

Pratiques Exemplaires Pour La Promotion De La Prévention De La Violence En Milieu De Travail



**Comité d'action du premier ministre
sur la
prévention de la violence en milieu
familial**

2001



Comité D'action Du Premier Ministre Portant Sur La Prévention De La Violence

Chers employeur, dirigeant syndical et coordonnateurs de l'aide au personnel et des ressources humaines,

Les efforts en matière de sécurité dans le milieu de travail ont longtemps été axés sur les risques professionnels, la réduction des blessures ou la prévention du harcèlement ou des menaces de la part de clients mécontents. Plus récemment, les employeurs ont commencé à se rendre compte que de promouvoir la santé et la sécurité du personnel représente un investissement sûr aux plans de la compétence, du talent et du mieux-être. Nombre d'employeurs ne savent pas que la violence en milieu familial peut avoir des conséquences sur la productivité, la sécurité et les relations en milieu de travail.

La recherche effectuée à l'Î.-P.-É. démontre que les Insulaires appuient fortement le concept d'information du public visant à faciliter l'accessibilité au matériel sur la prévention de la violence. Tout le monde peut faire sa part en incitant les gens à obtenir de l'aide avant que la violence ne tourne à la tragédie.

Les hommes et les femmes victimes de violence peuvent se servir du milieu de travail comme d'un havre de sécurité et d'échappatoire à la violence. Les gens quittent parfois leur emploi pour apaiser un conjoint abusif ou prennent congé pour éviter de se faire découvrir. La peur de perdre son emploi peut empêcher une personne violente de chercher à se faire soigner. Certaines personnes stressées par le travail retournent à la maison frustrées et font alors preuve de violence pour restaurer un semblant de contrôle.

Ayant constaté que les expériences en milieu de travail et en milieu de vie sont très liées, l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), un forum d'échange sur les questions de travail et de législation ouvrière, a publié en 1997 un document générique sur la prévention de la violence en milieu de travail. Le document a été élaboré par le Comité de la main-d'oeuvre féminine et était principalement axé sur la prévention des mauvais traitements envers les femmes. En 1999, le Comité d'action du premier ministre de l'Î.-P.-É. sur la prévention de la violence en milieu familial a mis sur pied un groupe de travail qui doit adapter la documentation de l'ACALO en vue d'en faire la distribution dans les milieux de travail de l'Î.-P.-É.

Je suis heureux de partager les résultats de ces travaux avec vous pour que vous puissiez en prendre connaissance et les appliquer dans votre milieu de travail. La trousse contient les éléments suivants :

- Les pratiques exemplaires de prévention de la violence en milieu de travail;
- Fiches de renseignements sur la violence et ses effets;



The Rotary Club of
Charlottetown Royalty



Commission des accidents du travail
de l'Île-du-Prince-Édouard



- Guide des ressources locales d'appui et de consultation destinées aux employés;
- Dépliants;
- Affiches;
- Vignette autocollante.

La documentation a été conçue de façon à inciter les employeurs à en faire un usage varié. Elle peut être distribuée telle quelle, annexée à des documents existants portant sur la sécurité en milieu de travail, ajoutée aux renseignements fournis par les programmes d'aide aux employés, personnalisée avec votre en-tête ou votre logo, affichée sur vos babillards ou insérée dans vos bulletins d'information ou communiqués de presse. On a spécialement conçu les affiches et les autocollants pour les afficher dans les toilettes des femmes.

J'aimerais remercier les commanditaires et les subventionneurs de cette importante initiative : Le club Rotary de Charlottetown, Santé et sécurité au travail de la Commission des accidents de travail de l'Î.-P.-É. , la *Transition House Association*, *Gemini Screen Print* et le groupe de travail du comité d'action du premier ministre portant sur la prévention de la violence familiale qui a coordonné le projet.

Je suis aussi reconnaissant à l'Association canadienne des administrateurs de la législation du travail et à la Banque royale du Canada pour leur excellent travail portant sur la prévention de la violence en milieu de travail.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements ou de la documentation, veuillez communiquer avec votre centre Accès Î.-P.-É. local ou l'un ou l'autre des services présentés dans la trousse des ressources.

Veuillez vous joindre à nous pour rendre l'information sur la prévention de la violence accessible à chacun des Insulaires.



Marion Reid, présidente

Comité d'action du premier ministre portant sur la prévention de la violence en milieu familial



The Rotary Club of
Charlottetown Royalty



Commission des accidents du travail
de l'Île-du-Prince-Édouard



**Pratiques exemplaires de promotion
de la prévention de la violence
en milieu de travail**



La présente trousse servant à la formation en milieu de travail dans le domaine de la prévention de la violence a été préparée par un groupe de travail du Comité d'action du premier ministre sur la prévention de la violence familiale. Elle est distribuée aux milieux de travail et aux gestionnaires d'espaces publics partout à l'Île.

Le groupe de travail comprend :

Sandy Bentley, secrétariat interministériel aux affaires féminines (présidente)

Rona Brown, ministère de la Santé et des Services sociaux

Margaret Creamer, secrétariat interministériel aux affaires féminines

Cindy Ferguson, ministère de la Santé et des Services sociaux

Joanne Ings, Association des maisons de transition

Ann Sherman, Community Legal Information Association

George Stewart, Commission des accidents du travail de l'Î.-P.-É.

Iva Stewart, ministère de l'Agriculture et des Forêts

Nous vous invitons à faire des commentaires sur la trousse d'information et à nous dire comment elle a été utilisée dans votre milieu de travail. Veuillez faire parvenir vos commentaires au Secrétariat interministériel aux affaires féminines, C.P. 2000, Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8.

La violence dans les relations intimes : une préoccupation en milieu de travail?

Pourquoi devrions-nous être préoccupés?

Le sondage sur la violence conjugale à l'Î.-P.-É. effectué en 2000 a révélé que 87 % des Insulaires s'inquiètent des coûts personnels, sociaux et économiques liés à la violence. Soixante-quinze pour cent des personnes interrogées ont souligné que l'information et la sensibilisation peuvent contribuer à prévenir la violence. La plupart des personnes interrogées se sont dites prêtes à intervenir en situation de violence, pourtant elles ont dit ne pas connaître pas les principaux services disponibles.

De nos jours, de plus en plus de gens sont au courant des formes de violence et savent que les femmes et les enfants y sont particulièrement vulnérables. Mais la violence envers les femmes, les enfants ou les personnes âgées a-t-elle une incidence sur le milieu de travail?

Nombreux sont les employeurs et les syndicats qui croient que si.

La violence se manifeste de deux façons en milieu de travail. Il y a d'abord les actes de violence – de même que les cas de harcèlement ou de mauvais traitements sexuels – qui se produisent en milieu de travail. Un sondage mené en 1993 par Statistique Canada, à l'échelle du pays, démontre que 23 % des femmes canadiennes ont été victimes de harcèlement, d'intimidation ou d'humiliation en milieu de travail; 2,4 millions de femmes au total. De celles-ci, 55 % ont identifié l'auteur des mauvais traitements comme étant un collègue de travail, 39 % un patron ou un superviseur et 13 % comme étant un client.

