australiens peuvent désormais bénéficier de prestations pour les conséquences de la violence conjugale, y compris des congés payés spécifiques, une protection contre la rétorsion et des aménagements de travail flexibles.

Il est urgent d'obtenir des données sur la situation au Canada si nous voulons défendre et améliorer les politiques traitant des conséquences de la violence conjugale sur le milieu de travail et contribuer à la recherche internationale

en la matière. C'est ainsi que le Congrès du travail du Canada (CTC), en partenariat avec des chercheurs de l'Université Western, en Ontario, a mené la première enquête canadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. Des éléments plus concrets permettront par la suite de concevoir des lois, des politiques et des pratiques pour la prévention de la violence et le respect de la sécurité sur les lieux de travail, qui contraignent les agresseurs à répondre de leurs actes et soulagent les victimes du poids de leur isolement face à la violence conjugale.

Méthodologie

L'enquête en ligne a été réalisée entre le 6 décembre 2013 et le 6 juin 2014. Les participantes et participants ont été recrutés à travers les réseaux étendus du mouvement syndical. La promotion de l'enquête a été faite dans les médias nationaux au moment du lancement. L'enquête était offerte en anglais et en français, elle était ouverte aux personnes (hommes et femmes) âgées d'au moins 15 ans, qu'elles aient ou non été directement victimes de violence conjugale.

Elle comprenait plus de 60 questions axées sur l'expérience qu'avaient les participantes et participants de la violence conjugale et de ses répercussions sur le milieu de travail, notamment sur le fait de subir ou d'avoir subi des actes de violence conjugale et de connaître ou d'avoir connu des collègues de travail ayant subi ou commis des actes de violence conjugale. Les personnes victimes de violence conjugale devaient répondre à d'autres questions portant sur les répercussions dans leur travail et sur leurs collègues, le fait d'en parler au travail et le type de soutien offert par l'employeur. L'enquête a été examinée et approuvée par le Conseil d'éthique de la recherche de l'Université Western.

Pour les besoins de l'étude, la violence conjugale était définie comme toute forme de violence physique, sexuelle, affective ou psychologique, ce qui comprend le contrôle financier, le harcèlement et l'intimidation. Cela se produit entre partenaires intimes de sexe opposé ou de même sexe, mariés ou non, conjoints de fait ou vivant ensemble. Elle peut également continuer après une séparation.

« La violence conjugale a été une source de malaise entre moi et mes collègues parce que je devais m'absenter, parce que je pleurais parfois et parce que certaines personnes se sentaient impuissantes et auraient voulu intervenir, mais n'osaient pas le faire de peur de me mettre ou de se mettre en danger. »

« [L'agresseur] appelait mon lieu de travail pour savoir à quelle heure j'étais partie et il appelait quand j'arrivais pour s'assurer que j'étais bien au travail. »

RÉSULTATS

Qui a participé?

TABLEAU 1 : Âge

15 - 24	2,7 %
25 - 34	17,5 %
35 - 44	23,7 %
44 - 54	31,8 %
55 - 64	21,1 %
65 - 74	2,5 %
75+	0,3 %
n'ont pas répondu	0,5 %

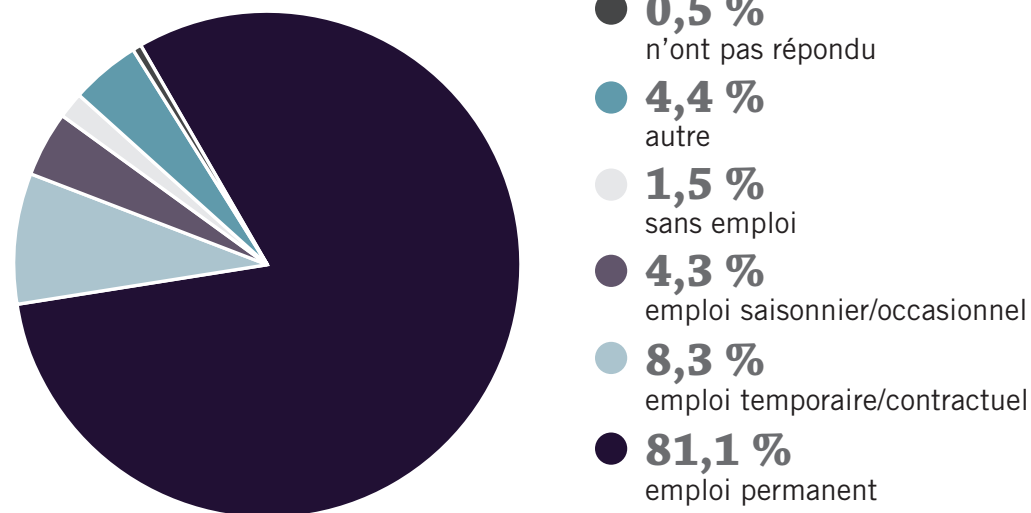
« Je voyais bien que ma situation risquait de mettre d'autres personnes en danger et j'ai eu de la chance qu'aucune des menaces n'ait été mise à exécution. »

« La situation avec mon ex-mari me rendait anxieuse, j'étais fatiguée par manque de sommeil. Ça gâchait le plaisir que j'avais habituellement à travailler. »

Au total, 8 429 personnes ont répondu à l'enquête, dont 95,5 % en anglais et 4,5 % en français. Au total, 87,7 % ont déclaré être nées au Canada et 4,7 % se définissaient autochtones. La majorité des personnes ayant répondu étaient des femmes (78,4 %); le restant s'est identifié comme étant de sexe masculin (20,4 %), transgenre (0,2 %), « autre » (0,2 %) ou n'a pas répondu à la question (0,7 %). La moitié des participantes et participants (l'échantillon) vivaient en Ontario (49,8 %), 21,6 % en Colombie-Britannique et le restant était réparti entre les autres provinces et les territoires. La majorité des participantes et participants (94,1 %) avaient entre 25 et 64 ans, 2,7 % avaient entre 15 et 24 ans et 2,8 % avaient 65 ans et plus (tableau 1). En termes d'orientation sexuelle, 86,1 % des personnes ayant répondu ont déclaré être hétérosexuelles (4,8 % n'ont pas répondu à la question sur l'orientation sexuelle). 18,7 % de l'échantillon a indiqué avoir un ou plusieurs handicaps.

Dans la logique de la stratégie de recrutement, la grande majorité (93,7 %) de l'échantillon déclarait occuper un emploi permanent, temporaire ou contractuel, ou saisonnier/occasionnel (Figure 1). Le restant était sans emploi ou « autre » (retraité, en congé d'invalidité ou occupant plusieurs types d'emploi, etc.) ou n'a pas répondu à la question. La plupart des personnes étaient syndiquées (81,4 %), ou l'avaient été dans leur dernier emploi, si elles se trouvaient actuellement sans emploi. Plus de la moitié de l'échantillon a déclaré travailler dans le secteur des services éducatifs (28,2 %) ou le secteur des soins de santé et de l'aide sociale (23,8 %). Tous les autres secteurs (selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord⁹) représentaient chacun moins de 9 %. La catégorie « autre » représentait 8 %.

FIGURE 1 : Situation d'emploi

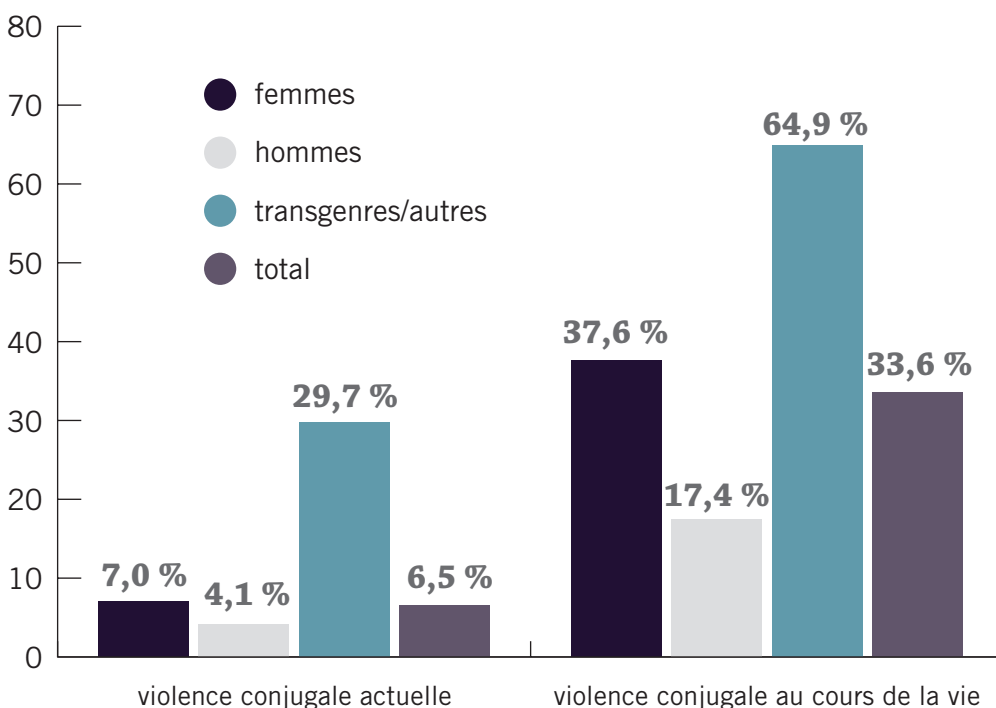


Expérience de la violence conjugale

Un tiers (33,6 %) des participantes et participants ont déclaré avoir été victimes de violence perpétrée par leur partenaire; il existait des différences selon le sexe (Figure 2). Les participantes et participants autochtones, les personnes ayant un handicap et celles dont l'orientation sexuelle déclarée était autre qu'hétérosexuelle (p. ex., les lesbiennes, les gays ou les personnes bisexuelles) étaient plus nombreuses à déclarer avoir été victimes de violence conjugale au cours de leur vie. Les taux de prévalence corroboraient les chiffres des enquêtes nationales précédentes ^{10, 11}.

