

Conférence de sensibilisation



Milieux de travail
alliés contre la
violence conjugale

Par : L'Autre-Toit du KRTB



REGROUPEMENT DES MAISONS
POUR FEMMES VICTIMES
DE VIOLENCE CONJUGALE

avec le soutien de

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec 



A stylized white graphic on a teal background depicting three human figures. The figures are composed of simple shapes: a large circle for the head, a rounded rectangle for the torso, and a pointed shape for the feet. The figures are arranged in a line, with the largest figure on the left and two smaller figures to its right.

Carmen Massé

Responsable d'intervention



Notre maison d'aide et d'hébergement

 9 places en hébergement, femmes et enfants

 Intervention individuelle et de groupe

 Accompagnement dans les démarches

 Suivi externe

 Aide aux proches

 Prévention et sensibilisation

24 / 7

Les services de la maison sont gratuits et confidentiels.



L'Autre-Toit du KRTB

Maison d'aide et d'hébergement pour les femmes et leurs enfants



Les trois maisons d'aide et d'hébergement du Bas-Saint-Laurent



L'Autre-Toit du KRTB
Maison d'aide et d'hébergement
pour les femmes et leurs enfants

Témiscouata-sur-le-Lac



La Gigogne
Matane



La Débrouille
Rimouski



Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale



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 46 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.



Un pas à la fois





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 ?



Les définitions de la violence conjugale et du contrôle coercitif



Les manifestations de la violence conjugale en milieu de travail



Le rôle et les responsabilités de l'employeur



Les meilleures pratiques pour soutenir les employées victimes

Nous allons aborder un sujet qui peut être sensible pour plusieurs d'entre vous. Nous vous invitons à respecter votre rythme et vos limites personnelles.

S.O.S Violence Conjugale : 1 800 363-9010



Comprendre

La violence conjugale est une problématique complexe dont les conséquences sont considérables.





Comprendre la violence conjugale

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
- Selon les données recueillies par les services de police du Québec, 76,2% des victimes de crime contre la personne en contexte conjugal étaient des femmes (2019). 2



La violence conjugale et le contrôle coercitif

Le contrôle coercitif

- « 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
 - La perte de confiance et d'estime de soi
 - Insomnie, fatigue, maux de têtes, migraines, etc.
 - Angoisse, nervosité, dépression, trouble de stress post-traumatique, etc.
 - Surconsommation de médicaments, d'alcool ou de drogues.



Le cycle de la violence⁵





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.

« 67% des homicides survenus en contexte de violence conjugale ont eu lieu alors que le couple était séparé ou en instance de séparation. »

Comité d'examen des décès dus à la violence familiale (CEDVF), Ontario, 2013-2018



Agir

La mobilisation des milieux de travail dans la lutte contre la violence est essentielle.





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.⁹ 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.



Des impacts sur toute l'organisation ⁵

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

53 % des collègues témoins d'une situation de violence conjugale ont déclaré que leur travail avait été affecté en raison du stress provoqué par ce contexte. ⁸

Pour l'employeur

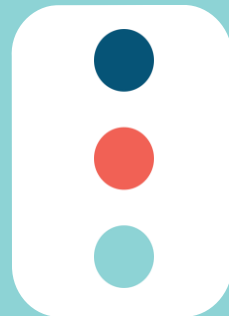
- Perte de productivité
- Perte de personnel
- Accidents de travail
- Perte d'expertise
- Problèmes de sécurité
- Pertes financières
- Réputation affaiblie

71 % des employeurs ont déjà vécu une situation où ils devaient protéger une victime de violence conjugale. ⁴



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. ¹²



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.