Bien que le besoin de protéger les gens contre la violence en milieu de travail soit une tâche qui dépasse la simple question des sexes, il est facile d'observer que les femmes puissent se retrouver dans des situations de travail qui les rendent plus vulnérables. C'est pourquoi certains employeurs font des démarches pour s'assurer que leurs employées sont en sécurité et pourquoi les syndicats ouvriers ont fait de la sécurité des femmes une question de négociation. C'est aussi la raison pour laquelle les gouvernements ont adopté des lois et des règlements qui interdisent le harcèlement sexuel en milieu de travail et qui rendent les employeurs responsables en droit du maintien d'un environnement de travail sans harcèlement.

« Chaque année, environ 78 femmes sont tuées par leur mari ou leur conjoint de fait et, en 1993, près de 200 000 femmes ont été menacées, frappées du revers de la main ou à coups de poing, frappées du pied, étouffées, battues ou victimes d'agression sexuelle. » [Traduction.]

**Holly Johnson,
*Dangerous Domains,***

En outre, la violence conjugale – les mauvais traitements au plan physique, psychologique, affectif ou sexuel envers des femmes et des enfants de la part du conjoint ou de l'ex-conjoint de la femme – se manifeste aussi en milieu de travail. Il peut s'agir de harcèlement, de violence verbale et même d'exploitation financière. Malheureusement, les Canadiens sont témoins des effets de la violence presque chaque jour.

Les recherches portant sur les coûts économiques de la violence conjugale démontrent que la violence faite aux femmes est un problème très coûteux dans notre société. **Le total des coûts mesurables liés à la santé et au mieux-être est estimé à plus d'un milliard de dollars par année.** Et ce n'est là sûrement que la pointe de l'iceberg. Si les coûts des hospitalisations, des services médicaux et policiers, légaux et juridiques étaient tous calculés, le total serait sûrement beaucoup plus élevé.¹

Au travail, les effets tels l'absentéisme, le manque de concentration, la fatigue, l'instabilité émotionnelle et la dépendance à l'alcool ou aux médicaments contribuent à une baisse de productivité. Les collègues de travail s'en ressentent aussi.

« Des 245 femmes assassinées au Canada en 1992, 47 % (114 femmes) ont été tuées par un mari ou un conjoint... »

Les statistiques ne peuvent démontrer le coût de la violence conjugale pour les entreprises canadiennes. Toutefois, les recherches préliminaires suggèrent que plus du quart du total des coûts de la violence conjugale est lié à un besoin de s'absenter du travail en raison d'incidents violents ou liés à la violence.

La violence conjugale peut contribuer à l'accroissement des coûts d'indemnisation de l'employeur et à l'augmentation des demandes d'indemnité d'assurances, pour les médicaments d'ordonnance par exemple.

¹ Tanis Day, *The Health-Related Costs of Violence Against Women: the Tip of the Iceberg* (Canadian Centre for Research on Violence Against Women and Children, London Ontario)

² LINK, *Violence Against Women and Children in Relationships and the Use of Alcohol and Drugs: Searching for Solutions*, Addiction Research Foundation, Toronto, Ontario, Module 2 page 11.

C'est illégal!

Un quart des femmes canadiennes ont été victimes de violence aux mains de leur conjoint ou ex-conjoint. Un quart des femmes canadiennes sont victimes de violence sexuelle dans leur vie. La majorité des femmes canadiennes ont été victimes de harcèlement au travail ou en public.
(Statistique Canada)

La violence conjugale est illégale : la violence envers les femmes, les enfants et les personnes âgées peut être considérée comme un délit. Au Canada, le harcèlement, sexuel ou criminel, est illégal. Il s'agit de deux éléments qui ont des répercussions semblables sur la performance en milieu de travail et dont on se charge à l'aide de démarches semblables.

Les syndicats ouvriers et les entreprises du Canada ont effectué beaucoup de travail en vue d'établir des milieux de travail sécuritaires, où les employés se sentent à l'abri de la violence et du harcèlement de la part de leurs collègues, de leurs superviseurs et de leurs clients. Le même engagement est nécessaire – au travail – pour s'occuper des problèmes de violence conjugale.

On ne peut venir à bout de la violence dans les rapports intimes du jour au lendemain, mais il est possible de créer des milieux de travail plus sécuritaires, plus sains, plus positifs et plus productifs.

Les employeurs et les syndicats peuvent être des alliés efficaces...

Les employeurs et les syndicats ont joint leurs efforts pour trouver des moyens de rendre les milieux de travail plus sécuritaires. Par exemple, il est normal de nos jours que les entreprises cherchent des moyens d'améliorer le mieux-être de leur personnel. De plus, nombre d'entreprises aident à réduire les risques des femmes de subir de mauvais traitements de la part de leur conjoint ou ex-conjoint et offrent un appui en milieu de travail aux femmes victimes de mauvais traitements à la maison. Le milieu de travail peut aussi avoir son rôle à jouer en s'occupant des nombreuses causes de mauvais traitements envers les femmes et en offrant des renseignements, tant aux hommes qu'aux femmes, sur les relations respectueuses et non violentes ainsi que sur les services communautaires qui viennent en aide aux gens qui ont des problèmes.

De tels programmes visent à prévenir la violence avant même qu'elle ne se manifeste et à intervenir de façon précoce pour prévenir les conséquences à long terme de la violence.

Les employeurs et les syndicats – au sein du milieu de travail – peuvent être des alliés efficaces en matière de prévention de la violence. **Pour les femmes victimes de mauvais traitements dans leurs relations intimes – souvent isolées des autres sources d'aide – le milieu de travail est l'un des rares endroits où elles se sentent en sécurité.**

Les partenariats qui connaissent du succès sont menés par une direction et des dirigeants syndicaux qui sont fermement engagés à offrir un milieu de travail sécuritaire. Les programmes sont fondés sur des stratégies qui ont fait leurs preuves, semblables à celles utilisées pendant des années pour réduire le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Les partenariats en milieu de travail entre les employeurs et les syndicats favorisent les éléments suivants :

- un engagement appréciable et continu de la part de la direction et du syndicat envers la prévention de la violence;
- des programmes de sensibilisation et d'information dans tout l'organisme;
- des évaluations de la sécurité au travail et des plans concrets de protection du personnel;
- l'inclusion d'ateliers sur la violence conjugale et sur la gestion de la colère pour les hommes à comportement violent dans les programmes d'aide aux employés;
- la distribution de renseignements portant sur les ressources communautaires mises à la disposition des femmes victimes de mauvais traitements;
- la formation du personnel des ressources humaines pour repérer les symptômes de violence envers les femmes et les enfants.

De nombreuses entreprises appuient les activités de lutte contre la violence, tant au travail qu'à l'extérieur du milieu de travail, telles les campagnes du ruban blanc ou du ruban violet (en commémoration du massacre de Montréal, le 6 décembre 1989). Elles participent aussi à des collectes de fonds pour les maisons d'hébergement pour femmes battues et pour d'autres programmes d'aide aux femmes de leur collectivité.

Pourquoi réinventer la roue?...