En termes d'expérience indirecte de la violence conjugale, 35,4 % des personnes ont déclaré connaître au moins un ou une collègue qui semble être ou avoir été victime de violence conjugale et 11,8 % ont déclaré connaître au moins une ou un collègue qui semble être ou avoir été capable de violence envers son ou sa partenaire.

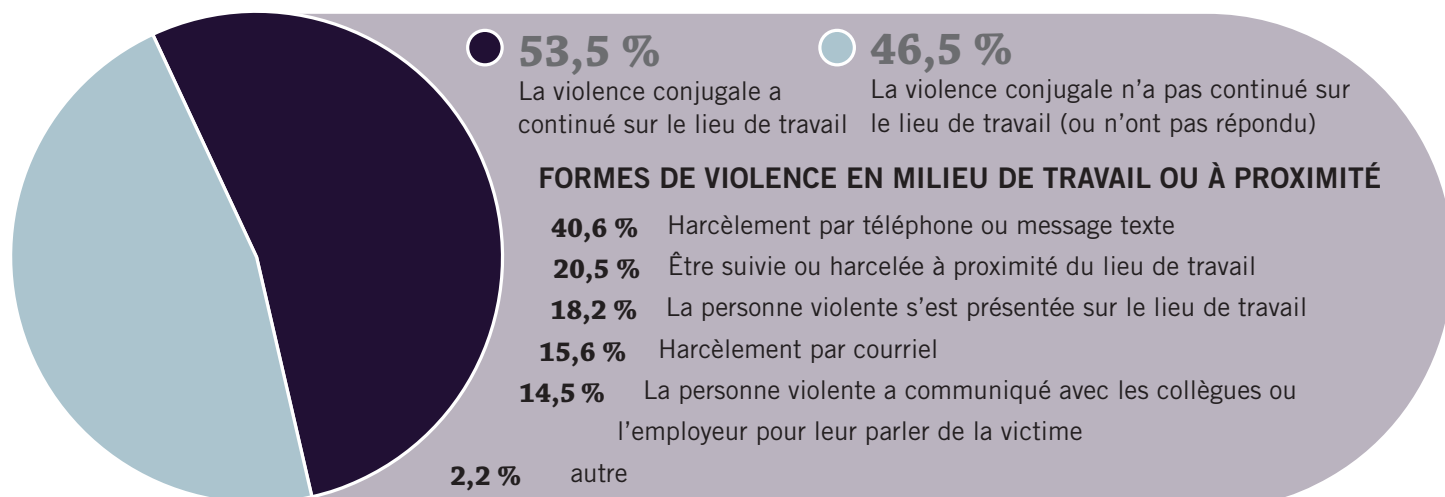
FIGURE 2 : Prévalence de la violence conjugale selon le sexe



« Je devais trouver une maison d'hébergement à cause de la violence nocturne. Je me retrouvais alors sans vêtements pour aller travailler et sans uniformes scolaires pour les enfants. Le lendemain, mes enfants et moi étions trop bouleversés pour aller au travail et à l'école. »

« J'ai eu des problèmes parce que j'étais trop souvent absente et maintenant, je ne peux pas m'absenter sans fournir une attestation médicale. »

FIGURE 3 : La violence conjugale au travail



Parmi les personnes victimes de violence conjugale

38 %

ont déclaré que la violence conjugale nuisait à leur

capacité de se rendre au travail

8,5 %

avaient perdu leur emploi à cause de la violence conjugale

Les répercussions de la violence conjugale sur les travailleuses et travailleurs et le milieu de travail

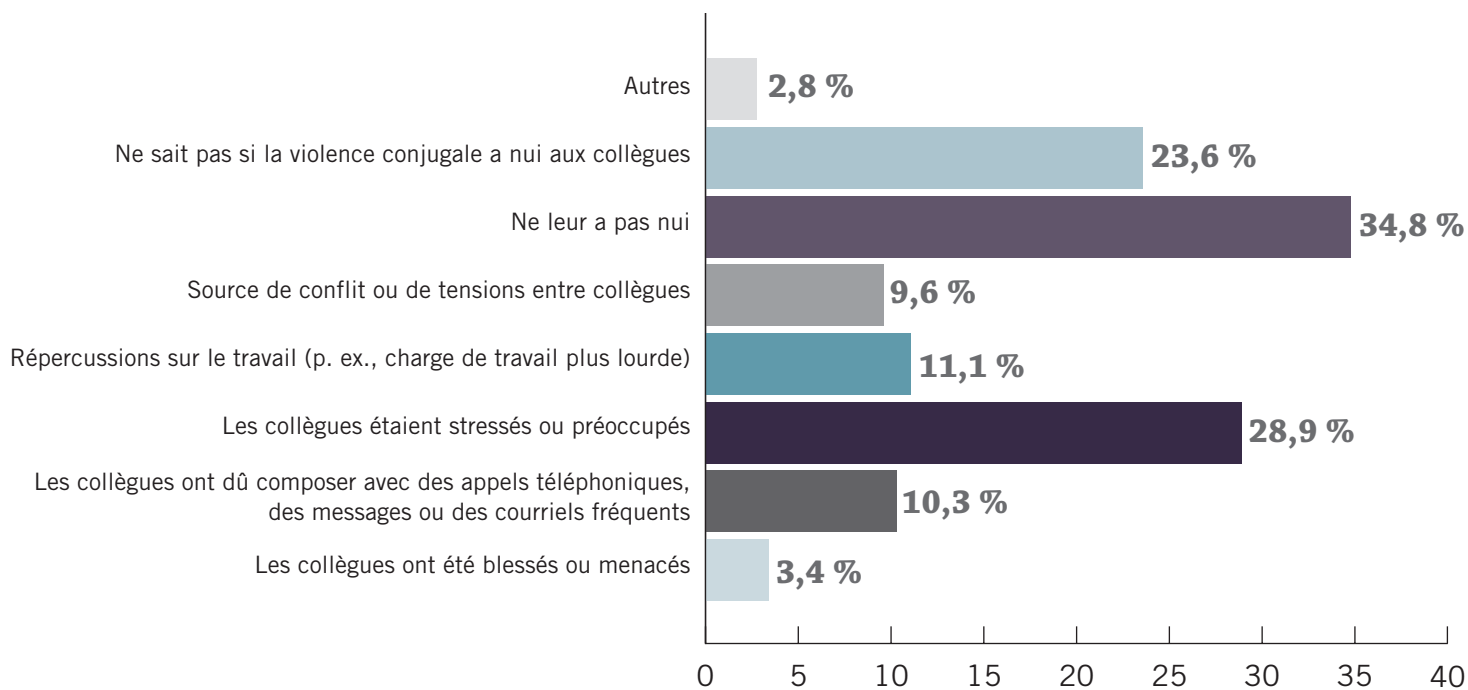
38 % des personnes ayant déclaré être ou avoir été victimes de violence conjugale ont indiqué que cela avait nui à leur capacité de se rendre au travail (retards, absences ou les deux). Au total, 8,5 % des victimes de violence conjugale ont déclaré avoir perdu leur emploi à cause de cela.

Plus de la moitié (53,5 %) des personnes ayant déclaré être ou avoir été victimes de violence conjugale ont indiqué qu'au moins une forme de violence s'était produite sur leur lieu de travail ou à proximité. Il s'agissait le plus souvent de harcèlement par téléphone ou par message texte (40,6 %) et d'être suivie ou harcelée à proximité du lieu de travail (20,5 %; Figure 3).

Nous avons demandé aux personnes ayant déclaré être ou avoir été victimes de violence conjugale si cela avait nui à leur rendement professionnel. Au total, 81,9 % ont déclaré que la violence conjugale avait nui à leur rendement professionnel, le plus souvent sous forme de manque de concentration, ou de sensation de fatigue et/ou de malaise.

Les personnes victimes de violence conjugale ne sont pas seules à en subir les répercussions. Elles étaient nombreuses (37,1 %) à déclarer que cela nuisait également à leurs collègues. Les répercussions les plus souvent rapportées étaient le stress ou la préoccupation des collègues face à une situation de violence conjugale (28,9 %; Figure 4).