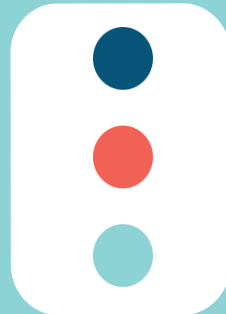
Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. »



Les obligations de l'employeur selon la législation

Cette obligation inclut un volet préventif. **L'employeur doit notamment identifier, corriger et contrôler les risques de violence en milieu de travail.**¹⁰

Quelques exemples de questions à considérer :



- **Le personnel** : Le personnel est-il informé sur la violence conjugale et les ressources de soutien et de sécurité disponibles ?
- **Les modalités de travail** : Les employé.e.s travaillent-ils/elles fréquemment seul.e.s ? Ont-ils/elles des interactions directes avec le public ? Sont-ils/elles en télétravail ?
- **Les lieux physiques** : Qui a accès aux installations ? S'agit-il de lieux publics ou extérieurs ? Les employé.e.s peuvent-ils/elles se rendre sécuritairement à leur moyen de transport ? Est-il possible de se mettre à l'abri en cas d'urgence ?
- **Les outils de communications** : Les outils de communication utilisés par le milieu peuvent-ils servir à harceler ou menacer un.e employé.e ? Ou encore à les surveiller ou les localiser ?



Informier et outiller l'ensemble du personnel



La sensibilisation de tout le personnel

La sensibilisation permet :



- D'informer et d'outiller l'ensemble du personnel
- De prendre position comme milieu de travail
- De favoriser un environnement de travail propice aux dévoilements

Elle peut prendre différentes formes :



- Ateliers de sensibilisation
- Affichage dans le milieu de travail
- Informations via les communications internes

Lorsque les employé.e.s et les employeurs sont informés des signes et des conséquences de cette violence, ils sont mieux préparés pour offrir un soutien adéquat.



Télétravail

Pour certaines victimes de violence conjugale, le télétravail peut augmenter le risque de violence conjugale.

Même à distance, il est possible de soutenir ses employées et ses collègues de travail :

- Garder contact.
- Prendre une marche ou proposer un café.
- Travailler en personne.
- Présenter les ressources spécialisées

Avez-vous des suggestions de mesures soutenant à mettre en place pour les employé.e.s victimes de violence conjugale qui travaillent de la maison?



Reconnaître les signes de violence conjugale en milieu de travail

Outils pour les milieux
de travail

Signes qui peuvent aider à reconnaître une victime de violence conjugale :

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

“J’ai l’impression de marcher sur des œufs”



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 rencontre :

- Décider d'un endroit et d'un moment opportun en assurant la confidentialité
- Rester neutre et à l'écoute
- Croire la personne et rassurer la
- Laisser la personne prendre ses propres décisions
- Remercier la personne pour sa confiance
- Parler de contrôle ou de manipulation plutôt que de violence conjugale
- Éviter de parler en mal du conjoint
- Parler au « JE »
- Décrire les faits, vos émotions et poser des questions ouvertes.

FAITS:

« J'ai remarqué que tu parles moins de toi dernièrement et que tu t'isoles. »

CE QUE VOUS VIVEZ :

« Je m'inquiète pour toi, j'aimerais que tu me parles. »

QUESTIONS OUVERTES:

« Qu'est-ce qui se passe ? »



Comment faire face à une situation de violence conjugale quand les deux partenaires travaillent au sein de l'entreprise

Répondre
et réagir
adéquatement à
un dévoilement de
violence conjugale

Outils pour les milieux
de travail

Face à la victime

- Partir de la victime et de ses besoins
- Éviter de parler de la situation dans les lieux communs
- Organiser des rencontres sous couvert avec la victime
- Nommer vos inquiétudes et vos observations



Comme n'importe quel autre citoyen, l'employeur peut dénoncer l'agresseur s'il a connaissance de faits extrêmement graves, mettant quiconque en situation de danger.