Nombre d'entreprises, de syndicats et d'employeurs ont trouvé le moyen de circonscrire la violence en milieu de travail. Les méthodes efficaces misent sur des stratégies visant à s'assurer que le milieu de travail est exempt de violence et que les femmes ou les hommes victimes de violence conjugale ont accès à des endroits où trouver un appui. Les stratégies bilatérales entre la direction et le personnel sont les plus efficaces, mais les employeurs et les syndicats ont aussi entrepris des démarches audacieuses chacun de leur côté.

Les stratégies globales en milieu de travail comprennent plusieurs initiatives. Un modèle de « pratiques exemplaires » engloberait les éléments suivants :

- compréhension du fait que la violence dans les relations intimes a des effets sur la sécurité au travail;
- conscience que la violence affecte la productivité tant des hommes que des femmes et que les femmes sont plus souvent victimes de violence; il peut y avoir des victimes et des auteurs de mauvais traitements au sein de votre personnel;
- engagement par le haut pour s'occuper de la prévention de la violence, de la part des dirigeants syndicaux et de la direction de l'entreprise;
- programmes de sensibilisation et d'information précis et accessibles;
- programme d'aide aux employés offrant appui aux victimes et aux auteurs de mauvais traitements;
- ressources documentaires pour le personnel et les superviseurs;
- politiques et procédures écrites contre la violence, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail;
- programmes permettant au personnel de déceler la violence et favorisant la prévention de la violence;
- prévention de la violence en général et le fait de porter attention à la sécurité des victimes;
- politique de tolérance zéro envers la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Programmes de sensibilisation et d'information

Les programmes de sensibilisation et d'information représentent une démarche proactive contre la violence, permettant au personnel d'être au courant de ses conséquences et de l'aide disponible. De tels programmes visent à s'assurer que le milieu de travail est un environnement de soutien où les employés peuvent discuter de problèmes de violence conjugale et obtenir de l'aide s'ils le souhaitent. Les programmes offrent des renseignements sur les effets de la violence à tout le

personnel, hommes et femmes, et suggèrent des solutions à mettre sur pied en milieu de travail. S'il existe un programme d'aide aux employés (PAE), le personnel du PAE peut offrir des ateliers à des groupes d'employés.

Le Syndicat canadien de la Fonction publique et le Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'automobile offrent des programmes complets de lutte contre la violence comprenant des trousseaux destinées aux sections locales des syndicats, des guides portant sur la mise en place de collectivités et de milieux de travail plus sécuritaires (incluant des directives pour mener une évaluation de la sécurité en milieu de travail) et des ateliers de formation pour les dirigeants syndicaux, les membres du syndicat et le personnel portant sur les problèmes de violence envers les femmes.

Programmes d'aide aux employés

Idéalement, le programme d'aide aux employés (PAE) doit pouvoir offrir un service de consultation de base pour ensuite aiguiller les employés vers divers services d'appui communautaires tels les conseillers juridiques, les groupes de soutien, les maisons d'hébergement et les lignes d'aide, les conseillers financiers, les fournisseurs de logements et les agences privées ou gouvernementales.

Les programmes proactifs du PAE s'assurent que la direction et les représentants syndicaux sont au courant des changements qu'il serait nécessaire d'apporter aux politiques et aux procédures et des nouveaux moyens de réduire les risques et d'améliorer la sécurité en milieu de travail. En général, les gestionnaires d'un PAE travaillent de concert avec d'autres secteurs de l'organisme afin d'élaborer des politiques et des procédures visant à évaluer et à circonscrire les risques, à évaluer les employés potentiellement violents, à reconnaître les signes permettant de déceler un employé impliqué dans une relation abusive, à former les superviseurs, à offrir des programmes généraux de prévention de la violence et à effectuer la prestation de programmes sur la sécurité du personnel.

Ressources documentaires

Il est possible d'obtenir de la documentation sur la violence et les programmes de traitements auprès du Comité d'action du premier ministre sur la prévention de la violence, des organismes de soutien et de consultation en matière de violence, des agences de services à la famille et des syndicats ouvriers. Cette documentation doit être disponible en milieu de travail – il est important que les employés qui ont besoin d'aide puissent y avoir accès aussi facilement que possible. Il est possible de distribuer une liste des ressources communautaires, incluant les numéros de téléphone des agences locales, en même temps que les chèques de paie ou de l'afficher sur les babillards sur place.

Politiques et procédures écrites en milieu de travail

Il est souvent avantageux d'avoir des politiques et des procédures écrites pour que les femmes ayant besoin d'aide en matière de violence ou de harcèlement, particulièrement le harcèlement en milieu de travail, sachent comment réagir. Les politiques visant la lutte contre la violence peuvent être élaborées suivant le modèle des politiques sur le harcèlement le plus utilisé en milieu de travail, conçu à partir des définitions du harcèlement sexiste, racial ou autre des codes du travail et des droits de l'homme du Canada.

L'utilisation de ces stratégies éprouvées en matière de prévention de la violence a connu beaucoup de succès, entre autres parce que les procédures sont uniformisées et qu'aucune démarche n'est entreprise sans que l'employé ne soit mis au courant et n'y consente, comme dans le cas des plaintes pour harcèlement.

Programmes de prévention de la violence et de sécurité en milieu de travail

Les programmes de prévention sont particulièrement importants lorsque des employés, surtout des femmes, travaillent dans des endroits isolés ou risquent d'être en contact avec des clients ou d'autres employés agressifs.

Les « pratiques exemplaires » comprennent les évaluations de la sécurité, la réduction des possibilités d'agression ou de harcèlement sexuel et l'engagement de la part de la direction de mettre en oeuvre les recommandations à la suite d'évaluations de la sécurité. Les trousseaux d'évaluation de la sécurité, disponibles auprès des groupes de services communautaires ou d'aide aux femmes, fournissent une liste de contrôle des choses à rechercher : l'éclairage et l'entretien, la visibilité et le

champ de vision, l'isolement par rapport à la visibilité et au bruit, les endroits où une agression est susceptible de se produire et les couloirs de sécurité, l'emploi des terrains environnants, la signalisation et l'aménagement général du lieu de travail.

« Des femmes font le tour du lieu de travail et déterminent les endroits qui ne sont pas sécuritaires – par exemple, le stationnement est trop éloigné ou pas assez éclairé; ensuite, un programme est établi et la direction s'engage à rendre le lieu de travail plus sécuritaire. »

Représentant syndical

Politique de tolérance zéro de la violence

La TD Canada Trust s'est fermement opposée au harcèlement et à la violence en milieu de travail en adoptant une politique de

tolérance zéro. La banque a élaboré une série de programmes faciles d'accès grâce auxquels les employés peuvent obtenir de l'aide et du soutien lorsqu'ils sont victimes de violence en milieu de travail ou familial.

Les politiques de tolérance zéro appuient la sécurité des employés et l'égalité.

Un modèle de pratiques exemplaires dans votre lieu de travail?

Votre propre modèle de pratiques exemplaires d'un programme de lutte contre la violence dans votre lieu de travail pourrait inclure les éléments suivants :

- un environnement de travail dans lequel les employés sont incités à utiliser la programmation du milieu de travail pour régler leurs problèmes jumelé à une approche souple, positive et confidentielle pour aider les victimes et les contrevenants;
- mettre l'accent sur les politiques qui appuient l'absence de violence et adopter des mesures en milieu de travail pour appuyer les employés victimes de violence conjugale;
- adopter un programme souple pour que chaque lieu de travail puisse évoluer à son rythme;
- des programmes de sensibilisation, d'information et de formation à plusieurs volets pour sensibiliser les employés et les employées à la prévention de la violence, y compris d'offrir aux hommes et aux femmes des occasions de discuter de la prévalence et des conséquences de la violence conjugale;
- utiliser le processus de négociation collective afin de confirmer que le milieu de travail est un endroit approprié pour prévenir la violence envers les femmes;
- un engagement verbal envers la prévention de la violence de la part de la direction et des membres du syndicat.

Liens communautaires

Partout au Canada, de nombreux organismes s'occupent de prévention de la violence. Les programmes en milieu de travail obtiennent plus de succès lorsqu'ils sont implantés en partenariat avec les agences communautaires qui connaissent et comprennent les dynamiques des relations violentes, les programmes de lutte contre la violence, les façons de s'occuper de violence conjugale et les endroits où obtenir des traitements.

- ❑ L'information et la sensibilisation à propos de l'incidence de la violence, qui est affecté et le droit à la sécurité sont des éléments importants. Donnez la chance aux gens d'en parler et d'y penser.

Les groupes communautaires de votre région peuvent envoyer quelqu'un pour discuter de diverses questions, y compris le harcèlement sexuel, la violence conjugale et le harcèlement criminel. Il existe de nombreux dépliants sur la violence faite aux femmes, aux enfants et aux personnes âgées. Il est possible de distribuer ces dépliants avec les chèques de paie ou lors d'une réunion du personnel ou du syndicat. On peut aussi poser des affiches dans le coin repas et dans les bureaux.

- ❑ Pour faire le lien entre le lieu de travail et la collectivité, les employeurs et les syndicats peuvent appuyer des campagnes locales ou nationales pour la prévention de la violence, les maisons d'hébergement pour femmes battues, les centres d'aide aux victimes d'agressions sexuelles et les programmes de traitement pour hommes violents. Dans le lieu de travail, il est possible d'appuyer les programmes communautaires de prévention de la violence faite aux femmes et ainsi aider la collectivité à mettre sur pied les services nécessaires pour répondre aux besoins des personnes victimes de violence.

- ❑ Les maisons d'hébergement et de transition pour femmes battues offrent un hébergement temporaire et du soutien aux femmes victimes de mauvais traitements et à leurs enfants pour des périodes allant de quelques jours à quelques semaines et, dans certains cas, quelques mois. Ces centres offrent aussi un environnement de soutien où une femme peut étudier les options qui s'offrent à elle et en discuter avec d'autres femmes qui se trouvent dans une situation semblable à la leur.

Les 400 centres d'hébergement pour femmes battues du Canada sont exploités de concert avec d'autres services communautaires de soutien et d'aide aux femmes battues. Parmi ceux-

ci, on peut compter les services sociaux provinciaux et municipaux, les lignes d'aide communautaires et les lignes d'aide pour victimes de viol, les groupes de soutien pour femmes, les services d'aide juridique et d'autres groupes ou agences. La plupart des maisons de transition possèdent des renseignements sur les autres sources d'aide locales.

- Inclure des renseignements sur les programmes d'aide aux hommes violents (par ex. Turning Point) et sur les services de consultation en matière de gestion de la colère et de résolution de conflit.
- Les programmes d'aide aux employés peuvent appuyer et utiliser les ressources communautaires telles les maisons d'hébergement, les lignes d'aide et les professionnels.
- Procéder à des évaluations de la sécurité en milieu de travail et dans la collectivité. L'objectif d'une évaluation de la sécurité est de contribuer à réduire les risques d'agression ou de harcèlement sexuel et d'adopter des mesures de sécurité choisies. L'une des meilleures trousse d'évaluation de la sécurité des femmes a été produite par le *Metro Toronto Action Committee on Public Violence Against Women and Children* (METRAC). Cette trousse aide les femmes à déceler les manques en matière de conception et de sécurité dans leur collectivité ou leur lieu de travail. Communiquer avec METRAC, 18, ch. Spadina, Toronto, Ontario, M5R 2T8. Téléphone : (416) 392-3135, télécopieur : (416) 392-3136.

« Nous offrons appui et soutien à l'employé et lui suggérons d'avoir recours à une aide externe. L'employé est aiguillé à un conseiller de l'extérieur ou à notre psychologue interne; là où la personne se sent le plus à l'aise... »

- Conseiller d'un programme d'aide aux employés

- Distribution d'une liste des ressources communautaires. Votre liste de ressources communautaires doit inclure les numéros de téléphone des ressources principales de votre région qui sont à la disposition des employés aux prises avec de la violence en milieu de travail ou familial. Les numéros de téléphone sont importants parce que les travailleurs doivent avoir accès aux sources d'aide de leur collectivité. Assurez-vous que la liste soit assez brève pour qu'il soit facile de la transporter.

GUIDE DES RESSOURCES EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE SERVICES D'URGENCE

Maison Anderson (sans frais) **1-800-240-9894**

Région de Charlottetown **892-0960**

Service 24 / 24 pour les femmes victimes d'abus physiques et émotifs et leurs enfants. Hébergement d'urgence, nourriture et vêtements; service de téléphone y compris les lignes d'aide; consultation, soutien affectif et renvois. Accès pour fauteuils roulants. Les femmes ne sont pas admises si elles sont sous l'influence de l'alcool ou d'autres drogues ou si elles présentent des symptômes de problèmes psychiatriques ou si elles ont seulement besoin de se loger.

Ligne d'aide pour enfants victimes de violence (sans frais) **1-800-341-6868**

Service de protection pour enfants négligés ou victimes de violence. Les appels reçus en dehors des heures de bureau concernant de mauvais traitements envers les enfants sont filtrés et renvoyés aux travailleurs de garde de l'Î.-P.-É. si nécessaire.

Centre d'aide aux victimes de viol et d'agression sexuelle (sans frais) **1-800-289-5656**

Région de Charlottetown **566-8999**

Ligne d'aide 24 heures sur 24 pour les victimes de viol ou d'agression sexuelle, y compris l'inceste et le viol perpétré par un conjoint. Des bénévoles formés répondent aux appels et offrent renseignements, assistance et soutien.

Ligne d'aide de l'Île (sans frais) **1-800-218-2885**

Service gratuit et confidentiel, 24 heures sur 24, pour les Insulaires qui ont besoin de renseignements, de soutien, de consultation en matière de problèmes familiaux, de mauvais traitements envers des enfants, de problèmes d'alcool et de drogues, de rapports parents-enfants et de suicide.

ADMINISTRATIONS RÉGIONALES DES SERVICES DE SANTÉ

Services à la famille et à l'enfance

Charlottetown **368-5330**

Souris **687-7060**

Montague **838-0700**

Summerside **888-8100**

O’Leary **859-8811**
Aide financière; aide ménagère; services de protection des enfants; consultation générale; transport en cas de besoins spéciaux; allocation de gardiennage; autres services sociaux.