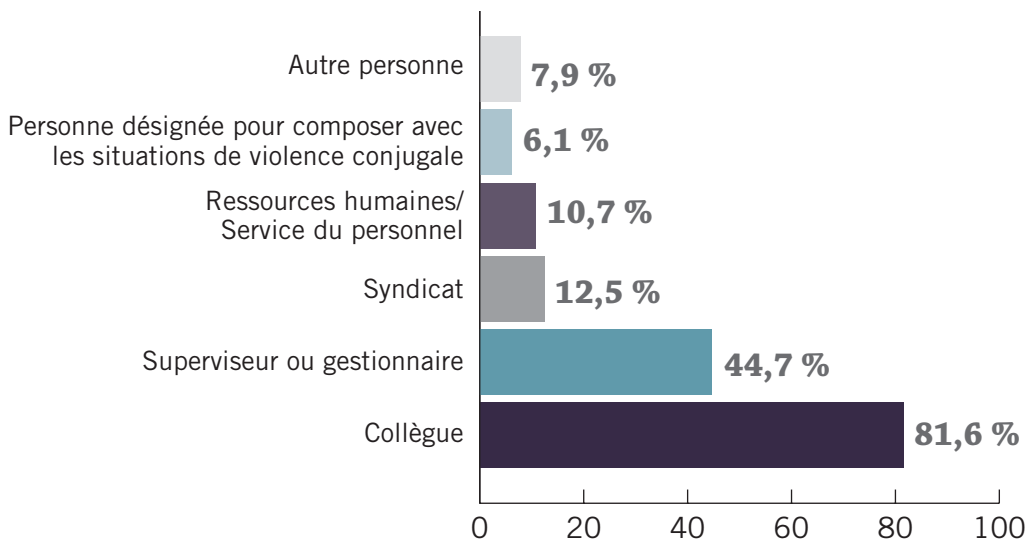
FIGURE 4 : Les répercussions de la violence conjugale sur les collègues de travail



Soutien du milieu de travail aux victimes de violence conjugale

Au total, 43,2 % des personnes victimes de violence conjugale ont déclaré en avoir parlé avec quelqu'un au travail. Il existe des différences selon le sexe, les hommes étant particulièrement réticents à parler de violence conjugale sur leur lieu de travail. Près de la moitié des personnes qui en ont parlé se sont ouvertes à plus d'une personne. Les interlocuteurs étaient le plus souvent des collègues (81,6 %) et des superviseurs ou gestionnaires (44,7 %; Figure 5).

FIGURE 5 : Soutien du milieu de travail aux victimes de violence conjugale



Parmi les personnes victimes de violence conjugale

81,9 %

ont déclaré que la violence conjugale nuisait à leur rendement professionnel

« Il a fait semblant d'être un agent de sécurité et m'a traînée dehors. »

« [J'ai] menti au sujet de mes blessures et de mes absences parce que j'avais peur et que je n'étais pas capable à l'époque de reconnaître le fait d'être maltraitée. »

« Le soutien que j'ai reçu de quelques collègues et du psychologue de mon lieu de travail m'a beaucoup aidée. Les commérages malveillants n'ont vraiment pas aidé. »

« ... Il n'y a pas de doute que cela m'affectait, mais j'étais fière de réussir à rester concentrée et professionnelle y compris au niveau de mon apparence. Mais ce fut une période très difficile. »

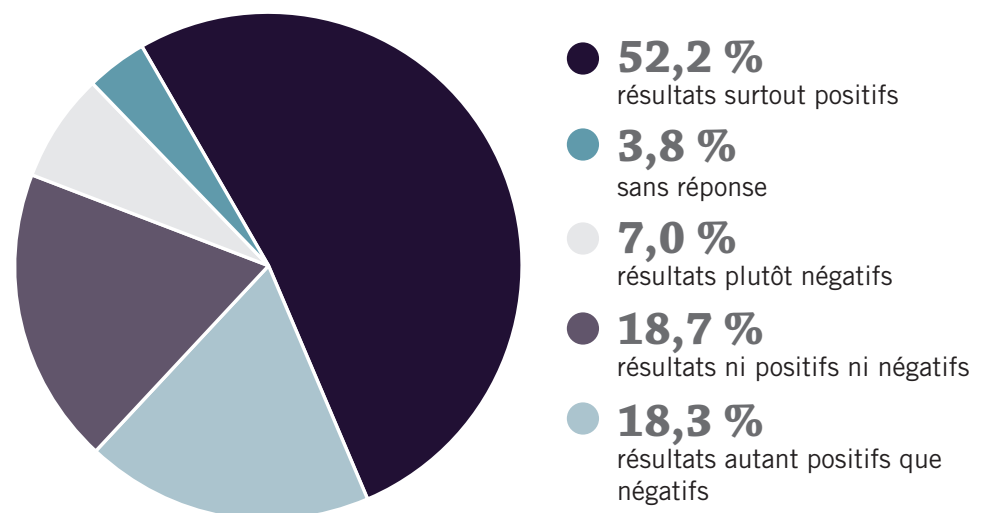
En règle générale, les personnes qui ont parlé de violence conjugale au travail ont trouvé que leur interlocuteur « les avait aidées », mais la manière variait. Par exemple, les collègues offraient le plus souvent une « oreille attentive » et les personnes désignées pour composer avec les situations de violence conjugale aidaient le plus souvent les victimes à mettre au point un plan de secours. Les syndicats, les superviseurs et gestionnaires et les Ressources humaines offraient le plus souvent des congés payés.

Lorsque l'on a demandé aux personnes concernées de résumer ce qui était ressorti de leurs échanges avec des personnes du milieu de travail au sujet de la violence conjugale, un peu plus de la moitié (52,2 %) ont répondu que « cela a donné des résultats surtout positifs », et 7 % seulement que « cela a eu des conséquences plutôt négatives ». Un nombre égal de personnes (18,3 % et 18,7 %, respectivement) ont déclaré que « les conséquences ont été positives et négatives », ou que « rien de positif ou de négatif n'en est ressorti » (Figure 6).

Au total, 28 % des participantes et participants ont déclaré avoir reçu de leur employeur des informations sur la violence conjugale. 27,2 % des participantes et participants syndiqués ont déclaré avoir reçu de leur syndicat des informations sur la violence conjugale.

Seuls 10,6 % du total des participantes et participants estiment que les employeurs sont conscients des répercussions de la violence conjugale sur les travailleuses et les travailleurs, mais parmi les personnes qui ont répondu dans l'affirmative, 62,3 % estiment que les employeurs offrent un soutien positif aux personnes victimes de violence conjugale. De même, seuls 11,3 % du total des participantes et participants estiment que les dirigeants syndicaux sont conscients des répercussions de la violence conjugale sur les membres, et de ce groupe, 86,6 % estiment que les syndicats offrent un soutien positif aux membres.

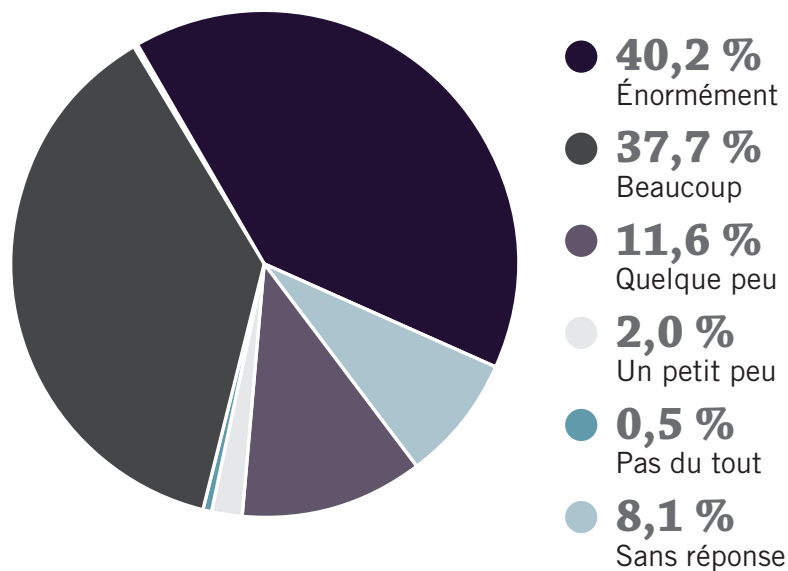
FIGURE 6 : Soutien du milieu de travail aux victimes de violence conjugale — résultats



Perceptions du milieu de travail à l'égard de la violence conjugale

La plupart des gens saisissent bien l'importance des répercussions de la violence conjugale sur les victimes, les agresseurs et leurs collègues, ainsi que sur le milieu de travail dans son ensemble. En fait, 75 % des personnes ayant répondu à l'enquête estiment que l'aide fournie par l'employeur sous forme de congés payés et de mise en place de politiques contre la violence conjugale peut réduire les répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs. 91,5 % des personnes ayant répondu à l'enquête estiment que la violence conjugale a au moins « un petit peu » de répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs qui y sont exposés d'une façon ou d'une autre. La majorité estime que cela a « énormément » de répercussions (40,2 %; Figure 7).

FIGURE 7 : Perception des répercussions de la violence conjugale sur le milieu de travail



91,5 %
des personnes ayant répondu à l'enquête estiment que la violence conjugale a des répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs

« Certains collègues vont vous écouter, mais la plupart n'ont pas vraiment envie de s'impliquer. La seule préoccupation de mon patron était de savoir si j'allais bientôt reprendre le travail. »

SITUATION AU CANADA La province de l'Ontario a été la première à modifier sa législation sur la santé et la sécurité. La définition de violence conjugale rejoint celle de la violence au travail lorsqu'elle se produit sur le lieu de travail (http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_90o01_f.htm). La province du Manitoba a modifié sa législation sur la sécurité au travail pour inclure la violence conjugale, le harcèlement et l'intimidation (<http://web2.gov.mb.ca/bills/39-4/b219f.php>). À l'appui de cette démarche, le gouvernement du Manitoba fournit aux employeurs une trousse d'information sur la violence conjugale (<http://www.gov.mb.ca/fs/fvpp/toolkit.fr.html>).

RÉSUMÉ

« ... me confier à des collègues a aidé à atténuer le stress d'être attaquée en allant à ma voiture, des interminables et incessants appels téléphoniques et de la fatigue extrême tant physique que mentale. »

« Les appels téléphoniques incessants m'empêchaient de faire mon travail correctement, car ils bloquaient la ligne professionnelle. »

- En concordance avec les résultats d'enquêtes nationales précédemment menées auprès de la population, plus d'un tiers des personnes ayant répondu ont déclaré avoir été victimes de violence conjugale au cours de leur vie. Les chiffres étaient plus élevés pour les femmes, les personnes autochtones d'orientations sexuelles diverses, les personnes ayant un handicap et celles dont l'orientation sexuelle est autre qu'hétérosexuelle.
- Plus d'un tiers des personnes victimes de violence conjugale ont déclaré que cela avait nui à leur capacité de se rendre au travail.
- Plus de la moitié des personnes victimes de violence conjugale ont déclaré que cela avait continué sur leur lieu de travail d'une façon ou d'une autre, par exemple sous forme de harcèlement, y compris téléphonique, de la part de l'agresseur.
- La grande majorité des personnes victimes de violence conjugale ont déclaré que cela avait eu des répercussions sur leur rendement professionnel en raison, par exemple, de la difficulté à se concentrer, de la fatigue ou de malaises.
- Plus d'un tiers des personnes victimes de violence conjugale ont parlé de leur situation avec quelqu'un au travail, le plus souvent à des collègues et des superviseurs ou gestionnaires.
- La grande majorité des personnes ayant répondu à l'enquête, qu'elles aient ou non été personnellement victimes de violence conjugale, estiment que cela a « beaucoup » voire « énormément » de répercussions sur la vie professionnelle des personnes touchées. Néanmoins, la plupart des personnes ayant répondu à l'enquête étaient également d'avis que les employeurs et les dirigeants syndicaux ne savaient pas reconnaître les travailleuses et travailleurs touchés par la violence conjugale.
- La plupart des personnes ayant répondu à l'enquête estimaient que l'aide fournie par l'employeur sous forme de congés payés et de mise en place de politiques contre la violence conjugale peut réduire les répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs.

SITUATION AU CANADA L'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon a négocié des congés spéciaux que les travailleuses et travailleurs peuvent prendre pour raisons liées à la violence conjugale (www.yta.yk.ca).

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) dispose d'un réseau de déléguées sociales et délégués sociaux qui reçoivent une formation pour développer leur sens de l'écoute, s'informer sur les ressources disponibles et contribuer à la prévention de toutes sortes de difficultés, y compris les problèmes familiaux. Le programme est particulièrement efficace au Québec (http://www.sttp.ca/index.cfm/ci_id/6075/la_id/2.htm).

ET MAINTENANT?

Cette enquête a révélé la portée et les répercussions de la violence conjugale sur les travailleuses et les travailleurs, ainsi que sur le milieu de travail, mais ce n'est qu'une première étape. Les mesures à prendre immédiatement concernent l'utilisation de ces résultats par les gouvernements, les syndicats et les employeurs pour mettre en place des pratiques préventives relatives aux répercussions de la violence conjugale sur le milieu travail, notamment :

- À l'exemple des provinces de l'Ontario et du Manitoba, modifier la législation sur la santé et sécurité pour responsabiliser de manière positive les employeurs au regard de la protection des travailleuses et des travailleurs contre la violence conjugale;
- Apporter des modifications relatives à la violence conjugale aux normes d'emploi fédérales et provinciales qui donnent droit aux travailleuses et travailleurs de demander des aménagements de travail flexibles ainsi que des congés spéciaux pour raisons de violence conjugale;
- Interdire toute forme de discrimination envers les victimes de violence conjugale en incluant la protection de ces personnes dans la législation relative aux droits de la personne;
- Négocier des formes spécifiques d'aide et de soutien dans le cadre des conventions collectives, notamment (comme en Australie et au Yukon) le droit à des congés payés pour raisons de violence conjugale;
- Développer des programmes novateurs tels que le programme des intervenantes auprès des femmes d'Unifor et le Réseau des délégués sociaux et délégués sociaux du STTP, en particulier l'approche québécoise;
- Mettre à profit les résultats positifs d'initiatives menées par les employeurs pour aider ces derniers à assurer la protection et un soutien aux travailleuses et travailleurs;
- Éduquer les gestionnaires, les superviseurs, les travailleuses et les travailleurs sur les répercussions de la violence conjugale sur le milieu de travail; offrir des protocoles et des outils spécialement conçus pour protéger et aider les victimes et intervenir auprès des agresseurs (p. ex., le site www.makeitourbusiness.com).

Une analyse plus approfondie des données de l'enquête nous permettra de répondre à d'autres questions, notamment :

- Certains groupes de personnes sont-ils plus ou moins touchés par la violence conjugale? Quelles en sont les répercussions sur leur vie professionnelle?
- Quelles sont les répercussions de la violence conjugale sur les collègues de travail? Quels sont les indices de violence conjugale?
- Comment améliorer le soutien aux travailleuses et travailleurs victimes de violence conjugale?

SITUATION AU CANADA

Unifor a négocié plus de 300 postes de défenseurs des femmes dans des lieux de travail à travers le pays, y compris 40 heures de formation de base le plus souvent financées par l'employeur.

Dans de nombreuses conventions collectives, Unifor a également négocié avec succès des clauses éliminant la période d'attente habituelle (non rémunérée) de deux semaines pour les prestations d'assurance-maladie et d'accidents dans le cas des femmes qui se rendent dans un refuge.

« Mon ex-mari a menacé d'appeler mon employeur et de lui raconter des mensonges à mon sujet. »

« La privation de sommeil m'empêchait de me concentrer sur mon travail ou d'arriver à l'heure. »

« J'ai dû prendre beaucoup de journées de congé et pour la plupart, les gens n'ont pas vraiment compris pourquoi je m'étais absente si longtemps. »

« J'étais fatiguée et distraite, mais je me sentais en sécurité au travail. »

Une enquête parallèle sera menée prochainement sur les agresseurs. Elle nous aidera à comprendre comment les interventions en milieu de travail peuvent contribuer à réduire le recours à la violence et ses répercussions sur la productivité et la sécurité. Dans le contexte international, nous comparons les données canadiennes à celles d'enquêtes nationales réalisées à l'étranger et nous partageons ce travail au moyen du nouveau Réseau sur la violence conjugale et le milieu de travail (DV@Work Network), une initiative de collaboration internationale menée par notre équipe de recherche au Canada.

Pour améliorer les solutions en milieu de travail face à la violence conjugale, il faudra une concertation entre législateurs, employeurs, syndicats et défenseurs des droits pour protéger et soutenir les victimes et aider les agresseurs à changer de comportement. En fin de compte, prévenir la violence et ses conséquences est un défi social et collectif. Le milieu de travail est l'un des endroits où l'on peut induire des changements positifs, tant pour les victimes que pour les auteurs de violence et les employeurs. Les résultats de cette enquête nous indiquent la voie à suivre.

Remerciements

Ce projet de recherche est le fruit d'une collaboration entre le Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children (Barb MacQuarrie), la Faculté des études de l'information et des médias de l'Université Western (Nadine Wathen et Jen MacGregor) et le Congrès du travail du Canada. Nous tenons à remercier le Syndicat canadien de la fonction publique, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et le CTC pour leurs contributions respectives à la traduction de l'enquête, aux réponses et à ce rapport. Nous remercions également le Réseau de recherche PreVAiL, subventionné par les IRSC, pour son importante contribution en nature, ainsi que le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada pour sa contribution financière à l'analyse des données.

Comment référencer ce document

Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. with the Canadian Labour Congress. (2014). *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.

Références

1. Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012). An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009. Ottawa, ON: Department of Justice Canada, Research and Statistics Division.
2. Adams, A. E., Tolman, R. M., Bybee, D., Sullivan, C. M., & Kennedy, A. C. (2013). The impact of intimate partner violence on low-income women's economic well-being: The mediating role of job stability. *Violence Against Women*, 18(12), 1345-67.
3. Lloyd, S. (1997). The effects of domestic violence on women's employment. *Law Policy*, 19(2), 139-67.
4. Moe, A. M., Bell, M.P. (2004). Abject economics: The effects of battering and violence on women's work and employability. *Violence Against Women*, 10, 29-55.
5. Swanberg, J. E., Logan, T., & Macke, C. (2005). Intimate partner violence, employment, and the workplace. *Trauma Violence Abuse*, 6(4), 286-312.
6. Patton, S. (2003). Pathways: How women leave violent men. Government of Tasmania. Retrieved from http://www.dpac.tas.gov.au/__data/assets/pdf_file/0014/47012/pathways_how_women_leave_violent_men.pdf
7. Schmidt, M. C., & Barnett, A. (2011). How does domestic violence affect the Vermont workplace? A survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs in Vermont. Montpelier, VT: Vermont Council on Domestic Violence.
8. McFerran, L. (2011). Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey (2011). Australia: Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.
9. Statistics Canada. (2012). North American Industry Classification System (NAICS) Canada 2012. Retrieved from <http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD.pl?Function=getVDP&db=imdb&dis=2&adm=8&TVD=118464>
10. Rodgers, K. (1994). Wife assault: The findings of a national survey. *Juristat*, 14(9), 1-21.
11. Statistics Canada. (2011). Family Violence in Canada: A Statistical Profile. Canadian Centre for Justice Statistics. Retrieved from <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-224-x/85-224-x2010000-eng.pdf>

« L'idée de parler à quelqu'un de ma situation me mettait mal à l'aise...j'avais conscience que ça pouvait influencer en mal l'opinion que mon superviseur avait de moi et de mon travail. Mais j'ai eu tort de m'inquiéter et tout le monde s'est jusqu'ici montré prêt à m'aider et très compréhensif; ils ont respecté ma vie privée et pris soin de ne pas s'immiscer. »



Lori Dupont : étude de cas

La présente étude de cas se veut un outil d'apprentissage sur les signaux d'alerte et les facteurs de risque pour favoriser la création d'un lieu de travail plus sécuritaire. Les faits sont tirés d'une série d'articles parus dans le Windsor Star. Nous avons tenté d'être le plus factuels possible. Nous assumons l'entière responsabilité de toute hypothèse ou erreur qui aurait pu se glisser dans le texte et souhaitons honorer la mémoire de Lori.

Lori Dupont était infirmière à l'unité des soins post-anesthésiques d'un hôpital de Windsor (Ontario). Vers la fin de 2002 ou le début de 2003, elle a commencé à fréquenter le D^r Marc Daniel, un anesthésiste rencontré au travail.

Après environ six mois de fréquentations, Marc a déménagé dans la petite ville près de Windsor où vivait Lori; celle-ci habitait chez ses parents avec sa fille.

Au début, Lori semblait heureuse, mais ses amis ont vite remarqué qu'elle ne souriait jamais en présence de Marc, qu'elle ne disait jamais qu'elle l'aimait et qu'il était son amoureux. Lori avait essayé à maintes reprises de mettre fin à la relation, mais chaque fois, Marc menaçait de se suicider, alors elle était restée.

À l'été 2004, Lori a acheté une maison près de celle de ses parents avec l'aide financière de Marc. Ce dernier a emménagé chez elle. Lori s'est alors isolée; elle refusait les invitations sociales et négligeait de plus en plus son apparence. Une amie en visite chez eux a trouvé que leur relation était tendue et désagréable.

En novembre 2004, lors d'une soirée soulignant l'anniversaire de Lori, Marc a fait la grande demande en lui offrant une bague de fiançailles. Lori a bien essayé d'ignorer le paquet-cadeau, mais elle l'a finalement ouvert devant tout le monde présent, malgré la tension qui régnait.

Elle portait très rarement cette bague, sinon elle la cachait ou faisait en sorte que la pierre soit tournée vers l'intérieur de sa main. Selon une amie de Lori, Marc aurait dit à propos de ces fiançailles : « Je lui ai balancé ma demande devant sa famille et ses amis. Elle ne pouvait pas dire non. »

Au début de 2005, Lori continuait de s'isoler et sortait rarement. Lorsqu'elle rencontrait des amis, elle ne soignait pas son apparence et buvait de l'alcool, ce qui était inhabituel chez elle.

En février 2005, après une violente dispute, Lori a finalement mis un terme à la relation. Marc a alors tenté de se suicider devant elle en s'injectant une substance létale et en la blâmant de tous les maux. Lori a composé le 911, puis l'a réanimé avec l'aide de sa mère.

Marc a été hospitalisé pendant deux semaines. Lori a alors mis sa famille et ses amis au courant de ce qu'elle vivait. Elle craignait pour sa sécurité. Marc l'a ensuite appelée à plusieurs reprises de l'hôpital; chaque fois, Lori a répété avec insistance que leur histoire était finie. Elle a dû prendre un numéro de téléphone privé. Marc a tout de même réussi à la joindre et l'a suppliée de le reprendre. Il a aussi appelé les amis et les collègues proches de Lori pour leur demander de plaider en sa faveur auprès d'elle.

En mars 2005, Lori est retournée au travail après un congé lié au stress. Marc Daniel avait été suspendu pour des raisons administratives. À l'invitation d'une amie, Lori est allée consulter un professionnel à la fin de sa première journée de travail, puis elles sont toutes deux allées dîner. En récupérant sa voiture en fin de soirée, Lori a trouvé une note de Marc coincée dans sa portière.

Comme Lori allait le découvrir, Marc avait utilisé son laissez-passer de sécurité pour entrer à l'unité des soins post-anesthésiques et s'informer de l'horaire de Lori. Il avait également interrogé ses collègues. Marc a ensuite confronté Lori au travail, l'a suivie et a menacé ses parents. Pour aller au travail et en revenir, Lori a dû prendre la voiture de son père et se faire accompagner par des amis. Entre-temps, Marc a demandé à ravoir ses privilèges afin de retourner au travail.

Lori et son délégué syndical ont rencontré la direction de l'hôpital et le chef de la sécurité. Après avoir demandé une copie de la politique contre le harcèlement de l'hôpital, Lori les a avisés que Marc Daniel était violent.

À la suite de cette rencontre, l'hôpital a envoyé à ses gardiens de sécurité un avis avec photos pour les informer que Daniel était un médecin de l'hôpital qui faisait des problèmes à un membre du personnel. Les gardiens avaient ordre d'intervenir seulement en cas de problème dans les salles d'opération ou à tout autre endroit de l'établissement. Ils ont aussi été invités à ne parler de la situation à personne.

L'hôpital a également pris deux mesures de sécurité : faire accompagner Lori de sa voiture à l'hôpital et vice versa, et lui permettre de stationner près du bureau du gardien. De son côté, Lori a demandé une ordonnance de non-communication, à laquelle Marc s'est opposé, et une date d'audience a donc été fixée.

Marc Daniel avait été désigné comme un cas problème bien avant que Lori ne porte plainte. En janvier 2005, il avait été mis en période probatoire pendant un an en raison de plaintes. Plutôt que de perdre ses privilèges, il avait accepté les conditions que lui imposait l'hôpital. À la fin mai, l'hôpital lui avait permis de retourner au travail, moyennant quelques restrictions.

Les deux mesures mises en place pour assurer la sécurité de Lori ont été abandonnées à la mi-juin. Entre-temps, Lori avait entamé une nouvelle relation.

Le nom de Marc Daniel est soudainement réapparu dans l'horaire de la salle d'opération. L'hôpital n'a informé ni Lori ni son délégué syndical des restrictions imposées à Marc. Aux membres du personnel qui osaient exprimer des inquiétudes pour la sécurité de Lori, l'hôpital répondait qu'il s'agissait d'une affaire personnelle et qu'ils ne devaient pas s'en mêler. Chaque fois que Marc amenait un patient à l'unité des soins post-anesthésiques, les autres membres du personnel allaient au-devant de lui pour éviter que Lori ait à lui parler.

À la fin de juillet 2005, Marc avait retrouvé tous ses privilèges. En quelques semaines, deux de ses collègues avaient déjà signalé le comportement étrange de Daniel, qui semblait à bout de nerfs et était toujours à scruter Lori du regard. Un médecin a même dit à un gestionnaire craindre que Daniel puisse être violent.

Le 3 ou 4 novembre 2015, au cours d'un quart de travail mouvementé, Lori et Marc sont tombés nez à nez. Une collègue infirmière a décrit la scène comme suit : « Il l'a regardée de la tête aux pieds. Il était presque en transe. »

Le 12 novembre 2005, Marc et Lori se sont retrouvés à travailler sur appel en même temps. Lori était l'une des deux infirmières présentes à l'unité des soins post-anesthésiques ce matin-là lorsque Marc Daniel – caché derrière une colonne du poste de travail – a surgi et l'a poignardée à plusieurs reprises, avant de quitter l'hôpital pour mettre fin à ses jours.



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

Comment obtenir de l'aide ou soutenir une ou un collègue qui a besoin d'aide



Si vous subissez de la violence au foyer ou au travail, vous n'êtes pas la seule. Que vous soyez une victime ou un-e collègue préoccupé-e, les personnes dans votre milieu de travail ou votre collectivité peuvent vous aider. Cette brochure décrit les signes avertisseurs de violence familiale et les étapes à suivre pour obtenir de l'aide ou offrir votre soutien à une personne au travail qui en a besoin.

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.

Qui sont les victimes de violence familiale?

Toute personne peut être victime de violence familiale, peu importe son âge, sa race, sa religion, son orientation sexuelle, sa situation économique ou son niveau d'études. L'agresseur peut être le conjoint actuel ou précédent, un partenaire, un membre de la famille ou un ami.

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.

La violence familiale est-elle répandue?

Entre 2002 et 2007, l'Ontario a étudié 230 décès liés à la violence familiale (142 femmes, 23 enfants et 65 hommes).

- Dans la plupart des cas, les hommes qui mouraient étaient des agresseurs qui se suicidaient après avoir tué ou tenté de tuer leur partenaire ou ex-partenaire.
- Dans 92 pour 100 des cas, les victimes étaient des femmes; les agresseurs étaient également des hommes dans 92 pour 100 des cas.
- Le facteur de risque le plus courant lors d'homicide familial est une séparation passée ou en instance.

Le rapport annuel du Comité d'examen des décès dus à la violence familiale du Bureau du coroner en chef de l'Ontario signale que les victimes sont des femmes dans la plupart des cas et que les agresseurs sont des hommes. Pour cette raison, dans cette brochure, on utilise « elle » lorsqu'il est question des victimes et « il » quand on parle des agresseurs.



Signes avertisseurs de violence familiale*

Si vous avez constaté ces comportements ou si vous les avez eus vous-même, le temps d'agir est probablement venu :

L'agresseur

- Il la rabaisse.
- Il parle tout le temps et domine la conversation.
- Il la surveille tout le temps, même au travail.
- Il essaie de prétendre qu'il est la victime et il agit comme s'il était déprimé.
- Il essaie de l'empêcher de voir sa famille et ses ami(e)s.
- Il agit comme si elle lui appartenait.
- Il ment pour bien paraître ou exagère ses qualités.
- Il croit qu'il est supérieur aux autres membres de sa famille et plus important qu'eux.

La victime

- Elle s'excuse ou trouve des excuses au comportement de son agresseur, ou elle devient parfois agressive ou se met en colère.
- Elle est nerveuse en sa présence.
- Elle est malade plus souvent et s'absente du travail.
- Elle essaie de masquer ses blessures.
- Elle trouve des excuses à la dernière minute quand elle annule ou reporte des rencontres avec des membres de la famille ou des amis.
- Elle essaie de les éviter lorsqu'elle les rencontre dans la rue.
- Elle semble triste, seule, repliée sur elle-même et craintive.
- Elle consomme des drogues ou de l'alcool pour faire face à la situation.

*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.

Facteurs de risque

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

L'agresseur

- Il est en contact avec elle, a le droit de visite ou la garde des 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 a du mal à garder un emploi.
- Il consomme de la drogue ou boit tous les jours.
- Il surveille ses moindres gestes, écoute ses conversations téléphoniques, lit ses courriels et la suit.
- 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 a des blessures qu'elle cache aux autres.
- Elle fréquente quelqu'un d'autre.
- 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 vous avez un conjoint violent et que vous vous êtes séparés récemment ou que vous pensez à le faire, allez chercher de l'aide. Parlez à une personne en qui vous avez confiance.

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. Même si vous avez une ordonnance de non-communication, il n'y a aucune garantie que l'agresseur va la respecter. Informez la police et votre employeur si vous faites l'objet de harcèlement criminel ou avez obtenu une ordonnance de non-communication.



Comment la violence familiale peut-elle vous affecter au travail?

La violence familiale ne cesse pas quand vous mettez les pieds au travail. Elle peut vous suivre jusqu'à votre milieu de travail ou continuer à cet endroit, surtout si votre agresseur y travaille aussi.

Voici quelques moyens utilisés par les agresseurs pour essayer de vous contrôler à l'extérieur de la maison.

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

- Nuire à vos déplacements en cachant ou en volant les clés de votre voiture ou l'argent destiné à votre transport.
- Cacher ou voler vos cartes d'identité.
- Vous menacer de déportation si vous êtes parrainée.
- Ne pas se présenter pour prendre soin des enfants.
- Vous empêcher physiquement d'agir.

Vous nuire pendant que vous êtes au travail, d'une ou des façons suivantes :

- Vous téléphoner souvent ou vous envoyer beaucoup de courriels.
- Vous harceler avec des menaces ou vous surveiller.
- Se présenter à votre travail et importuner vos collègues en posant un tas de questions à votre sujet (où êtes-vous, avec qui, quand serez-vous de retour, etc.).
- Mentir à vos collègues (vous êtes malade aujourd'hui, vous êtes à l'extérieur de la ville, vous devez rester à la maison avec un enfant malade, etc.).
- Menacer les collègues (« Si tu ne me le dis pas, je vais... »).
- User de violence verbale envers vous ou vos collègues.
- Afficher un comportement jaloux et contrôlant relativement à votre relation avec d'autres personnes, comme vos collègues.
- Détruire votre propriété ou celle de votre employeur.
- Vous faire du mal physiquement ou faire du mal à vos collègues.

Rappelez-vous qu'un tel comportement peut nuire tant aux victimes qu'à leurs collègues de travail.

Il n'est pas toujours facile de reconnaître les comportements, les tactiques et les signes de violence familiale, même s'ils font partie de votre quotidien. La violence familiale constitue bien plus que la violence physique. Les victimes qui se trouvent dans des relations de violence physique signalent systématiquement que la situation empire avec le temps.

Comment peut-on aider une collègue?

Voici quelques suggestions pour aider une victime :

- Lui parler de ce que vous avez constaté et lui exprimer votre inquiétude. Si elle parle de la situation de violence, lui dire que vous la croyez et que ce n'est pas de sa faute.
- Si elle hésite à vous parler de la violence qu'elle subit, lui dire gentiment : « J'ai remarqué que tu sembles perturbée et je suis inquiète pour toi et ta sécurité. Quand tu seras prête à en parler, je serai là pour t'écouter. » Un peu de patience, il est possible qu'elle arrive à s'ouvrir à vous.
- Lui exprimer votre inquiétude quant à sa sécurité et celle de ses enfants, et qu'elle peut obtenir de l'aide. La violence ne disparaît pas, elle augmente avec le temps.
- Écouter ses propos sans jugement, montrer votre inquiétude et votre soutien et ne pas proposer d'action qu'elle pourrait envisager.
- Lui suggérer de ne pas dire à son partenaire si elle a l'intention de le quitter. Sa sécurité est une priorité.
- Savoir que vous – ou elle – pouvez appeler la ligne Femaide, la maison d'hébergement locale ou, en cas d'urgence, la police. Lui offrir votre soutien lorsqu'elle mettra son employeur au courant de la situation.

Voici quelques suggestions pour aider un agresseur :

- Choisir le bon moment et le bon endroit pour avoir une longue conversation.
- Discuter avec lui quand il est calme.
- Être direct-e et clair-e sur ce que vous avez constaté et lui mentionner que son comportement est inapproprié.
- Lui dire qu'il est responsable de son comportement. Éviter de porter des jugements sur lui en tant que personne. Ne pas valider sa tentative de rejeter le blâme sur d'autres personnes.
- Lui dire que la violence est inacceptable et qu'il doit y mettre fin. Il peut obtenir de l'aide par le programme d'aide aux employés ou le counselling communautaire.
- Lui dire que la sécurité de sa partenaire et de ses enfants vous préoccupe.
- Ne jamais vous disputer avec lui à propos de son comportement violent ni intervenir physiquement. Éviter la confrontation et l'argumentation qui risquent d'aggraver la situation et de faire courir davantage de risque à la victime.
- Informer votre superviseur ou employeur si vous soupçonnez un de vos collègues d'être violent.
- Appeler la police si la sécurité de la victime est en danger.
- **Assurer votre sécurité en tout temps. Ne pas intervenir en cas d'agression. Appeler la police en cas d'urgence.**

Le meilleur moyen pour les collègues d'aider une victime est de maintenir la confiance et d'exprimer leurs préoccupations pour sa sécurité. Parlez-lui, faites-lui savoir que vous la croyez et encouragez-la à obtenir de l'aide.

Il peut sembler difficile de parler à l'agresseur. Vous craignez peut-être qu'il tourne sa violence contre vous ou vos collègues. Cependant, assurez-vous de ne pas ignorer le comportement de l'agresseur, car si rien n'est fait, la situation risque d'empirer. La police et les conseillers sont formés pour intervenir en cas de violence. Demandez de l'aide si vous ne vous sentez pas en sécurité.



Demandez de l'aide à votre employeur

La sécurité des employé(e)s est une priorité pour votre employeur. En collaborant avec vous, votre employeur peut minimiser les risques de violence.

Votre employeur est dans une position qui lui permet de vous aider. Votre employeur doit maintenir vos renseignements confidentiels sur la base d'un accès sélectif, mais peut prendre certaines mesures pour protéger vos collègues et vous. Voici quelques actions que vous pouvez entreprendre :

- Demander de l'aide à votre employeur pour créer un plan de sécurité qui prend en compte vos besoins en milieu de travail.
- Tenir votre employeur au courant de toutes les menaces et de tous les gestes violents à votre intention.
- Demander si vos appels peuvent être filtrés ou si vous pouvez changer de numéro de téléphone ou encore faire bloquer les courriels de votre agresseur.
- Demander à bénéficier d'un stationnement prioritaire près de l'édifice ou qu'une personne vous escorte jusqu'aux transports en commun ou votre véhicule.
- Demander à être déplacée et que cet emplacement ne soit pas divulgué à quiconque.
- Explorer d'autres modalités de travail (p. ex. changer l'horaire de travail, c'est-à-dire les heures d'arrivée et de départ) pour que vos allées et venues deviennent moins prévisibles.
- Fournir une photo récente ou une description de votre agresseur au responsable de la sécurité ou à la réception afin qu'il puisse être identifié.

Lorsque l'employeur est au courant que la violence familiale se produit ou pourrait se produire au travail, il doit prendre les mesures pour protéger tous les travailleurs, y compris la victime.

Voici d'autres moyens d'augmenter votre sécurité :

- Bénéficier de counselling par l'entremise de votre programme d'aide aux employé(e)s, de thérapeutes communautaires, d'une maison d'hébergement locale ou de la ligne Femaide.
- Tenir un registre de tous les incidents de violence (incluant la date, ce qui a été dit ou fait, les témoins) et conserver tous les messages vocaux et courriels de menaces.
- Mentionner votre lieu de travail dans les ordonnances de non-communication ou de protection; faire part des ordonnances à votre employeur et lui en fournir des copies.

Pour obtenir plus d'information, consultez la brochure intitulée *La violence familiale ne cesse pas quand on met les pieds au travail : Ce que les employeurs doivent savoir pour aider.*

Votre sécurité est vitale. Si votre sécurité ou celle de vos proches vous préoccupe, appelez la police.

Mesures de sécurité supplémentaires

Demandez de l'aide. Il est important d'obtenir du soutien si une collègue ou vous êtes victime de violence. Si vous n'êtes pas à l'aise d'en parler à quelqu'un au travail, communiquez avec le programme d'aide aux employé(e)s pour obtenir du counselling. Vous pouvez également contacter une maison d'hébergement locale afin d'obtenir une variété de services incluant le counselling, la planification de la sécurité, l'hébergement et des conseils juridiques.

Voici une autre option : la ligne francophone de soutien Femaide, au **1 877 336-2433** est disponible 24 heures sur 24 à l'intention des femmes victimes de violence en Ontario. Le numéro pour les femmes sourdes ou malentendantes (ATS) est le **1 866 860-7082**. Le personnel de cette ligne peut vous aider à mieux planifier votre sécurité, à obtenir une place dans une maison d'hébergement pour femmes locale ou à communiquer avec d'autres services de soutien de votre collectivité. Le service est anonyme et confidentiel. Le numéro sans frais ne paraîtra pas sur votre facture de téléphone.

Si vous êtes un-e collègue préoccupé-e, le personnel de cette ligne peut également vous offrir du soutien. Il discutera avec vous des signes avertisseurs de violence que vous avez constatés et vous fera des suggestions sur l'aide que vous pouvez fournir. Vous pouvez aussi obtenir plus de renseignements en visitant le site www.voisinsamisetfamilles.on.ca. On y explique comment venir en aide aux femmes victimes de violence, comment parler avec les hommes violents et comme planifier la sécurité.

Pour plus d'information sur les services de la ligne de soutien pour femmes francophones victimes de violence, visitez le site suivant : www.briserlesilence.ca.

Si vous ne vous sentez pas en sécurité, appelez la police.

Toute personne résidant en Ontario, incluant les professionnels qui travaillent avec des enfants, doit signaler rapidement tout cas à une société d'aide à l'enfance, si elle a des motifs raisonnables de croire qu'un enfant a ou peut avoir besoin de protection. Si vous avez des doutes, communiquez avec votre société locale d'aide à l'enfance. Vous pouvez donner des détails sans fournir de renseignements identificatoires. Le personnel vous dira si vous devez remplir un rapport officiel.

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-BV100-F-100329-TOR-002

Ressources – Violence conjugale

1. Ministère de la justice-Canada

Pour obtenir de l'aide dans les cas de violence familiale :

<http://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/vf-fv/aide-help.html>

Ce site web contient de l'information de base sur le système de droit criminel et droit de la famille, l'enlèvement des enfants par un parent, des liens vers des ressources du gouvernement fédéral, ainsi que des ressources offertes par les provinces et les territoires, la planification de la sécurité, des ressources pour le traitement des agresseurs.

2. Hébergement Femmes

<http://hebergementfemmes.ca/>

Pour trouver des ressources, à toute heure du jour ou de la nuit, partout à travers le Canada

3. Ressources communautaires

Hot Peach Pages :

<http://www.hotpeachpages.net/canada/>

Ce site web offre des liens vers les maisons d'hébergement, centres contre les agressions sexuelles et autres groupes de femmes à travers le Canada.

HANDOUT 6

<http://documents.clc-ctc.ca/whr/DV-Leaflet-EN.pdf>

TIRÉ À PART N° 6

<http://documents.clc-ctc.ca/whr/DV-Leaflet-FR.pdf>

Imaginez si nous avons une
intervenante auprès
des femmes dans tous les
lieux de travail d'Unifor?



unifor

theUnion | le syndicat



« Toutes les femmes
ont besoin d'une
intervenante au travail. »

**-Jerry Dias, président national
d'Unifor**

Lorsque nous nous sommes unis pour créer Unifor, notre geste était empreint d'espoir et d'optimisme : ensemble, nous pouvons prendre fermement position en faveur de l'égalité et de la justice sociale. Dans le cadre de notre engagement à l'égard de l'égalité, il est essentiel que les femmes bénéficient d'une voix percutante dans notre syndicat.

Nous pouvons réaliser des gains énormes pour les femmes dans nos milieux de travail en donnant priorité à la table des négociations aux questions qui les touchent. Nous devons également travailler de concert avec nos partenaires communautaires afin de réaliser des gains pour toutes les femmes, notamment l'éradication de la violence faite aux femmes.

La question de la violence contre les femmes me touche profondément. J'ai trois filles que j'adore et un fils qui a été élevé en comprenant l'importance des droits de la femme et en réalisant que les hommes doivent lutter contre la violence faite aux femmes.

Je suis extrêmement fier du programme des intervenantes auprès des femmes, unique à Unifor. Ces représentantes spécialement formées et faciles à contacter au travail ont contribué à créer un environnement de travail plus sain et des communautés plus sécuritaires. Elles collaborent étroitement avec les employeurs afin d'établir des liens solides pour réaliser ce but.

L'un des meilleurs outils à la disposition du syndicat pour prévenir la violence contre les femmes et le harcèlement au travail est le programme des intervenantes auprès des femmes.

La négociation de ce programme extraordinaire devrait être une de vos priorités comme ressource pour mettre fin à la violence faite aux femmes dans les milieux de travail. J'aimerais bien que le programme des intervenantes auprès des femmes soit une réalité dans tous les milieux de travail de nos membres. En travaillant ensemble, nous pouvons y arriver.

En toute solidarité


Jerry Dias

Les femmes sont cinq fois plus susceptibles de parler à une personne qu'elles connaissent...

Les intervenantes auprès des femmes jouent un rôle de première ligne.



Questions fréquemment posées sur le programme des intervenantes auprès des femmes

Q En quoi consiste une intervenante auprès des femmes?

Une intervenante auprès des femmes est spécialement formée comme représentante en milieu de travail pour venir en aide aux femmes préoccupées par certains aspects, notamment le harcèlement en milieu de travail, la violence conjugale et les abus à leur égard. L'intervenante auprès des femmes n'est pas une conseillère; elle offre plutôt un appui aux femmes pour obtenir de l'aide des ressources communautaires et en milieu de travail. Le programme d'intervenante auprès des femmes est un excellent exemple d'une initiative conjointe employeur-syndicat couronnée de succès afin de créer un milieu de travail empreint de respect, sécuritaire et sain.

④ Quel est le rôle d'une intervenante auprès des femmes en milieu de travail?

Le plus important consiste à aider les femmes à faire face aux situations de harcèlement, de violence ou d'abus à leur endroit, dans le milieu de travail ou dans leur vie personnelle. Les femmes sont cinq fois plus susceptibles de parler à une personne qu'elles connaissent lorsqu'elles ont besoin d'aide. L'intervenante auprès des femmes facilite l'accès des femmes aux services offerts par l'employeur ou les communautés et les appuie tout au long du processus.

Les femmes qui ont bénéficié de cette aide ont déclaré...

« C'est avec satisfaction que j'ai constaté que je n'ai pas été jugée, mais qu'on m'a plutôt offert des choix et des conseils. »

Grâce à l'appui que j'ai reçu et à l'intervention rapide du service d'aiguillage, j'ai trouvé le courage de poursuivre mes activités en période difficile : le milieu de travail est le seul endroit où j'ai pu retrouver mes esprits et ma sécurité.



Q En quoi un programme d'intervenantes auprès des femmes peut-il bénéficier à l'employeur?

En influant sur la performance de l'entreprise. Si une intervenante auprès des femmes arrive à garder au travail une seule femme victime de violence, l'employeur en bénéficie. Les stratégies de prévention précoce minimisent les effets de la violence chez les femmes en leur offrant des moyens de trouver l'aide dont elles ont besoin. Lorsqu'une intervenante prête assistance à une femme en lui apportant réconfort et ressources, elle l'aide à demeurer au travail.

Q Quel est le rôle de l'employeur?

L'employeur affecte une femme de l'équipe de gestion comme personne de soutien pour travailler de concert avec l'intervenante auprès des femmes d'Unifor choisie dans l'unité de négociation. Le rôle de l'employeur consiste à fournir à l'intervenante auprès des femmes la formation, le soutien ainsi que les ressources adéquates afin que cette dernière puisse accomplir son travail efficacement.

Q Pourquoi l'intervenante auprès des femmes doit-elle être formée?

Les femmes qui vivent des relations abusives risquent de subir d'autres actes de violence, et même la mort, si elles cherchent à fuir ou à rompre le contact avec leur agresseur. L'intervenante auprès des femmes doit recevoir une formation approfondie afin de reconnaître les signes précurseurs, diriger les victimes correctement et travailler de concert avec l'employeur sur la conception d'un plan de sécurité au travail, si nécessaire.

Q Combien coûte la formation?

Les coûts de la semaine complète de formation comprennent le temps perdu, les déplacements, l'hébergement et l'inscription.

Q Qui sont les victimes de violence?

Bien que certains hommes soient victimes de violence dans une relation intime, la vaste majorité des victimes sont des femmes.

Selon *La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2011*, la violence familiale représentait 26 % de tous les crimes violents signalés aux autorités en 2011. Environ la moitié (49 %) des près de 95 000 victimes de violence familiale se trouvait dans une relation conjugale présente ou passée avec l'accusé, que ce soit comme conjointe de fait ou épouse. Comme pour les années antérieures, la majorité des victimes de violence familiale était des femmes. Elles représentaient 80 % des conjoints victimes.

Q L'employeur doit-il assumer une responsabilité additionnelle?

Non. Bien que l'employeur craigne parfois de s'exposer à une responsabilité additionnelle, en fait, il a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger une travailleuse. La violence est récurrente et si elle n'est pas abordée par le biais de programmes de prévention de la violence en milieu de travail, elle pourrait être tragique.

En possédant les outils appropriés sous forme d'un programme formel de prévention de la violence au travail, les employeurs peuvent mieux protéger leur personnel et leur organisation tout en se conformant aux lois.

Q La violence contre les femmes a-t-elle un impact significatif au travail?

Lorsque les travailleuses sont victimes de violence conjugale, les répercussions se font sentir au travail. Une récente étude de Justice Canada souligne ce fait en estimant que les employeurs perdent 77,9 millions de dollars par année à cause de la violence conjugale. Cependant, les coûts, tant financiers que personnels, dépassent largement ce chiffre.



Justice Canada estime que les employeurs perdent près de 78 millions de dollars annuellement à cause de la violence conjugale.

3

RAISONS

pour lesquelles chaque lieu de travail devrait bénéficier d'un programme d'intervenantes auprès des femmes



1 ÈRE RAISON

Le programme se justifie au plan économique

Une récente étude menée par Justice Canada estime que les employeurs perdent chaque année 77,9 millions de dollars en raison de la violence conjugale.

Une récente étude canadienne intitulée « Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? » (2014) rapporte que le tiers des répondantes a subi de la violence conjugale de la part d'un partenaire intime. De ce nombre, 53,5 % a affirmé que la violence conjugale a continué au travail et 38 % estime qu'elle a eu des répercussions sur leur capacité à se rendre au travail.

2^{ÈME} RAISON

L'employeur doit offrir un milieu de travail sécuritaire

La violence faite aux femmes est une question de sécurité et de responsabilité. Les perturbations que cause une personne violente en milieu de travail ou l'incidence de ses actes sur la performance au travail de sa victime sont l'une des nombreuses façons dont les agresseurs exercent et affichent leur pouvoir et leur contrôle.

3^{ÈME} RAISON

Il s'agit de notre responsabilité collective

Les employeurs peuvent faire une différence dans le milieu de travail et la vie des employées aux prises avec des actes de violence en indiquant clairement qu'ils sont déterminés à y mettre un terme.

Reconnaître qu'il s'agit d'une première étape. Prendre les signes avant-coureurs au sérieux et être d'un grand soutien peuvent faire toute la différence. Nous avons tous un rôle à jouer.

« Après ce qui s'est passé, j'aurais voulu me recroqueviller en boule et mourir. Mon intervenante auprès des femmes m'a appuyée et dirigée vers une personne ressource formée pour me venir en aide. Elle m'a sauvé la vie. »



« Des programmes comme ceux des intervenantes auprès des femmes contribuent à sensibiliser les gens à la violence et permettent aux femmes de se sortir de ces situations. Le programme d'intervenantes auprès des femmes d'Unifor est un modèle qui devrait être adopté dans tous les milieux de travail au pays. »

— Barb MacQuarrie, directrice communautaire du Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants, Université Western

Rôle de l'intervenante auprès des femmes



Sur les lieux de travail

Elle écoute, croit, valide et aide.

Elle respecte la confidentialité.

Elle respecte le droit de la femme à prendre ses propres décisions.

Elle facilite l'accès aux services communautaires.

Au besoin, elle aide à planifier un avenir sécuritaire.

Elle collabore avec les dirigeant(e)s.

Dans la communauté

Elle fait pression en faveur des services de garde, du logement et du financement des programmes destinés aux femmes.

Elle met sur pied des campagnes pour promouvoir l'égalité des femmes.

Elle établit des réseaux avec les partenaires d'une coalition.

Elle parle franchement et passe à l'action.

Impliquez-vous. Défendez votre cause.

Négocier les dispositions du programme des intervenantes auprès des femmes

Pour en apprendre davantage sur le programme des intervenantes auprès des femmes ou pour consulter des dispositions types, rendez-vous sur le site www.unifor.org/fr/member-services-fr/equality-fr/women-fr faites parvenir un courriel à women@unifor.org ou appelez le 1 800 265-1891.

Les intervenantes auprès des femmes sont formées pour déceler les risques

« Il arrive parfois que les femmes ne réalisent pas l'ampleur du danger qui les guette. La période de six mois qui suit la fin d'une relation est la plus dangereuse. À titre d'intervenante auprès des femmes, je suis formée pour déceler les risques et diriger les femmes vers les organismes appropriés. »





« Mettre fin à la violence en promouvant l'égalité »

—Lisa Kelly, directrice du Service de la condition féminine d'Unifor

Mettre fin à la violence faite aux femmes exige des actions de nous tous. En tant que syndicat, plusieurs voies sont possibles pour traiter ce problème collectivement. Une des manières consiste à en discuter à la table de négociation. Le programme des intervenantes auprès des femmes permet de dire aux femmes qu'elles ne sont pas seules; elles ont le droit d'être libres de toute violence, et il existe des ressources communautaires et du soutien pour quitter une relation violente. Les intervenantes auprès des femmes peuvent faire en sorte que les emplois des femmes sont protégés lorsqu'elles ont besoin de se retirer du travail pour leur sécurité.

Des centaines de femmes d'Unifor ont contacté des intervenantes auprès des femmes du syndicat et se sont senties soutenues, estimées, validées et davantage en possession de leurs moyens. Ce furent les premières étapes en vue de vivre une vie à l'abri de la violence.

Nous savons que la violence faite aux femmes ne peut être résolue uniquement à la table de négociation. Le programme des intervenantes auprès des femmes offre un soutien aux femmes ainsi que des ressources lorsqu'elles n'ont nulle part autre où aller.

En toute solidarité,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lisa Kelly'.

Lisa Kelly

Une Intervenante auprès des femmes

est une personne qui écoute et vient en aide à une femme...

- victime de violence ou d'abus dans ses relations,
- victime de harcèlement sexuel au travail,
- ayant besoin des ressources communautaires

Lorsqu'il n'y a personne d'autre vers qui se confier, l'intervenante auprès des femmes est là pour vous aider.



unIFOR

theUnion | lesyndicat