Comment faire face à une situation de violence conjugale quand les deux partenaires travaillent au sein de l'entreprise

Répondre
et réagir
adéquatement à
un dévoilement de
violence conjugale

Face au conjoint dominant

- Discuter d'abord avec la victime
- Évitez de faire le lien avec la victime
- Éviter les jugements et les accusations
- Cibler qu'elle serait la meilleure approche
- Offrir votre soutien et référer vers des ressources adaptées



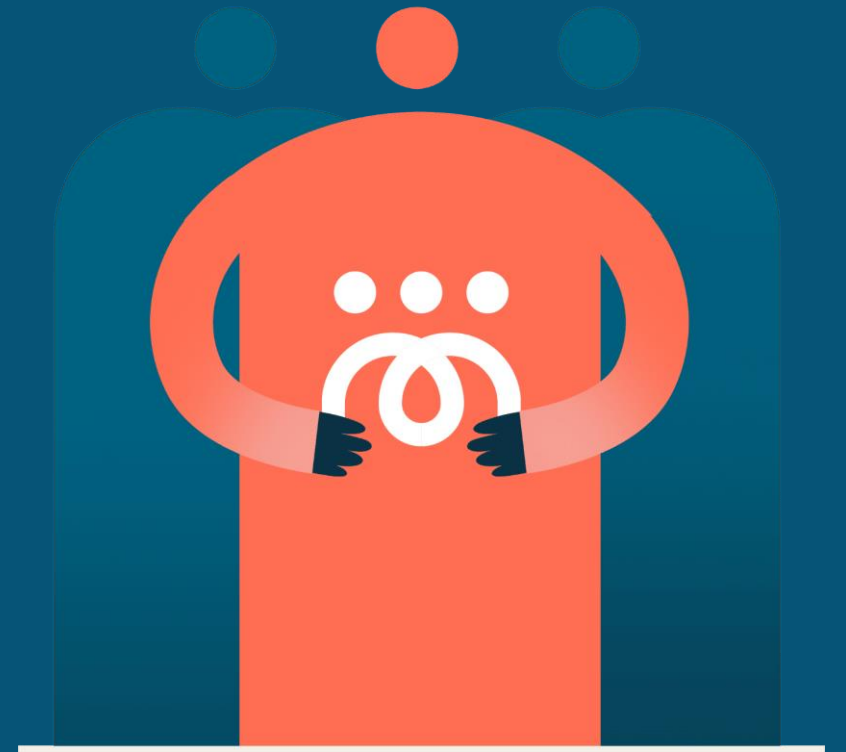
Un employeur peut licencier un employé violent **SEULEMENT** s'il cause des perturbations importantes à l'entreprise.

Outils pour les milieux
de travail



S'allié

Comment le milieu de travail
peut-il agir comme allié contre la
violence conjugale ?





Les mesures d'accommodement visent à soutenir les employées victimes en tenant compte des conséquences fréquentes de la violence conjugale sur la vie professionnelle.

- Congés rémunérés supplémentaires au minimum prévu aux normes du travail
- Modification des tâches, de l'horaire ou du lieu de travail
- Changement des coordonnées professionnelles
- Possibilité de faire certaines démarches (contact avec ressource d'aide, avocat.e, etc.) durant les heures de travail
- Soutien financier d'urgence pour la relocalisation
- Exemption de mesures disciplinaires en cas de manquements liés à la violence
- Retour progressif au travail après un arrêt de travail



Prévoir en amont les mesures qui pourront être offertes par l'entreprise ou



l'organisation permet de répondre plus rapidement aux besoins des employées



victimes.

Mesures
d'accommodements pour
les employées victimes de
violence conjugale



Les mesures de sécurité visent à resserrer, sur le lieu de travail, la protection de l'employée victime et/ou de ses collègues de travail en cas de situation à risque telle que :

- Présence non souhaitée du partenaire ou ex-partenaire violent sur le lieu de travail ou à proximité
- Comportements harcelants et/ou menaçants à l'endroit de la victime et/ou de ses collègues de travail et/ou de son employeur
- Ordonnance d'interdiction de contact
- Inquiétudes exprimées par la victime, notamment en contexte de rupture.