POLICE **911**
GRC de Charlottetown **368-9300**
GRC de Summerside **436-9300**
GRC d'Alberton **853-9300**
GRC de Montague **838-9300**
GRC de Souris **687-9300**
Service de police de Charlottetown **629-4172**
Service de police de Summerside **432-1201**
Service de police de Borden-Carleton **437-2228**
Service de police de Kensington **836-4499**

HÔPITAUX

Hôpital Queen Elizabeth, Charlottetown **894-2111**
Hôpital du comté de Prince, Summerside **432-2500**
Hôpital Stewart Memorial, Tyne Valley **831-7900**
Hôpital Memorial du comté de Kings, Montague **838-0777**
Hôpital de Souris, Souris **687-7150**
Hôpital Western, Alberton **853-8650**
Hôpital communautaire d'O’Leary, O’Leary **859-8700**

SOINS ET SOUTIEN À DOMICILE

Charlottetown **368-4790**
Montague **838-0772**
O’Leary **859-8730**
Souris **687-7096**
Summerside **888-8440**
Protection des adultes, soins infirmiers à domicile, auxiliaires familiales, ergothérapeutes, travailleurs de soutien communautaire.

SERVICES JURIDIQUES ET LÉGAUX

Service d'aide aux victimes

Charlottetown **368-4582**
Summerside **888-8217**

Aide aux victimes de crimes dans toute la province. Services offerts : renseignements et aiguillage; consultation à court terme; aide aux victimes d'actes criminels à chaque étape du processus judiciaire; déclarations de la victime; indemnisations pour blessures causées par un acte criminel.

L'Association pour l'information juridique communautaire inc...(sans frais) 1-800-240-9798

Charlottetown 892-0853

Offre des renseignements juridiques de base y compris des dépliants gratuits sur toute une gamme de sujets juridiques destinés au public.

Procureurs de la Couronne

Charlottetown 368-4595

Summerside 888-8213

Les procureurs de la Couronne représentent le procureur général lors des procès de toute cause criminelle entendue en vertu du Code pénal du Canada et des lois provinciales. En coopération avec le Service d'aide aux victimes, les procureurs de la Couronne aident les victimes à se préparer pour aller en cour à leur demande.

Le Centre de ressources en justice communautaires de l'Î.-P.-É. 368-6390

La programmation du centre est axée sur le prestation de services visant à développer et à renforcer des styles de vie positifs. On compte parmi les programmes le Turning Point, un groupe de consultation destiné à aider les hommes à ne plus user de violence envers leurs conjointes; le programme de gestion de la colère pour femmes; le programme de gestion de la colère pour hommes; et le programme d'évaluation et de traitement des comportements sexuels déviants.

Aide juridique familiale

Charlottetown 368-6043

Summerside 888-8219

Services offerts à une clientèle à faible revenu en matière de droit familial tels les cas de séparation, de divorce et de garde d'enfants; services aux victimes de violence conjugale; protection de la jeunesse.

Conseillers au tribunal de la famille

Charlottetown 368-6056

Rapports destinés à la cour tels les rapports sur la garde d'enfants mandatés par la Cour suprême; consultation pour la famille et les couples; aiguillage aux agences appropriées, juridiques ou autres.

Services aux consommateurs (sans frais) **1-800-658-1799**
Charlottetown **368-4580**
Soutien et consultation pour toute personne aux prises avec un problème de dette financière.

Service d'aiguillage aux avocats (sans frais) **1-800-240-9798**
Région de Charlottetown **892-0853**
Conseils juridiques offerts avant que vos problèmes ne se compliquent et deviennent plus onéreux. Honoraires symboliques pour chaque demi-heure de consultation. Du lundi au vendredi, de 9 h à 16 h.

Exécution des ordonnances alimentaires

Charlottetown **368-6010**
Exécution des ordonnances et arrêtés provinciaux et service de liaison pour la mise en effet hors-province en matière d'ordonnances alimentaires.

CONSULTATION

Services communautaires de santé mentale

Charlottetown **368-4430**
Summerside **888-8180**
Montague **838-0782**
Souris **687-7096**
Prince-Ouest **888-8180**
Traitements, évaluations et consultation.

SERVICES COMMUNAUTAIRES

Service d'approche de l'Association des maisons de transition

Prince-Ouest : Valerie Smallman **859-8849**
Prince-Est : Norma McColeman **436-0517**
Est de l'Île : Gwyn Davies **838-0795**
Comté de Queens : Gloria Dennis **566-1480**
Service gratuit et confidentiel offrant un soutien émotif aux femmes victimes de violence conjugale.

Services communautaires et services à la famille de l'Î.-P.-É.

Charlottetown **892-2441**
Consultation individuelle, familiale et de couple; renseignements et renvois; éducation à la vie familiale; assistance familiale; spécialité en gestion de la colère pour les victimes et les auteurs

de mauvais traitements. Des bénévoles organisent une boutique de Noël pour la clientèle à faible revenu.

Bureau du service familial catholique

Charlottetown **894-3515**

Consultations individuelle et de couple; groupes d'appui et d'entraide; programme d'éducation à la vie familiale; intervention au nom des clients.

Bureau du service familial due comté de Prince

Summerside **436-9171**

Consultation de soutien et renvois pour les famille à revenu limité ou les filles-mères.

Armée du Salut

Charlottetown **892-8870**

(après les heures d'affaires) **566-9982**

Summerside **888-3870**

(après les heures d'affaires) **436-8072**

Service 24 heures sur 24. Hébergement d'urgence, nourriture et vêtements; transport en cas d'urgence au besoin; service de pastorale; gestion d'un foyer pour personnes âgées; service d'un aumônier au centre correctionnel.

RENSEIGNEMENTS ET RESSOURCES EN MILIEU DE TRAVAIL

L'Association des maisons de transition de l'Î.-P.-É. offre des programmes d'information et de formation en matière de mauvais traitements envers les femmes. Les ateliers sont destinés aux employés et aux gestionnaires et peuvent être offerts sur l'heure du dîner ou en sessions d'une demi-journée ou d'une journée entière. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec le personnel de l'Association des maisons de transition de l'Î.-P.-É. en composant le 894-3354.

Le catalogue de films et de vidéos sur la violence en milieu familial de l'Office national du film offre une série de films et de vidéos sur le mauvais traitement des enfants, les agressions sexuelles envers des enfants et le mauvais traitement des femmes et des personnes âgées. Disponibles dans les vidéothèques régionales de l'ONF.

Le Centre national d'information sur la violence dans la famille (Santé Canada, édifice des Finances, Tunney's Pasture, Ottawa, Ontario, K1A 1B4) possède du matériel très utile sur la violence envers les femmes. Le personnel peut vous diriger vers les organismes et personnes ressources de votre région, y compris les maisons d'hébergement et de transition. Le centre propose aussi un excellent document intitulé *La violence envers les femmes et le milieu de travail : En voie de changement* (Donna Denham et Joan Gillespie). Composez sans frais : 1-800-267-1291, ATME sans frais : 1-800-561-5643, téléc. : (613) 941-8930 pour obtenir une liste de leurs publications.

Le *Women's Research Centre* et la *Federation of Labour* de la Colombie-Britannique publient un document intitulé *Taking Action: A Union Guide to Ending Violence Against Women*. Il s'agit d'un manuel abordant les questions de violence conjugale, de violence en milieu de travail, de violence envers les enfants, de viol et d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel. Pour obtenir un exemplaire du manuel, écrire au *Women's Research Centre*, Bureau 101 - 2245 West Broadway, Vancouver, V6K 2E4, téléphone : (604) 734-0485, téléc. : (604) 734-0484.

Programme d'aide aux employés (PAE)

Inclure la prévention de la violence dans les programmes d'aide aux employés...

La violence en milieu familial, tout comme d'autres problèmes, peut entraîner des coûts importants pour l'employeur. Les recherches effectuées auprès d'employeurs qui tentent de s'occuper du problème de la violence démontrent que la majorité d'entre eux s'appuient sur leur programme d'aide aux employés.

Les PAE les plus réussis s'attaquent à une grande variété de problèmes et offrent leur aide sans retenue. On y retrouve souvent les éléments suivants :

- Engagement ferme de la part de la direction et du syndicat au plan de l'aide au personnel, et gestion conjointe dictée par des politiques et des procédures appuyées tant par la direction que par le syndicat.
- Respect absolu de la confidentialité, généralement rendu possible grâce à l'utilisation d'un service d'évaluation sans lien de dépendance, ayant une politique de non-divulgence des renseignements personnels – les renseignements personnels d'un employé **ne sont jamais** divulgués dans son lieu de travail.
- Utilisation au besoin de services professionnels privés, sans lien de dépendance avec l'employeur.
- Financement intégral par l'employeur d'un certain degré de services déterminé d'avance.
- Une façon simple, compréhensible et privée d'entrer en contact avec les conseillers du programme d'aide aux employés – il existe des concepts 24 heures sur 24, sept jours sur sept.
- Les PAE fonctionnent de façon optimale lorsqu'ils sont entièrement optionnels, accessibles à toute la famille et qu'ils ne servent pas d'outil disciplinaire.
- Les PAE peuvent être proactifs en fournissant des renseignements aux entreprises et aux syndicats à propos de programmes qui peuvent aider à prévenir la violence envers les femmes; Certains PAE peuvent servir de base aux programmes en milieu de travail visant à éduquer le personnel en matière de prévention de la violence; par exemple, les employeurs et les syndicats qui appuient les femmes victimes de violence conjugale

peuvent accorder des congés payés aux personnes aux prises avec des problèmes personnels ou familiaux liés à des relations de violence ou compenser les dépenses juridiques souvent nécessaires dans de tels cas.

Les clés du succès d'un PAE...

Les experts s'entendent sur les éléments essentiels suivants : engagement ferme de la haute direction envers le PAE; utilisation des ressources communautaires pour venir en aide aux employés dans le besoin; formation du personnel pour reconnaître les signes de mauvais traitements envers un conjoint, un enfant ou une personne âgée; offrir un soutien et inciter à chercher de l'aide.

Services communautaires : Les programmes d'aide aux employés au sein de grandes collectivités n'ont pas à fonctionner seuls; ils peuvent avoir recours aux ressources communautaires pour venir en aide à leurs employés. De nombreuses collectivités comptent des organismes qui peuvent aider en cas de violence : centres d'hébergement pour femmes, services de consultation familiale, centres d'aide aux victimes de viol; thérapies pour les auteurs de mauvais traitements, centres pour toxicomanes et alcooliques. L'utilisation des ressources communautaires peut faire partie intégrante du PAE.

De façon générale, les PAE peuvent avoir recours à une gamme de services pour femmes battues : services de consultation, protection policière à la maison ou au travail, services de planification financière, aide juridique, hébergement d'urgence ou agences de logements sociaux et services de garde d'enfants.

Agents aiguilleurs : Les femmes victimes de mauvais traitements ont souvent de la difficulté à chercher de l'aide par elles-mêmes. C'est alors que les agents aiguilleurs – particulièrement les collègues de travail – ont un grand rôle à jouer. Les collègues de travail peuvent amener une employée à reconnaître qu'il y a un problème, l'inciter à s'en occuper et l'aider à entrer en contact avec le PAE ou la ressource communautaire la plus appropriée.

Les collègues de travail peuvent être formés pour offrir aide et soutien aux femmes victimes de mauvais traitements, mais leur tâche principale est de les **orienter**. **Les collègues de travail ne peuvent remplacer les services offerts par des professionnels.** Personne ne peut être certain que la victime accepte de l'aide et il est impossible de forcer une victime à recourir au PAE. Souvent, la situation est tellement compliquée que plusieurs services offerts par le PAE sont nécessaires.

Très fréquemment, il s'agit d'une aide essentielle pour que les victimes et les auteurs de mauvais traitements puissent survivre à la crise.

La mise sur pied d'un programme d'aide aux employés...

Lorsqu'un employeur et un syndicat décident de mettre sur pied un PAE, ils devraient s'entendre pour que le programme soit offert pendant toute la durée de la convention collective et établir un comité conjoint composé d'un nombre égal de représentants des deux parties pour l'administrer.

Un appui ferme au PAE est souvent fondé sur des clauses contractuelles visant les questions de prévention de la violence et des clauses précises quant aux congés payés pour des rendez-vous de nature médicale ou juridique; les frais de soutien et de services juridiques défrayés par l'employeur; des ateliers de sensibilisation et d'information sur les conséquences de la violence offerts à tous les employés pendant les heures de travail.

Il n'est pas nécessaire de réinventer la roue. Les entreprises et les syndicats peuvent s'unir pour adapter un PAE qui a connu du succès dans une autre entreprise.

Il est possible d'inciter les syndicats de base à créer des liens avec les services communautaires locaux tels les maisons de transition, les lignes d'aide, les centres pour femmes ou les agences offrant des programmes de thérapies.

Les employeurs peuvent se servir de leur influence pour appuyer les maisons d'hébergement et les lignes d'aide de la région.

Il ne faut pas oublier qu'un PAE ne fonctionne pas seul. La prévention de la violence est possible lorsque les employeurs et les syndicats s'unissent et élaborent un programme de prévention de la violence global au sein de l'organisme.

Les employeurs et les syndicats ouvriers du Canada font leur part pour dissiper l'isolement et le silence qui entourent toute manifestation de violence, y compris la violence envers les femmes, en milieu de travail et dans les collectivités. Ce genre de partenariat a fait ses preuves.

La violence conjugale : un problème personnel?

Le fait de croire que la violence conjugale est un problème personnel augmente la difficulté des personnes impliquées dans des relations violentes à chercher de l'aide puisque le silence perpétue le problème. Il importe de travailler dans le but de mettre fin au sentiment d'isolement des victimes de violence conjugale. Toute la collectivité peut faire sa part dans la prévention de la violence.

« Se mêler de ses affaires... »

De nombreux employeurs canadiens soulignent que le besoin de l'employé de protéger sa vie privée pose problème quand vient le temps de décider s'il faut intervenir lorsque l'on soupçonne la présence de violence conjugale sans que l'employé ne demande d'aide. De même, les collègues de travail hésitent souvent à aborder le sujet de la violence lorsqu'ils la soupçonnent pour ne pas avoir à faire face à une réaction d'invasion de la vie privée de la part de la victime; ils préfèrent plutôt adopter une approche proactive.

On observe de nos jours un changement d'attitude. Par la sensibilisation, les gens sont de plus en plus conscients des torts causés par la violence et savent qu'ils peuvent aider à **prévenir** la violence, et que la **prévention de la violence est possible lorsque tout le monde prend ses responsabilités en matière de sécurité.**

Les femmes victimes de violence prennent souvent beaucoup de temps à avouer ce qu'elles vivent, même à leurs amis les plus intimes. Il peut être difficile pour elles d'aborder des questions « personnelles » en milieu de travail, même lorsqu'elles croient que cela pourrait les

« C'est une chose que de suggérer à quelqu'un de se rendre à une réunion sur la gestion du budget familial, mais c'en est une autre que de les inviter à participer à une rencontre sur la violence conjugale. Les gens croient qu'ils seront étiquetés s'ils y vont. »

- Hamilton, Ontario, agent de développement communautaire

aider. Il s'agit de questions personnelles complexes : les victimes peuvent se sentir responsables ou se sentir en contrôle parce qu'elles réussissent à « survivre » du mieux qu'elles peuvent ou peut-être pensent-elles que personne ne pourrait les aider. Les conséquences d'un aveu peuvent être terrifiantes ou incertaines puisque cela pourrait vouloir dire d'avoir affaire à de nombreux étrangers.

Bien des auteurs de mauvais traitements ne sont même pas au courant qu'il

existe des réseaux d'aide pour mettre fin à ce genre de comportement abusif. Nombre d'entre eux ne savent pas que pour modifier ces comportements, il faut changer sa façon de gérer la colère. Certains vont jusqu'à justifier leurs comportements violents en accusant la victime de les avoir provoqués.

Nous hésitons tous à nous ingérer dans la vie privée des gens. Les superviseurs, par exemple, sont bien mal à l'aise d'aborder le sujet avec un employé et sentent qu'ils ne devrait dire quelque chose que si la productivité de l'employé est visiblement affectée. Si ce n'est pas le cas, ils espèrent que l'employé demandera de l'aide auprès de la direction, du programme d'aide aux employés ou tout simplement à l'extérieur du milieu de travail.

Les temps changent. Il y a plusieurs années, les superviseurs avaient les mêmes sentiments vis-à-vis des problèmes d'alcool ou de drogue – il s'agissait de problèmes personnels. De nos jours, puisque les liens entre l'abus d'alcool ou de drogues et la productivité sont clairement établis et qu'il est dorénavant plus facile d'obtenir de l'aide, les superviseurs hésitent moins à offrir leur appui.

Dans de tels cas, même les milieux de travail qui offrent ouvertement de l'aide pour traiter des conséquences de la violence peuvent être empêchés d'en faire plus. Nous savons qu'une atmosphère de travail positive combinée à une approche proactive en matière de premier contact représentent un élément important pour briser le cycle du silence qui entoure la violence. Comment équilibrer l'importance du respect de la vie privée et de la confidentialité avec une approche positive proactive pour aider les survivants de la violence à reconnaître leur problème et à demander de l'aide?

Il est nécessaire que les superviseurs de tous les échelons transmettent le même message à leurs employés, c'est-à-dire qu'il est possible d'obtenir de l'aide pour des problèmes de violence et de relations intimes.

Un environnement de travail positif...

Les programmes de sensibilisation et d'information peuvent aider à s'assurer que la « culture » du milieu de travail au Canada appuie les victimes qui pourraient vouloir obtenir de l'aide. Certains programmes renseignent les employés sur la prévalence et les conséquences de la violence conjugale, favorisent un environnement de travail positif pour les employés des deux sexes ou aident à prévenir les actes de violence tant à la maison qu'en milieu de travail. Il est possible d'enseigner aux collègues de travail ce qu'il faut faire pour aider une personne victime de violence conjugale. Il est aussi possible d'offrir des congés aux victimes.

« Personnellement, il m'est déjà arrivé de soupçonner quelqu'un d'être victime de violence conjugale. J'ai suivi mon intuition. J'y faisais allusion, je laissais traîner des dépliants. En fin de compte, elle a finalement avoué et décidé d'en parler. Je pense que nous devons être proactifs.

- Un collègue

Qu'est-ce qui différencie un environnement de travail positif d'un autre? Un environnement où les employés savent qu'une forme d'aide est disponible? Un environnement de travail positif offre des programmes de communication qui accroissent la sensibilisation du personnel et des superviseurs à la violence conjugale. Des affiches et des dépliants d'information sur la violence conjugale sont disponibles. En outre, les comités conjoints formés de membres de

la direction et du syndicat visant à favoriser la santé et la sécurité des employés ou leur formation s'assurent que les superviseurs possèdent la documentation dont ils ont besoin.

Qui plus est, aucune forme de violence n'est acceptable dans un milieu de travail positif. Un milieu de travail où tout le monde pense être capable d'aider – et où les gens savent que le milieu de travail et la collectivité offrent des services aux survivants de violence conjugale.

Le contenu des conventions collectives peut aussi aborder le sujet de la prévalence de la violence et inclure des clauses qui soient acceptables pour le milieu de travail et l'entreprise, visant la protection des victimes de violence conjugale ou un niveau plus élevé d'appui de la part de l'employeur.

Les éléments suivants ont été retrouvés dans certaines conventions collectives canadiennes récentes :

- congés de durée raisonnable pour permettre de surmonter les effets de la violence et d'entamer les poursuites judiciaires souvent nécessaires;
- « clause de non-punition » lorsqu'un faible taux de performance ou l'absentéisme sont causés par des problèmes de violence conjugale;
- assistance pour trouver aide et appui et pour fuir les situations de violence, y compris un transfert dans une autre ville si possible.

Que puis-je faire pour aider si un collègue m'avoue être victime de violence?...

Lorsque vous pensez que quelqu'un est victime de violence, soyez respectueux. Tentez de savoir si la personne est en sécurité. Écoutez attentivement, acceptez le fait que la personne parle de situation de violence et croyez-la. Montrez que vous vous souciez d'elle en étant honnête et franc.

Écoutez et laissez la personne parler de ses sentiments si elle le souhaite.

Assurez-vous de préserver la confidentialité de la conversation. Discutez dans un endroit tranquille et soulignez que vous ne répétez pas ce que la personne vous dira. Si la personne vous parle d'une agression envers un enfant, mentionnez-lui que la loi exige que de tels soupçons soient rapportés aux autorités de protection de la jeunesse.

Soyez ouvert d'esprit. Évitez de porter un jugement et tentez de garder vos opinions et vos sentiments personnels pour vous. Ne blamez ni la victime, ni le conjoint. Offrez des options, et non des conseils. Ne dites pas à la personne ce qu'elle doit faire. Rappelez-vous que vous ne pouvez remplacer les services de professionnels qui sont disponibles par l'entremise du programme d'aide aux employés ou ailleurs dans la collectivité.

N'oubliez pas que...

- Rien ne justifie un comportement violent. De nombreuses formes de violence sont considérées comme un crime.
- La violence peut avoir lieu peu importe le niveau de revenu ou d'éducation, la religion, la race, la culture ou le sexe.
- L'alcool et les drogues contribuent à la violence, mais n'en sont pas la cause.
- Une fois que le comportement violent est établi, il est extrêmement difficile d'y mettre fin sans une aide extérieure.
- La violence a un effet d'entraînement dévastateur. Les enfants victimes de violence deviennent souvent des auteurs de mauvais traitements dans leurs relations intimes.

Soyez patient. Vous devez comprendre qu'une personne ne peut quitter une relation abusive que lorsqu'**elle** s'y sent prête. Dites-lui que vous croyez qu'elle est capable de faire les changements nécessaires lorsqu'elle sera prête. Offrez du soutien.

Si vous êtes au courant, mentionnez à la personne qu'il est possible d'obtenir de l'aide en milieu de travail, auprès du programme d'aide aux employés ou des conseillers syndicaux. Dites-lui aussi qu'il existe des sources d'aide communautaires.

Que puis-je faire si quelqu'un avoue être victime de violence dans une relation intime?...

N'oubliez pas que...

- Rien ne justifie un comportement violent. De nombreuses formes de violence sont considérées comme un crime.
- La violence peut avoir lieu peu importe le niveau de revenu ou d'éducation, la religion, la race, la culture ou le sexe.
- L'alcool et les drogues contribuent à la violence, mais n'en sont pas la cause.
- Une fois que le comportement violent est établi, il est extrêmement difficile d'y mettre fin sans une aide extérieure.
- La violence a un effet d'entraînement dévastateur. Les enfants victimes de violence deviennent souvent des auteurs de mauvais traitements dans leurs relations intimes.

Dites à la personne que vous croyez qu'elle est capable de faire les changements nécessaires lorsqu'elle sera prête.

La violence conjugale est un problème délicat, difficile à traiter lorsqu'il s'agit de quelqu'un qui nous est cher. N'oubliez pas que vous ne pouvez régler les problèmes des autres, mais que la plupart des gens, avec un peu d'aide, peuvent surmonter bien des difficultés.

La sécurité des femmes au travail : une préoccupation particulière

Les coûts engendrés par la violence envers les femmes – tant la violence en milieu de travail que les conséquences de la violence conjugale – sont très élevés. En plus des conséquences sur la santé, les recherches en milieu de travail démontrent un taux d'absentéisme plus élevé, une démotivation, une baisse de productivité et l'augmentation du stress. La violence envers les femmes n'est plus un problème caché pour les employeurs et les syndicats du Canada.

Certaines situations rendent les femmes plus vulnérables au harcèlement, à l'agressivité et à la violence de la part de collègues de travail, de superviseurs ou de clients. Par exemple, on peut éviter de les faire travailler dans des endroits isolés ou tard le soir.

Les milieux de travail deviennent de plus en plus importants dans la lutte contre la violence conjugale. Les partenaires violents s'immiscent dans le lieu de travail en téléphonant, en harcelant les femmes lorsqu'elles se rendent au travail ou en reviennent ou en se présentant sur les lieux.

Si une femme quitte un conjoint violent, le fait qu'il sache où elle travaille peut l'inciter à prendre contact avec elle à cet endroit, surtout si elle ne lui a pas donné sa nouvelle adresse. Lorsque des conjoints violents se présentent sur les lieux de travail, cela peut être très dérangeant pour les femmes concernées, mais aussi pour les autres employés, et cela peut dévoiler le fait que la femme est victime de mauvais traitements avant qu'elle ne soit prête à en parler.

Lorsqu'une femme quitte un conjoint violent, elle et ses proches sont en danger.

Si la garde des enfants est en cause, la femme peut avoir besoin de rester en contact avec son ex-conjoint en lui téléphonant de son lieu de travail et peut ainsi être victime de violence verbale pendant les heures de travail.

Les employés peuvent avoir besoin de prendre congé pour obtenir des soins médicaux ou pour effectuer des démarches légales, aller en cour ou participer à des séances de médiation.

Que faire pour rendre le lieu de travail plus sécuritaire?

- pour des questions de sécurité, il est nécessaire d'instaurer des mesures de lutte contre la violence dans les lieux de travail où l'employé est en contact avec des clients (par ex. les

employés de banque, de prison ou les travailleurs sociaux) et qu'il existe un risque de conflit ou de danger;

- il est possible d'élaborer des politiques sur le harcèlement sexuel qui protègent les femmes de leurs collègues, des superviseurs et des clients;
- les employeurs peuvent s'assurer qu'il est impossible pour un conjoint ou un ex-conjoint de harceler ou de mettre en danger les victimes de violence conjugale dans le milieu de travail et ainsi s'assurer que non seulement elles sont en sécurité, mais aussi leurs collègues de travail;
- les évaluations de sécurité peuvent aider à protéger les femmes des dangers de travailler seules le soir ou dans des endroits isolés.

La reconnaissance qu'il faut prévenir la violence envers les femmes et s'en occuper en milieu de travail pose des défis importants aux employeurs et aux syndicats. Cela pose aussi un défi aux gouvernements chargés de réglementer les responsabilités des employeurs.

De nos jours, les employeurs et les syndicats canadiens appuient les initiatives visant à prévenir ou à réduire la violence envers les femmes. De nombreux syndicats et entreprises appuient les activités de lutte contre la violence à l'extérieur du lieu de travail telles les campagnes du ruban blanc ou violet ou les collectes de fonds pour les maisons d'hébergement pour femmes victimes de mauvais traitements et d'autres

programmes d'information par rapport à la violence dans leur collectivité.

Les employeurs et les syndicats sont de plus en plus conscients du besoin de se préoccuper des questions de violence au travail. Ils s'entendent pour reconnaître le droit d'une femme de refuser de travailler dans une situation où elle se fait harceler ou si elle se sent en danger. Certaines conventions collectives incluent maintenant des clauses spécifiques en ce qui concerne la possibilité de demander à une femme de travailler seule ou dans un endroit isolé.

Que devrait-on faire?

Voici ce que certains employeurs et syndicats canadiens font pour rendre le milieu de travail plus sécuritaire.

- Évaluation de la sécurité en milieu de travail pour augmenter la sécurité contre la violence.
- Formation en matière de droits de l'homme et programmes visant à réduire le harcèlement sexuel.
- Programmes de sensibilisation, d'information et de formation à plusieurs volets pour sensibiliser les employés et les employées aux coûts sociaux et émotifs de la violence et leur faire connaître les ressources disponibles.
- Programmes de sensibilisation et d'information en milieu de travail pour sensibiliser le personnel aux problèmes de la violence conjugale et aux moyens d'aider.
- Programmes d'aide aux employés et consultation appuyés par l'employeur et le syndicat.
- Ressources juridiques, dont les coûts sont parfois défrayés par l'employeur, pour obtenir la protection de la cour contre les agressions, la violence et le harcèlement.
- Distribution en milieu de travail de documentation sur les ressources communautaires qui peuvent être utiles aux victimes de mauvais traitements.