Le plan de sécurité doit indiquer/prévoir :

- Les personnes impliquées et leurs rôles/responsabilités
- Les mesures qui seront mises en place
- Un contact auprès d'une ressources spécialisées en matière de violence conjugale afin de valider le plan établi et l'ajuster au besoin

S'il y a un danger imminent, faite le 911 sans attendre

Resserrer le filet de
sécurité sur les lieux
de travail



Les mesures de sécurité à prévoir varient en fonction des risques identifiés dans le milieu de travail et doivent être déterminées en fonction de votre contexte. Il peut notamment s'agir de :

- Supprimer toute référence au nom, à l'emplacement et aux coordonnées de l'employée sur vos sites internes ou externes, médias sociaux ou autres
- Éloigner le poste de travail de l'employée des zones visibles par le public
- Modifier l'horaire et/ou l'emplacement du stationnement de l'employée
- Mettre en place un système de covoiturage
- S'assurer qu'un.e agent.e de sécurité accompagne l'employée jusqu'à son moyen de transport
- Rappeler aux employé.e.s de ne fournir aucun renseignement personnel
- Déterminer un mot ou une phrase clé avec l'employée qui servira de code pour exprimer si elle a besoin d'aide. Le cas échéant, déterminer clairement en amont la signification de ce code et les actions qui seront prises s'il est utilisé.
- Fournir un bouton d'urgence à l'employée
- Autoriser l'employée à laisser un bagage d'urgence dans un endroit discret sur les lieux de travail

Resserrer le filet de sécurité sur les lieux de travail



Mesures d'accompagnement et de sécurité

Pour les mesures d'accommodement comme pour les mesures de sécurité :

IMPORTANT : Informer les responsables de la politique de la situation (il n'est pas nécessaire de nommer la personne)

- Assurez la confidentialité de l'employée et demandez son consentement pour communiquer les informations nécessaires à la mise en place des mesures
- Déterminez de concert avec l'employée concernée les mesures qui seront mises en place
- Offrez un suivi pour valider si les mesures mises en place répondent bien à ses besoins et si des ajustements sont nécessaires

- Exceptionnellement, en cas de danger grave et imminent, il est possible de contacter les secours d'urgence sans préalablement
- obtenir le consentement de l'employée



Accompagner les employées victimes de violence conjugale

Préparez un plan d'accompagnement pour les victimes de violence conjugale

En cas de dévoilement ou d'indices de violence conjugale, la personne recevant le témoignage de l'employée pourra s'appuyer sur un plan d'accompagnement détaillé afin de soutenir au mieux la victime.

Voici quelques éléments qu'un plan d'accompagnement devrait contenir :

- Mécanisme pour garantir la confidentialité des échanges ;
- Respect des choix de l'employée ;
- Liste des mesures d'accommodement ;
- Liste des ressources spécialisées de la région ;
- Procédure de suivi avec l'employée.



LA PERSONNE-RESSOURCE DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL

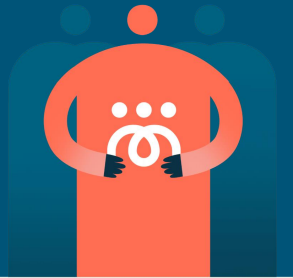
La formation personne-ressource d'une durée de 4h est offerte aux responsables RH, aux employeurs et aux délégué.e.s syndicaux.

Le rôle de la "personne-ressource", sera d'accompagner , accommoder et de prendre en charge le dossier de la victime de violence conjugale.





Nos 3 certifications “Milieux de travail alliés contre la violence conjugale”





milieuxdetravailallies.com



Avez-vous des questions?



Milieux de travail alliés contre la violence conjugale



L'Autre-Toit du KRTB
Maison d'aide et d'hébergement
pour les femmes et leurs enfants

milieuxdetravailallies.com

Carmen Massé, responsable d'intervention
intervention@autretoit.ca
(418) 854-7160





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. **Ibid.**
3. **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>]
4. **C. BOYER ET L. CHÉNIER.** *La violence familiale et le rôle de l'employeur,* The Conference Board of Canada. 2015.
5. **DV@WORKNET.** *The impact of domestic violence on workers and workplaces.* Ontario, Canada. 2018
6. **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)

7. 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)]

8. 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

9. Ibid.

10. Ibid.

11. Ibid.; À noter que toutes les mesures et outils proposés peuvent être retrouvés dans le *Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé.e.s* du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale.