



L'Association de santé et sécurité
pour les services publics™

Aborder la violence familiale en milieu de travail : Un manuel



Deuxième édition

Professions SantéOntario

 Ontario

 **PSHSA.ca**

Tous droits réservés © 2013

Public Services Health & Safety Association (PSHSA)

4950, rue Yonge, bureau 902
Toronto (Ontario) M2N 6K1 Canada

Téléphone 416-250-2131
Télécopieur 416-250-7484
Sans frais 1-877-250-7444 www.pshsa.ca

ISBN : 978-1-926937-07-6
N° de produit : VWVMNAFR0413
Deuxième édition : août 2013

Les droits d'auteur de tout le matériel de 2013 appartiennent à Public Services Health & Safety Association. Vous pouvez utiliser ou reproduire ce document à des fins de formation ou d'éducation seulement, pourvu que cet énoncé figure en entier sur toute copie ou toute reproduction. Tous les autres droits sont réservés.



Aborder la violence familiale en milieu de travail : Un manuel

Préface

La violence familiale a été qualifiée de « type de violence en milieu de travail se répandant le plus rapidement au Canada ». (ACWS 2008, p. 1). On la considère comme de la violence en milieu de travail car ses conséquences peuvent se manifester hors de la maison et s'étendre au milieu de travail.

Le but de ce manuel est de sensibiliser davantage la population à la prévalence et aux effets de la violence familiale dans le milieu de travail. Ce manuel comporte également des suggestions à l'intention des employeurs, des superviseurs, des syndicats, des comités mixtes sur la santé et la sécurité, des représentants à la sécurité et à la santé, des collègues et des victimes afin de les aider à aborder cette question.

En raison de la complexité de la violence en milieu de travail dans le secteur des soins de santé et des soins communautaires, la Public Services Health and Safety Association (PSHSA) utilise le système de classification de la violence en milieu de travail CalOSHA (1998). Selon A Guide to the Development of a Workplace Violence Prevention System (Guide pour le développement d'un système de prévention de la violence familiale en milieu de travail) qui sera utilisé dans la série de la PSHSA, la violence familiale est une violence du Type IV.

La Public Services Health and Safety Association (PSHSA) soutient la prévention et la diminution des blessures et des maladies professionnelles au sein du secteur des soins de santé de l'Ontario en aidant les organisations à adopter des pratiques exemplaires et des approches préventives.

La PSHSA est une organisation à but non lucratif désignée comme l'Association pour la sécurité au travail pour les secteurs des soins de santé, de l'éducation et municipaux en vertu de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.

La rédaction de ce manuel est possible grâce au financement offert par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée. Nous remercions également la direction générale de la Condition féminine de l'Ontario et les nombreux intervenants de nous avoir fait part de leurs commentaires et de leurs suggestions pour améliorer cette deuxième édition.

Table des matières

Introduction	1
Reconnaître la violence familiale	2
Effets de la violence familiale	4
Intégrer la violence familiale à un programme de prévention de la violence en milieu de travail	6
• Mesures prises par l'employeur	8
• Mesures prises par le superviseur.....	10
• Mesures prises par le syndicat	11
• Mesures prises par le comité mixte sur la santé et la sécurité/représentant à la sécurité et à la santé.....	12
• Mesures prises par les collègues.....	13
Dénonciation.....	13
Programme d'éducation en matière de violence familiale en milieu de travail	15
Mettre les connaissances à profit	16
Conclusion	18
Ressources à l'intention des victimes de violence familiale	19
Glossaire des termes.....	27
Références	27

Introduction

La violence familiale est en croissance au Canada, elle a été qualifiée de « type de violence en milieu de travail se répandant le plus rapidement au Canada ». (ACWS 2008, p. 1). La violence familiale ne se manifeste pas uniquement à la maison; elle peut également avoir des répercussions dans le milieu de travail et ainsi se transformer en violence en milieu de travail.

La violence en milieu de travail est également un problème de plus en plus répandu au sein du secteur des soins de santé et des soins communautaires. La violence familiale est un facteur important, car si elle se produit dans le milieu de travail, elle peut influencer négativement sur la victime, sur ses collègues et sur l'organisation.

Il arrive souvent que les employeurs et les travailleurs ne reconnaissent pas la violence familiale comme un risque professionnel. Ils peuvent croire que la violence familiale est un problème d'ordre personnel et que les différentes parties du milieu de travail ne peuvent rien y faire. C'est pourquoi il est encore plus difficile pour les victimes de demander de l'aide (Gouvernement du Manitoba 2009).

Les modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario prévoient que les employeurs ont l'obligation juridique d'aborder les risques de violence familiale en milieu de travail

La violence familiale se transforme en violence en milieu de travail dès qu'elle se produit dans le milieu de travail, elle peut constituer un risque non seulement pour la sécurité de la victime qui y travaille mais également pour les collègues, les superviseurs et les clients. Ses effets vont de l'intrusion auprès des employés aux blessures graves qui peuvent entraîner des coûts élevés pour une organisation.

La 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.

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'auteur de la violence peut être le conjoint actuel ou précédent, un partenaire, un membre de la famille ou un ami

L'employeur, le superviseur, le syndicat, les collègues et le comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS) ou un le représentant à la sécurité et à la santé (RSS) peuvent prendre des mesures proactives afin de prévenir la violence familiale dans le milieu de travail afin de réduire ses effets négatifs au minimum.

La violence familiale est aussi connue sous le nom de violence conjugale ou de violence faite aux femmes. Le terme violence familiale est le plus utilisé en Ontario et au Canada

Ce manuel fournit des suggestions pratiques que toutes les parties du milieu de travail peuvent adopter afin de faire connaître la violence familiale en milieu de travail et d'en réduire le risque. Il fait un bref compte-rendu :

- Des effets de la violence familiale en milieu de travail sur l'organisation et sur les travailleurs.
- Des signes et des symptômes de la violence familiale en milieu de travail.
- Des rôles des employeurs, des superviseurs, des syndicats, des CMSS, des RSS et des employés à l'égard du soutien de la victime de violence familiale et dans la prévention de la violence en milieu de travail qui en résulte.
- Des suggestions en vue d'inclure la violence familiale dans le programme de prévention de la violence en milieu de travail.

Reconnaître la violence familiale

Il est possible que certaines victimes ne se rendent pas compte que les gestes qu'elles subissent constituent des actes de violence familiale.

Les collègues témoins d'un tel comportement ou qui écoutent les

confidences des victimes peuvent également ne pas s'en rendre compte.

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 victimes étaient des femmes et les agresseurs étaient des hommes. La plupart des hommes qui mouraient étaient des agresseurs qui se suicidaient. (Rapport annuel du Comité d'examen des décès dus à la violence familiale, 2008)

C'est peut-être attribuable en partie au fait que 66 pour cent des incidents de violence familiale en milieu de travail sont provoqués par une personne connue de la victime. (OWJN 2008)

Les comportements et les gestes suivants sont des exemples utilisés par les auteurs de la violence pour empêcher les victimes de faire leur travail.

Tente d'empêcher la victime de se rendre au travail ou de se trouver du travail :

- En nuisant aux moyens de transport, en cachant ou en volant les clés de l'automobile de la victime ou son argent destiné au transport.
- En cachant ou en volant les cartes d'identité de la victime.
- En menaçant la victime de la faire déporter si elle a été parrainée.
- En ne se présentant pas pour prendre soin des enfants.
- En séquestrant la victime.

En perturbant la victime au travail :

- En l'appelant ou en lui envoyant des courriels de façon répétée.
- En la traquant ou en la surveillant.
- En se présentant au lieu de travail et en bombardant ses collègues de questions sur elle (Où est-elle? Avec qui est-elle? Quand sera-t-elle de retour? etc.).
- En mentant aux collègues (elle est malade aujourd'hui, elle est à l'extérieur de la ville, elle a dû rester à la maison pour prendre soin d'un enfant malade, etc.).
- En menaçant les collègues (si vous ne me le dites pas, je vais...).
- En tenant un langage injurieux envers la victime ou ses collègues.
- En se montrant jaloux et en adoptant des comportements de contrôle.
- En détruisant les biens de la victime ou de l'organisation.
- En blessant physiquement la victime ou ses collègues.

En Ontario, bon nombre des décès liés à la violence familiale se produisent à la fin de la relation ou après la séparation. Un(e) employé(e) séparé(e) ou qui songe à se séparer d'un(e) partenaire violent(e) a des risques accrus de décès.

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. Une ordonnance restrictive n'est pas un gage de sécurité. Prenez des mesures pour assurer la sécurité de la victime en cas de harcèlement criminel ou de violation d'une ordonnance restrictive.

La victime peut :

- Essayer de camoufler ses ecchymoses.
- Être triste, solitaire, repliée sur elle-même et apeurée.
- Éprouver de la difficulté à se concentrer sur une tâche.
- S'excuser du comportement de l'auteur de la violence.
- Manifester de la nervosité lorsque vient le temps de parler en présence de l'auteur de la violence.
- Faire des excuses ou annuler à la dernière minute.
- Consommer des drogues ou de l'alcool pour faire face à la situation.
- S'absenter souvent du travail ou plus souvent que d'habitude.

Les tactiques les plus courantes sont :

- Les appels téléphoniques répétés.
- et le harcèlement en personne sur le lieu de travail.

(Swanberg, Macke et Logan 2006)

Effets de la violence familiale

Une fois qu'elle se manifeste dans le milieu de travail, la violence familiale concerne la victime, les collègues, les superviseurs, les représentants syndicaux, les CMSS/RSS et l'employeur.

Les effets de la violence familiale en milieu de travail sont notamment :

- La réduction de la productivité de l'employé.
- L'augmentation de l'absentéisme.
- Les coûts de remplacement, de recrutement et de formation lorsque les victimes sont blessées ou congédiées en raison d'un mauvais rendement.
- La hausse des dépenses en santé de l'employeur.
- La diminution du moral des employés.
- Les relations tendues entre les collègues.
- Les risques éventuels de préjudices pour les employé(e)s, les collègues et/ou les clients lorsqu'une personne violente a accès au milieu de travail.
- Les coûts associés à la responsabilité civile si quelqu'un est blessé sur le lieu de travail.

La hausse de l'absentéisme et/ou la réduction de la production peuvent être interprétées comme de l'irresponsabilité ou de la négligence à l'égard des fonctions du poste.

Les **collègues**, les **superviseurs** et les **représentants syndicaux** peuvent également ressentir les effets de la violence familiale en étant témoins de comportement nuisible à l'endroit de la victime ou en étant victimes de menaces.

En défendant la victime, un collègue peut se trouver au milieu du conflit. Un travailleur distrait et qui ne se concentre pas sur sa tâche peut représenter un risque d'accident et accroître les risques de blessures pour les autres travailleurs ou pour les clients.

Pour l'**organisation**, la hausse de l'absentéisme et des congés de maladie et la baisse de productivité se traduisent par des coûts élevés (Riger, Raja et Camacho 2002; Swanberg et Macke 2006). Les organisations doivent également supporter les coûts liés au recrutement et au remplacement d'employés si des victimes

Les coûts sociaux de la violence faite aux femmes, y compris les coûts liés aux soins de santé des victimes, à la justice pénale, aux services sociaux et à la perte de productivité, peuvent se chiffrer à des milliards de dollars. Les conséquences psychologiques pour les victimes et leurs familles et amis ne peuvent pas être mesurées en termes monétaires. (Statistique Canada 2006)

De toutes les victimes de violence familiale, 54 pour cent s'absenteront du travail trois jours ou plus par mois (Zachary 2000)

quittent leur emploi ou si elles sont congédiées en raison de la diminution de leur productivité causée par la violence familiale.

Même les **clients** et les **visiteurs** peuvent ressentir les effets de la violence familiale s'ils sont témoins d'un incident au travail. Ces incidents sont notamment, le comportement menaçant, la destruction de biens, l'agression physique ou l'enlèvement de la victime. De tels incidents peuvent avoir des conséquences sur la santé physique et psychologique.

Intégrer la violence familiale au programme de prévention de la violence

Les modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario prévoient que les employeurs doivent prendre des précautions pour protéger les travailleurs contre la violence familiale en milieu de travail.

Cela signifie de concevoir un plan afin de réduire au minimum les conséquences de la violence familiale lorsqu'elle se produit dans le milieu de travail. Ce plan peut comporter des séances de formation à l'intention de l'administration et du personnel qui les aideront à reconnaître les signes de violence familiale. Lorsque les deux personnes en cause dans un incident violent travaillent pour la même organisation, l'employeur doit à la fois réagir efficacement auprès de l'auteur de la violence et de la victime. Par exemple, les femmes victimes emploient parfois la force contre l'auteur de la violence pour se protéger et se

Au Canada, près de 20 pour cent de tous les incidents de victimisation avec violence, dont les voies de fait, l'agression sexuelle et le vol qualifié se sont produits alors que la victime était au travail. (Statistics Canada 2006)

défendre - une conduite qui, à première vue, peut sembler agressive. Une formation adéquate et approfondie peut aider l'administration à reconnaître « l'agresseur principal » et à concevoir un plan adéquat pour réagir à cette violence. De plus, une enquête policière ou les conseils obtenus auprès de services communautaires peuvent aider l'employeur à aborder la question de la violence de manière avisée.

Certaines organisations choisissent d'intégrer la violence familiale à la politique relative à la violence alors que d'autres élaborent une politique distincte. Le choix dépend de l'organisation, mais l'employeur ne doit tolérer aucun type de comportement violent dont la violence familiale.

Les employeurs doivent être proactifs et prendre les précautions suivantes, peu importe si des incidents de violence familiale se sont déjà produits ou si des plaintes ont été déposées. Ces précautions sont notamment :

- Une politique relative à la violence familiale formulée clairement.
- L'affichage de matériel éducatif à l'intention des victimes et des auteurs de la violence dans des endroits accessibles comme le coin-repas, les toilettes et le site Web de l'entreprise.
- Des formations portant sur la violence à tous les échelons de

Moins de 50 pour cent des milieux de travail du Canada ont une politique pour gérer ce risque. (ACWS 2008)

l'organisation.

- Des politiques relatives aux congés payés, aux absences autorisées et à la réinstallation pour les victimes de violence familiale ainsi que des mesures de responsabilisation pour les auteurs de violence qui travaillent dans l'organisation.
- Des procédures à l'intention des employeurs quant au traitement de l'incident ou du risque d'incident et à la divulgation de renseignements sur une base « d'accès sélectif » afin de préserver la confidentialité du travailleur.
- Une liste des services comme le programme d'aide aux employés (PAE), les refuges pour femmes victimes de violence de votre localité, la police, la ligne de secours pour les femmes victimes de violence qui offrent différents moyens de soutenir le travailleur.
- De l'aide lors de la conception d'un plan de sécurité personnel qui aborde non seulement les besoins d'un travailleur dans son milieu de travail et à son domicile mais aussi ceux de ses enfants.

Tous les Ontariens, y compris les professionnels qui travaillent avec des enfants doivent signaler rapidement les incidents à l'une des Sociétés d'aide à l'enfance (SAE) lorsque vous avez des motifs valables de croire qu'un enfant a besoin ou peut avoir besoin d'aide. Si vous avez des inquiétudes, veuillez communiquer avec la SAE de votre localité. Vous pouvez fournir des détails sans avoir à vous identifier. La SAE vous indiquera s'il est nécessaire de faire un signalement formel.

Mesures de protection :

- Les gestionnaires, les superviseurs, le personnel de la sécurité, le CMSS/RSS, les représentants syndicaux et les collègues doivent franchir des étapes simples et claires dans l'éventualité où la violence familiale de produit dans le milieu de travail.
- La conception d'un plan de sécurité afin de veiller à la sécurité et au bien-être de la victime, de ses enfants et de ses collègues.

Assistance aux victimes et aux collègues :

- Fournir une liste des ressources communautaires et en interne afin d'aider la victime, l'auteur de la violence et les collègues.
- Bien qu'il faille d'abord veiller à ce que le milieu de travail soit sécuritaire, il convient de préserver la vie privée de la victime le mieux possible.

(Swanberg, Logan & Macke 2005; Hotel-Dieu Grace Hospital 2008)

Mesures légales :

En vertu de la LLST, la violence en milieu de travail se définit par :

- a) un emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b) une tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) un propos ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

La violence familiale en milieu de travail est interprétée conformément à cette définition.

De façon plus générale, la violence familiale peut comprendre l'intimidation émotionnelle et psychologique, la violence verbale et la violence verbale, l'usage de dispositifs électroniques pour harceler et exercer un contrôle. Étant donné que l'auteur de la violence peut manifester bon nombre de comportements contrôlants, la violence verbale peut rapidement se transformer en violence physique.

Cette violence et ce harcèlement peuvent être perturbants et nocifs pour les victimes et mener celles-ci à croire qu'elles peuvent subir un préjudice corporel.

Mesures prises par l'employeur

L'employeur doit être proactif et prendre les précautions élémentaires suivantes :

- Concevoir un guide pour le milieu de travail en consultation avec le CMSS/RSS. Ce guide peut comporter des stratégies pour traiter avec l'auteur de la violence s'il se présente ou s'il y travaille.
- Développer un programme de formation en matière de violence familiale en consultation avec le CMSS/RSS.
- Offrir une formation à l'ensemble du personnel portant sur les mesures et sur les procédures pour la prévention de la violence en milieu de travail y compris la violence familiale. La formation doit inclure des renseignements sur les façons de reconnaître et de communiquer des situations de violence familiale et de désamorcer des situations de crise.

- Établir des mesures précises que l'employeur, le superviseur et les autres parties de l'organisation peuvent prendre en cas de situations de violence familiale en milieu de travail.
- Constituer et former une équipe interdisciplinaire de ressources en interne (administration, ressources humaines, sécurité, etc.) et des spécialistes en externe pour réagir aux situations de violence familiale en milieu de travail. Une équipe d'intervention d'urgence existante (comme le code blanc) et l'ajout de formation peuvent suffire.
- Prévoir une équipe qui réagira rapidement et efficacement lorsqu'un employé lui fait part de ses inquiétudes à l'égard d'une situation de violence familiale. Un membre de cette équipe devrait soutenir l'employé et travailler avec lui.
- Donner un aperçu des solutions propres à un cas à disposition de la victime. Ces solutions sont notamment des heures et une charge de travail souples, une escorte de sécurité qui accompagne la victime jusqu'à son véhicule, des congés prolongés, un plan de sécurité personnel en milieu de travail, un dispositif d'alarme personnel, un téléphone cellulaire programmé pour composer le 911, etc.
- Concevoir un plan de sécurité pour le milieu de travail. Ce plan doit comporter des précisions suivantes : Le moment propice pour appeler la police et de verrouiller les portes. Le plan peut également prévoir la programmation de numéros de téléphone des personnes-ressources d'urgence, l'installation de boutons de panique sur les bureaux ou aux murs, les mots codés à utiliser pour faire part d'un risque de violence familiale.
- Dresser une liste des ressources à l'intention des victimes et l'afficher dans des endroits accessibles comme les salles du personnel, les toilettes et l'intranet de l'organisation.
- Insister sur le fait que la confidentialité sera préservée sur une base « d'accès sélectif », que les victimes de violence familiale recevront du soutien et qu'elles conserveront leur emploi.
- Offrir un programme d'aide aux employés (PAE) pour traiter les situations de violence familiale et informer la victime que ce programme offre également un soutien à l'auteur de la violence.
- Mettre en place un service d'écoute téléphonique où les employés pourront signaler les situations menaçantes qu'ils ont vécues ou dont ils ont été témoins.

Trente-huit pour cent des infirmiers canadiens sont victimes de violence familiale. (Anderson 2002)

- Concevoir, en collaboration avec le CMSS/RSS, des procédures de signalement à voie hiérarchique, d'enquête et de suivi.
- En consultation avec le CMSS/RSS, élaborer des programmes de formation à l'intention de l'administration portant sur des questions liées au travail et à la famille.

(Anderson 2002; Rothman et coll. 2007; Swanberg, Logan et Macke 2005; Swanberg, Macke et Logan 2006; Swanberg, Macke et Logan 2007)

Mesures prises par le superviseur

En plus de la formation offerte par l'employeur, les superviseurs peuvent informer les travailleurs à propos des procédures et des ressources pour prévenir la violence en milieu de travail. Les superviseurs ont une influence plus grande sur les stratégies de soutien propres à un cas.

Les activités de prévention et de planification de l'employeur sont notamment :

- Offrir des formations et des renseignements à tous les employés à propos de l'aide offerte par l'employeur.
- Faire preuve d'ouverture afin d'encourager les victimes ou ses collègues à signaler les incidents de violence familiale.
- Offrir une formation au personnel de la sécurité portant sur la violence familiale et une formation à l'ensemble du personnel portant sur les procédures de sécurité en cas d'incident de violence familiale.
- Mettre à disposition de tous les renseignements à propos des ressources juridiques, du counselling et de la planification de la sécurité.
- Distribuer des brochures décrivant les répercussions de la violence familiale en milieu de travail.
- Afficher une liste des ressources en matière de violence familiale dans des endroits accessibles.
- Rendre le lieu de travail sécuritaire.
- Appliquer la politique de prévention de la violence, y compris la violence familiale.
- Procéder périodiquement à la vérification du milieu de travail afin de veiller à ce que toutes les exigences relatives à la sécurité soient en place et soient observées.

(Anderson 2002; Rothman et coll. 2007; Zachary 2000)

Si un employé dénonce un risque de violence en milieu de travail, le superviseur doit déployer l'une des stratégies propres à un cas suivantes :

- Aider la victime à concevoir un plan de sécurité pour le milieu de travail.
- Encourager la victime à concevoir un plan de sécurité personnel pour elle-même et pour ses enfants lorsqu'elle est à domicile, lorsqu'elle mène des affaires personnelles ou lorsqu'elle se rend ou au travail ou qu'elle en revient.
- Encourager la victime à enregistrer les messages vocaux ou les courriels de menace dans l'éventualité où une poursuite en justice est nécessaire.
- Réserver un place de stationnement près de l'immeuble pour la victime.
- Avec la contribution de la victime, filtrer les appels, la faire travailler dans un endroit plus sécuritaire et/ou fournir une photo ou une description à la réception et à la sécurité.
- Accompagner la victime à son véhicule ou à l'endroit où elle emprunte le transport en commun.
- En consultation avec la victime, se renseigner à propos des moyens de la protéger, avoir recours à l'aide de la police et/ou déposer des accusations.
- Conseiller à la victime d'obtenir des soins médicaux.

Mesures prises par le syndicat

Le syndicat joue un rôle important dans la protection des intérêts des travailleurs/membres et collabore avec l'administration lorsque vient le temps d'aborder des incidents de violence familiale. Le syndicat peut notamment :

- Apprendre aux dirigeants et aux délégués syndicaux à reconnaître les signes de violence familiale.
- Aider la victime à concevoir un plan de sécurité pour le milieu de travail.
- Collaborer avec les superviseurs, avec les ressources humaines, avec la sécurité, avec le PAE, etc. coordonner les initiatives de prévention et d'intervention.
- Soutenir les victimes de violence familiale qu'elles dénoncent ou non la situation à l'administration.

- Discuter avec la victime de ses besoins personnels et des ressources disponibles (p. ex., sécurité accrue, horaire de travail souple, congé, absence temporaire, ordonnance de protection, etc.).
- Négocier des heures de travail souples, des possibilités de congé, un transfert ou une réinstallation, une planification de la sécurité, des mesures de sécurité, etc. dans les conventions collectives.

(AFSCME 2009; Gouvernement du Manitoba 2009; OFL 2009; Safe@Work Coalition 2009; Shelternet 2009)

Mesures prises par le comité mixte sur la santé et la sécurité/ représentant à la sécurité et à la santé

Le comité mixte sur la santé et la sécurité, dans des organisations de grande taille et les représentants à la sécurité et à la santé, dans des organisations de plus petite taille, tiennent un rôle de premier plan dans la sécurité des milieux de travail. Il doivent notamment :

- Reconnaître les signes de violence familiale et recommander des initiatives de prévention.
- Faire partie d'une équipe interdisciplinaire ou d'une équipe d'intervention traitant de la violence familiale.
- Évaluer les risques associés à la violence familiale en milieu de travail lors de la revue et de l'évaluation des risques.
- Formuler des recommandations dans le but d'éliminer ou de maîtriser la violence familiale (p. ex., mesures de sécurité, planification de la sécurité, évaluation des risques).
- Participer à la formation visant à sensibiliser les travailleurs à la violence familiale.
- Examiner le programme de prévention de la violence en milieu de travail de l'organisation et formuler des recommandations écrites portant sur la sécurité des travailleurs à l'intention de l'employeur.
- Promouvoir le système de responsabilité interne (SRI) au sein de l'organisation (si les problèmes ne sont pas réglés par l'employeur, le CMSS est autorisé à communiquer avec le ministère du Travail).

(CCHST 2007; Ministère du Travail de l'Ontario 2002)

Mesures prises par les collègues

Une fois que les collègues sont formés pour reconnaître les signes de violence familiale, ceux-ci peuvent offrir à la victime un soutien approprié comme :

- Passer du temps avec la victime.
- Écouter et croire ce que dit la victime et lui faire savoir qu'elle est soutenue.
- Ne pas blâmer la victime ou l'auteur de la violence, ni lui dire quoi faire.
- Fournir à la victime une liste des ressources disponibles et l'encourager à demander l'aide d'un professionnel.
- Offrir à la victime de filtrer les appels ou les courriels de l'auteur de la violence.

Les victimes ont davantage tendance à se confier à un collègue qu'à un superviseur, à un représentant des ressources humaines ou au service de sécurité.
(Swanberg et Macke 2006)

(Swanberg, Macke et Logan 2006; Swanberg, Macke et Logan 2007; Zachary 2000)

Dénonciation

Le plan de prévention de la violence familiale aura plus de chance de remporter du succès si l'employeur connaît bien tous les facteurs de risques. C'est pourquoi la dénonciation complète diminue les risques pour tous puisque les stratégies de prévention les plus efficaces sont celles mises en place par un employeur qui connaît les menaces réelles.

Étant donné la stigmatisation associée à la violence familiale, bon nombre de victimes ne sont pas disposées à divulguer leur situation. Le tableau qui se trouve à la page suivante énumère des raisons pour lesquelles une victime choisit ou non de dénoncer la situation. Les employeurs, les superviseurs, les syndicats et le CMSS/RSS doivent tenter de savoir pourquoi la victime choisit de ne pas dénoncer la situation et de faire en sorte que celle-ci ait davantage confiance au soutien offert par le milieu de travail et ainsi accroître le taux de dénonciation de l'organisation.

(Swanberg et Macke 2006)

Why victims might choose <i>not</i> to disclose:	Why victims might choose <i>to</i> disclose:
<ul style="list-style-type: none"> • Manque de confiance en l'employeur. • Crainte de perdre son emploi. • Tabou culturel. • Atteinte à la vie privée. • Question personnelle ou privée. • Peur d'être humiliée par l'auteur de la violence. • Honte trop profonde pour en parler. • Les collègues, le superviseur ou le représentant syndical peuvent être des amis de l'auteur de la violence. • Peur d'être tenue responsable de la violence familiale. • Crainte que l'auteur de la violence soit blessé. • Crainte que l'auteur de la violence cherche à se venger. • Croyance que l'employeur ne se soucie pas et n'a pas le temps de s'occuper des problèmes de violence familiale 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à un superviseur, à un collègue ou à un représentant syndical disposé à l'écouter. C'est pourquoi la victime se sent en sécurité dans le milieu de travail. • Besoin de quelqu'un à qui parler et à qui se confier. • Explication de la diminution du rendement au travail, hausse de l'absentéisme ou des retards afin de ne pas perdre son emploi. • Nécessité de prendre congé pour comparaître au tribunal. • Confirmation des soupçons du superviseur, des collègues et du représentant syndical. • Explication des raisons des absences en raison d'une maladie, de son attitude contrariée au travail et de ses blessures et de ses ecchymoses. • Explication des appels et des visites passées/futures de l'auteur de la violence. • Volonté d'avertir que l'auteur de la violence peut se présenter dans le milieu de travail. • Crainte pour sa sécurité. • Obtention du soutien de la police et d'autres personnes pouvant lui venir en aide. • Connaissance de ses droits et désir d'obtenir justice.

(Paluzzi & Houde-Quimby 1996; Swanberg, Logan & Macke 2005; Swanberg, Macke & Logan 2006; Swanberg, Macke & Logan 2007)

Une fois que la victime dénonce la situation, elle peut franchir les étapes suivantes lors de la conception d'un plan de prévention de la violence familiale :

- Faire part de ses idées à l'employeur, au superviseur, au syndicat et au CMSS/RSS afin d'apporter des modifications qui accroîtront la sécurité de tous. Il s'agit notamment de l'évaluation des risques, de la planification de la sécurité et la gestion des risques.
- Donner le nom d'une personne-ressource d'urgence dans l'éventualité où l'employeur est dans l'impossibilité de communiquer avec la victime.
- Tenir l'employeur au courant des ordonnances du tribunal comme les ordonnances attributives de garde, les engagements à ne pas troubler l'ordre public et les ordonnances restrictives.

- Fournir une photo et une description de l'auteur de la violence et de son véhicule.
- Concevoir un plan de sécurité personnel pour les périodes au travail et à l'extérieur (voir la section sur les ressources), seule ou avec l'assistance de son employeur ou de spécialistes du milieu communautaire.

Programme d'éducation en matière de violence familiale en milieu de travail

Un programme d'éducation en milieu de travail doit fournir des renseignements généraux sur la violence familiale dans le but de :

- Mieux protéger les employés contre la violence conjugale dans le milieu de travail.
- Sensibiliser le personnel aux répercussions de la violence familiale sur la santé et la sécurité en milieu de travail.
- Accroître les taux de dénonciation.
- Veiller à ce que la dénonciation se traduise par la réaction appropriée de l'employeur, du superviseur, du syndicat, de CMSS/RSS et des collègues.

Le programme doit comporter les renseignements suivants à l'intention du superviseur, des membres du CMSS, du RSS, des représentants syndicaux et des travailleurs de première ligne selon ce qui sera approprié :

- Dans notre société actuelle, la violence familiale est très fréquemment dirigée contre les femmes.
- Les signes, les symptômes et les conséquences indiquant que la violence familiale se produit dans le milieu de travail. Il s'agit notamment des caractéristiques présentées par la victime et des tactiques couramment utilisées par l'auteur de la violence.
- Des procédures organisationnelles visant à traiter les incidents de violence familiale. Celles-ci sont notamment des mesures précises qui doivent être prises lorsque la violence familiale se produit dans le milieu de travail et des rappels de l'importance de préserver la confidentialité de l'employé dans la mesure du possible.

- Les pressions supplémentaires auxquelles font face les femmes réfugiées, les Autochtones, les handicapées, les femmes racialisées, les femmes de foi, etc.
- Des réactions aidantes et efficaces suivant la dénonciation.
- Une évaluation d'un comportement violent ou menaçant.
- Planification de la sécurité personnelle pour les victimes et les collègues.
- Le moment propice pour appeler la police.
- Politiques et pratiques offertes dans le milieu de travail afin de répondre aux besoins de la victime (congrés autorisés, heures de travail souples).
- Des ressources organisationnelles comme le programme d'aide aux employés (PAE).
- Ressources communautaires (afficher une liste de ces ressources dans les toilettes, et peut-être une tablette à feuilles détachables).

(Swanberg, Logan et Macke 2005; Swanberg, Macke et Logan 2007; Zachary 2000)

Mettre les connaissances à profit

L'étude de cas suivante constitue un exemple de la manière dont l'employeur, le superviseur, le syndicat, le CMSS et les collègues peuvent réagir dans une situation de violence familiale.

Jane est infirmière auxiliaire autorisée dans un hôpital depuis cinq ans. Au cours des six derniers mois, les collègues de Jane ont remarqué une modification de son comportement : elle est plus souvent en retard, elle s'absente plus souvent et elle est distraite lorsqu'elle prodigue des soins à ses patients. Un membre de l'administration mentionne que le partenaire de Jane l'appelle de nombreuses fois pendant son quart de travail et demande chaque fois à lui parler immédiatement. Jane semble toujours bouleversée après ces appels, elle s'excuse et se retire dans un endroit privé. Un membre du comité mixte sur la santé et la sécurité a remarqué que Jane semble vivre une détresse émotionnelle pendant son quart de travail. Elle est toujours disposée à accepter d'autres quarts de travail ou à faire des heures supplémentaires. Un collègue inquiet a communiqué avec son représentant syndical. Le superviseur de Jane soupçonne qu'elle craint de retourner à la maison et auprès de son partenaire mais il s'agit d'une supposition puisqu'elle n'a pas parlé de sa situation avec quiconque au travail.

Le tableau donne un aperçu des mesures que les collègues, le superviseur, l'employeur, le syndicat et le CMSS peuvent prendre, que Jane dénonce ou non la situation.

Sans dénonciation de la part de Jane	Avec dénonciation de la part de Jane
<p>Le collègue peut réagir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En passant du temps avec Jane pendant les pauses et en lui offrant de l'écouter. • En offrant à Jane de vous rencontrer pour prendre café hors du milieu de travail dans l'éventualité où elle ne serait pas à l'aise d'en parler au travail. 	<p>Le collègue peut réagir en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En étant en mesure de reconnaître le partenaire de Jane, tant par l'allure que par la voix, dans l'éventualité où il se présenterait au travail. Il sera plus facile d'informer le service de la sécurité ou d'appeler les policiers dans le cas de problèmes de sécurité immédiats. • En offrant de filtrer les appels du partenaire de Jane. • En fournissant à Jane une liste des endroits où elle peut aller pour obtenir de l'aide
<p>Le superviseur peut réagir en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En incitant le personnel à ne pas commérer et en protégeant la vie privée de tous les employés, surtout celle de Jane. En prévoyant des conséquences pour la divulgation inappropriée de renseignements confidentiels. • En ayant à sa disposition des renseignements à propos des ressources juridiques, de counselling et autres. • En rappelant la disponibilité du programme d'aide aux employés à tous les travailleurs. 	<p>Le superviseur peut réagir en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En offrant à Jane de l'écouter si elle choisit de dénoncer. • En adoptant une attitude ouverte et en lui assurant qu'il n'y a pas de risque pour son emploi. • En aidant Jane à trouver les ressources pour concevoir un plan de sécurité personnel. • En offrant une formation au personnel de sécurité dans l'éventualité où le partenaire de Jane se présenterait au travail. • En demandant, en consultation avec Jane, au personnel administratif de filtrer ses appels. En fournissant une photo de son partenaire au service de sécurité ou à l'administration. • Suggérant un traitement médical.
<p>L'employeur peut réagir en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En offrant un programme d'aide aux employés à tous les travailleurs et à leur famille. • En consultation avec le CMSS, en concevant, en mettant en application et en évaluant un programme de prévention de la violence qui intègre la violence familiale. • En offrant des programmes de formation à tout le personnel afin que chacun soit davantage sensibilisé à la violence familiale et en exposant les grandes lignes des processus et du soutien offerts par l'organisation. • En mettant en application les politiques de confidentialité sur une base « d'accès sélectif » pour tout le personnel. 	<p>L'employeur peut réagir en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En offrant à Jane de l'écouter si elle choisit de dénoncer. • En offrant à Jane un horaire ou une charge de travail souples afin de lui permettre de s'occuper de sa situation familiale. • En entreprenant une évaluation de la menace à l'aide d'experts (police, spécialistes externes). • En consultation avec le CMSS, en concevant, en évaluant et en mettant en application et un plan de sécurité propre à un cas pour le milieu de travail. • En fournissant une escorte de sécurité qui accompagnera Jane lorsqu'elle entre dans l'immeuble et lorsqu'elle le quitte. • En fournissant un dispositif d'alarme personnel et un téléphone cellulaire programmé pour composer le 911. • En sécurisant les lieux et le stationnement. • En installant des boutons de panique sur l'étage où travaille Jane.

Without Jane's disclosure	With Jane's disclosure
<p>Le syndicat peut réagir en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En décourageant le commérage. • En préservant la confidentialité sur une base « d'accès sélectif ». • En encourageant le recours au PEA et aux services communautaires de la localité. • En offrant à Jane de passer du temps avec elle. 	<p>Le syndicat peut réagir en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En demandant à un représentant syndical de communiquer de manière informelle avec Jane et de lui offrir un soutien. • En encourageant Jane à utiliser les ressources internes et externes pour concevoir des plans de sécurité pour elle-même et pour le milieu de travail. • En collaborant avec l'administration pour mettre en œuvre des mesures de sécurité et planifier la sécurité.
<p>Le comité mixte sur la santé et la sécurité peut réagir en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En encourageant un membre du comité à passer du temps avec Jane. • En réalisant une évaluation des dangers/risques qui intègre la violence familiale en milieu de travail. • En encourageant l'administration à sensibiliser davantage le personnel à la violence familiale en milieu de travail. 	<p>Le comité mixte sur la santé et la sécurité peut réagir en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En aidant Jane à trouver les ressources pour concevoir un plan de sécurité. • En discutant avec Jane des possibilités de resserrer les mesures de sécurité. • En entreprenant une évaluation de la menace à l'aide d'experts (police, spécialistes externes). • Au sein d'une équipe interdisciplinaire, reconnaître et évaluer les dangers et les risques liés à la violence familiale en milieu de travail.

Conclusion

Les entreprises chef de file d'aujourd'hui promeuvent la sécurité personnelle et le bien-être de leurs employés car cela représente des avantages pour les employés, pour les employeurs et pour la rentabilité de l'entreprise.

Il est dans le meilleur intérêt de mettre en œuvre des politiques et des programmes qui abordent la question de la violence familiale en milieu de travail. Il s'agit également d'une obligation juridique. Les modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario prévoient que les employeurs doivent prendre des précautions pour protéger les travailleurs contre la violence familiale en milieu de travail.

Les employeurs doivent être à l'affût des signes de violence familiale et en mesure d'évaluer un risque pour la victime, les collègues et les personnes aux alentours. Ils doivent également mettre en place des politiques et des programmes visant à réduire les risques au minimum.

Aider les employés à se sentir en sécurité en abordant leurs problèmes de sécurité personnelle et en les mettant en lien avec les ressources communautaires appropriées, peut contribuer à une main-d'œuvre plus saine et plus productive. Cela peut également prévenir des blessures graves et des décès.

Les suggestions formulées dans ce manuel peuvent aider les organisations à établir des mesures et des processus de prévention et à préparer une liste des ressources. Ces suggestions aident également les employeurs à concevoir, en collaboration avec le CMSS/RSS, un programme d'éducation visant à sensibiliser le personnel à la violence familiale en milieu de travail. Bien que chaque organisation soit différente, il est possible de réduire au minimum les répercussions de ce fléau qui sévit dans le milieu de travail en étant préparé et en connaissant les mesures à prendre.

Ressources à l'intention des victimes de violence familiale

Il existe bon nombre de ressources en matière de prévention de la violence familiale en milieu de travail.

Pour les femmes en situation de crise :

Ligne de soutien pour femmes victimes de violence (Assaulted Women's Helpline) : www.awhl.org

Cette ligne d'écoute téléphonique et de TTY est offerte 24 heures par jour aux femmes de l'Ontario en situation de crise. Il s'agit d'un service anonyme et confidentiel. Vous n'avez pas à donner votre nom et le numéro sans frais ne figurera pas sur votre facture de téléphone. Cette ligne de secours ne possède pas d'afficheur. Un des objectifs est de veiller à ce que « les femmes de toutes les communautés aient accès au soutien et aux renseignements qui leur permettront d'avoir davantage de choix à l'égard de leur sécurité. »

Composez le : 1-866-863-0511 (sans frais), RGT 416-863-0511, TTY 1-866-863-7868 (sans frais), TTY RGT 416-364-8762.

Femaidé:

Cette ligne d'écoute et de soutien téléphonique confidentielle offerte 24 heures par jour est destinée aux femmes francophones. Ce service offre un soutien émotionnel, des renseignements et une orientation vers les services locaux.

Composez le : 1-877-fem-aide (sans frais) ou 1-877-336-2433 (sans frais), 1-866-860-7082 (TTY), région de Sudbury 705-677-0001.

Refuges pour femmes victimes de violence : www.shelternet.ca

Le site Web crée un lien entre les femmes victimes de violence et les refuges. Une carte interactive vous aide à trouver le refuge ou la maison de seconde étape la plus près de votre ville de résidence. Ce site Web offre des renseignements fiables et à jour destinés aux femmes violentées, à leur famille, à leurs amis et à leurs collègues dont : des conseils pour concevoir un plan de sécurité, pour comprendre la violence et pour assurer sa sécurité sur Internet.

Réseau ontarien des centres de traitement en cas d'agression sexuelle ou de violence familiale Centres de traitement : www.satcontario.com

Ce site en anglais et en français offre des renseignements à propos des centres de traitement en cas d'agression sexuelle ou de violence familiale de l'Ontario ainsi que des renseignements à propos des agressions sexuelles et la violence familiale. L'Ontario compte 34 programmes offerts en milieu hospitalier dont : des soins médicaux d'urgence et des soins infirmiers, des interventions d'urgence, une cueillette de preuves médico-légales, un suivi médical et le counselling.

Centres pour victimes de viol ou d'agressions sexuelles : <http://www.sexualassaultsupport.ca>

Les centres pour victimes de viol ou d'agressions sexuelles offrent un large éventail de services aux victimes ou aux survivantes de violence sexuelle. Les services comprennent une ligne téléphonique secours-soutien anonyme offerte 24 heures par jour, un counselling individuel ou en groupe, un accompagnement au poste de police, au tribunal ou à l'hôpital, des renseignements sur le système juridique et une orientation vers des services communautaires. Les services sont offerts en français dans certaines zones. Pour une liste des centres pour victimes de viol ou d'agressions sexuelles de l'Ontario, vous reporter au site Web de la Coalition of Rape Crisis Centres.

Les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) (français seulement)

Les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) offrent une vaste gamme de services de soutien aux victimes d'agression sexuelle. Les services sont notamment une ligne téléphonique secours-soutien 24 heures par jour, un counselling individuel ou en groupe, un accompagnement à l'hôpital, au tribunal et au poste de police et une orientation vers des services communautaires. Pour connaître les services en français de votre région, composez le 1-877-femaide (336-2433).

SupportLink :

Les victimes de violence familiale, d'agression sexuelle et de harcèlement criminel de 20 municipalités ontariennes (desservies par les Services d'orientation et d'aide immédiate aux victimes) peuvent obtenir une aide pour bien planifier leur sécurité. Ce service offre gratuitement un temps d'attente et un téléphone cellulaire programmé pour composer le 911.

Composez le : 416-314-2447, 1-888-579-2888 (sans frais).

Conseil pour la conception d'un plan de sécurité

Si vous vous sentez menacé par un partenaire, par un ancien partenaire ou par un collègue violent et/ou si vous êtes l'objet de harcèlement criminel, songez à concevoir un plan de sécurité. Les sites Web énumérés ci-dessous décrivent les mesures que vous pouvez prendre pour améliorer votre sécurité personnelle.

- <http://www.voisinsamisetfamilles.on.ca/index.cfm>
- www.haltonwomensplace.com/safety.htm
- www.shelternet.ca

Les ordonnances restrictives, les engagements à ne pas troubler l'ordre public et les conditions de libération.

Il s'agit d'autres possibilités d'accroître votre sécurité si vous vous sentez menacé par votre partenaire ou si vous êtes l'objet de harcèlement criminel.

Le site de l'action ontarienne contre la violence faite aux femmes (<http://francofemmes.org/aocvf/>) explique en quoi consistent les ordonnances restrictives, les engagements à ne pas troubler l'ordre public et les conditions de la libération et comment les obtenir.

L'organisme Femmes ontariennes et droit de la famille à l'adresse : <http://undroitdefamille.ca/> aide les femmes à comprendre le droit de la famille de l'Ontario. Pour des renseignements à propos des ordonnances restrictives, des engagements à ne pas troubler l'ordre public et des conditions de libération, veuillez vous reporter au livret en ligne intitulé Le droit criminel et le droit de la famille.

Prendre soin des enfants, de l'hébergement et des animaux domestiques

Garde d'enfant :

Vous pouvez rechercher un service de garde sur le site Web du ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse (www.gov.on.ca/children). Ce site contient des renseignements sur les services de garde agréés, ou non (dans un service de garde d'enfants agréé en résidences privées ou dans un service de garde d'enfants agréé dans une garderie).

Sociétés d'aide à l'enfance (SAE) :

Le mandat des Sociétés d'aide à l'enfance est de protéger les enfants contre la violence et la négligence. Si vous êtes inquiet et souhaitez protéger un enfant, veuillez communiquer immédiatement avec la SAE de votre localité. L'Ontario compte 53 Sociétés d'aide à l'enfance, la liste de ces sociétés figure sur le site Web des Sociétés d'aide à l'enfance à l'adresse : www.oacas.org/childwelfare/locate.htm.

Centres de visite surveillée

Lorsque le père et la mère se séparent, les visites avec les enfants peuvent être un problème. Le programme de visites surveillées est financé par le ministère du Procureur général et offre aux familles séparées un moyen de régler certains de ces problèmes. Les centres de visites surveillées fournissent un lieu sûr où les visites et les échanges peuvent se produire sous la surveillance d'un personnel et de bénévoles compétents. Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec le ministère en composant le 416-212-2028, ou en envoyant un courriel à attorneygeneral@ontario.ca, ou visitez www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca et consultez « Les visites surveillées » sous « Droit de la famille ».

Bureau des obligations familiales (BOF) :

Le rôle du Bureau des obligations familiales est de recevoir les paiements de pensions alimentaires pour les familles et de veiller à ce que les paiements soient versés régulièrement. Des renseignements sur le programme et sur la façon dont les paiements sont exécutés sont disponibles à l'adresse www.mcsc.gov.on.ca.

Bureau de l'avocat des enfants :

Le Bureau de l'avocat des enfants est un service juridique du ministère du Procureur général dont le rôle est d'appliquer des programmes d'administration de la justice au nom d'enfants âgés de moins de 18 ans, pour protéger leurs droits personnels et leurs droits réels. Les avocats du Bureau représentent les enfants dans divers domaines du droit, notamment dans les litiges se rapportant aux droits de garde ou de visite, les instances en matière de protection de l'enfance, les affaires successorales et les procès civils. Pour obtenir de plus amples renseignements, consulter le site Web du ministère du Procureur général à l'adresse : www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca.

Ontario au travail

Si vous avez des difficultés financières provisoires, le programme Ontario au travail peut vous accorder une aide financière pour assumer les coûts des besoins fondamentaux (p. ex., nourriture et hébergement) et vous aider à trouver un emploi. Pour obtenir de plus amples renseignements et pour faire l'essai de l'« estimateur de l'admissibilité » afin de déterminer si vous êtes admissible au programme Ontario au travail, visitez les sites Web du ministère des Services sociaux et communautaires à l'adresse : www.mcscs.gov.on.ca.

Habitation coopérative :

Si vous recherchez une habitation coopérative, visitez le site Web de la fédération de l'habitation coopérative du Canada (www.chfcanada.coop) et cliquez rechercher une habitation coopérative. La plupart des habitations cooperatives offrent des unités à loyer indexé sur le revenu et certaines offrent des unités adaptées aux personnes qui ont des besoins particuliers. Vous pouvez joindre sans frais le bureau de la région de l'Ontario en composant le 1-800-268-2537.

Droits des locataires :

Ce que les locataires doivent connaître de la loi est une publication gratuite offerte par Éducation juridique communautaire Ontario. Cette publication est disponible en ligne à l'adresse www.cleo.on.ca sous « Propriétaires et locataires » puis « Visualiser le matériel ».

Banques alimentaires :

La Ontario Association of Food Banks (OAFB) est un réseau regroupant plus de 100 banques alimentaires de Windsor à Ottawa, et

de Thunder Bay à Niagara Falls. Pour trouver une banque alimentaire dans votre localité, visitez : <http://www.oafb.ca/>.

Sécurité des animaux :

L'Ontario Veterinary Medical Association a mis en œuvre SafePet, un programme qui offre un hébergement et des soins temporaires aux animaux domestiques appartenant à des femmes qui se séparent d'un partenaire violent. Pour obtenir de plus amples renseignements à propos de SafePet, informez-vous auprès d'un refuge pour femmes victimes de violence ou d'un vétérinaire de votre localité. Visitez www.ovma.org (cliquez « For Pet Owners ») ou composez le 1-800-670-1702.

Services juridiques :

Barbra Schlifer Commemorative Clinic (Toronto) :

www.schliferclinic.com

La Barbra Schlifer Commemorative Clinic offre des services de counselling, de conseiller juridique et d'interprète aux femmes de la région du Grand Toronto qui ont été victimes de violence physique, sexuelle ou psychologique.

Composez le : 416-323-9149.

Femmes ontariennes et droit de la famille à l'adresse :

<http://undroitdefamille.ca/>

Cette initiative aide les femmes à comprendre le droit de la famille de l'Ontario. Une vaste gamme de sujets sont affichés sur ce site Web dont le mariage et le divorce, la garde légale et le droit de visite, la pension alimentaire pour enfant et pour conjointe ou conjoint, la protection de l'enfance, etc. Ces documents sont disponibles en 11 langues, dont l'anglais, le français, l'arabe, le chinois (simplifié et traditionnel), le farsi, le somali, l'espagnol, le pendjab, l'urdu et le tamoul.

Centre d'assistance juridique en matière : www.hrlsc.on.ca

Le centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne offre des services juridiques à l'ensemble des Ontariens qui croient être victimes de discrimination. Les services offerts par ce centre vont de l'assistance judiciaire pour présenter une demande au Tribunal des droits de la personne à la représentation par avocat lors des audiences.

Composez le : 1-866-625-5179 (sans frais), à Toronto 416-314-6266, TTY 1-866-612-8627 (sans frais).

Aide juridique Ontario : www.legalaid.on.ca

Aide juridique Ontario procure aux personnes à faible revenu et aux communautés défavorisées l'accès à une gamme de services juridiques, qui abordent entre autres les questions de violence familiale et viennent en aide aux parents qui souhaitent obtenir la garde de leurs enfants afin de les protéger contre la violence. Reportez-vous à « Admissibilité à l'aide juridique » dans la section « Obtenir de l'aide juridique » du site Web de cette organisation.

Composez le : 1-800-668-8258 (sans frais) ou 416-979-1446.

Service de référence aux avocats :

Ce service à l'intention des personnes en situation de crise (violence familiale) ou qui sont aux prises avec des problèmes de protection de l'enfance. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez <http://www.lsuc.on.ca/index.aspx?langtype=1036> et suivez les liens « Pour le public » puis « Service de référence du barreau ».

Composez le : 1-800-268-8326 (sans frais) ou à Toronto 416-947-3330.

Centres d'information sur le droit de la famille :

Situés dans 17 tribunaux de la famille partout en Ontario, les Centres d'information sur le droit de la famille offrent des renseignements sur le mode alternatif de résolution des conflits et des questions portant sur la séparation, sur le divorce et sur la protection de l'enfance. Des renseignements sur le processus judiciaire et sur les ressources communautaires sont également disponibles. Pour voir la liste complète des Centres d'information sur le droit de la famille, visitez le site Web du ministère du Procureur général à l'adresse : www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca.

Programme de justice communautaire METRAC :

Ce programme offre des renseignements juridiques aux femmes vulnérables victimes de violence. Ces femmes sont notamment, les handicapées, les femmes autochtones, les femmes habitant les régions rurales, les femmes atteintes de surdité, les aîn es, les immigrantes et les r fugi es. Ce programme offre également une formation juridique destin e aux personnes qui proposent des services aux femmes victimes de violence ainsi qu'aux femmes travaillant dans d'autres secteurs (p. ex., santé, hébergement, règlement) afin de mettre à disposition un soutien à différents groupes de femmes.

Composez le : 416-392-3148 ou visites : legaldirector@metrac.org

Ontario Women's Justice Network : www.owjn.org

Ce site Web offre des renseignements et des ressources à propos du fonctionnement du système judiciaire et des questions liées à la violence commise contre les femmes. L'OWJN favorise la compréhension de la loi relative à ce type de violence. Cet organisme met à la disposition des femmes et des personnes qui leur offrent du soutien des renseignements juridiques accessibles qui correspondent aux différentes expériences et réalités de ces femmes.

Autres renseignements utiles :**Centre for Research & Education on Violence against Women and Children (UWO): www.crvawc.ca**

Ce centre contribue à la recherche centrée sur les communautés portant sur la violence faite aux femmes et aux enfants. Des renseignements et des outils utiles se trouvent dans « Community Outreach » et « Research ».

Voisin-es, ami-es et familles :**<http://www.voisinsamisetfamilles.on.ca/index.cfm>**

Ce site Web en anglais, en français et en langue autochtone propose de nombreuses ressources pratiques comme : de l'aide aux femmes victimes de violence, une planification de la sécurité des femmes à risque, des communications avec les hommes violents et des liens connexes. La campagne de sensibilisation de Voisin-es, ami-es et familles sensibilise le public aux signes de la violence faite aux femmes qui permettront aux autres de les aider.

Direction générale de la Condition féminine de l'Ontario**(DGCFO) : <http://www.women.gov.on.ca/french/index.shtml>**

Une division du ministère des Affaires civiques et de l'Immigration, la DGCFO se concentre sur les mesures prises par le gouvernement de l'Ontario à l'égard des questions préoccupantes concernant les femmes. Ses deux domaines d'activité principale sont la prévention de la violence à l'endroit des femmes et la promotion de la sécurité économique des femmes. On y trouve des ressources en anglais et en français à l'intention des femmes, des organisations et des jeunes.

Make it Our Business : www.makeitourbusiness.com

Make it Our Business est une compagne du Centre for Research and Education on Violence against Women & Children (CREVAWC) et

contribue aux campagnes de sensibilisation du public aux signes de violence familiale. Cet organisme a pour but de fournir des ressources aux employeurs pour élaborer des stratégies afin de prévenir la violence familiale en milieu de travail. On y trouve également des renseignements sur la protection et le soutien à l'intention des victimes lorsque des incidents de violence familiale se produisent dans le milieu de travail.

Her Own Way: A Woman's Guide to Safe and Successful Travel :
www.journeywoman.com/travel101/herownway.html

Ce site contient des conseils afin d'améliorer la sécurité et le bien-être des femmes canadiennes qui voyagent seules, à deux ou en groupe. Commandité par Affaires étrangères et commerce international Canada, ce site porte principalement sur les voyages à l'étranger.

Glossaire des termes

ACWS – Alberta Council of Women's Shelters

PAE – Programme d'aide aux employés

VC – Violence conjugale

RSS – Représentant à la sécurité et à la santé

JHSC – Comité mixte sur la santé et la sécurité

LLST – Loi sur la santé et la sécurité au travail

OWJN – Ontario Women's Justice Network

Auteur de violence – Personne qui commet des actes de violence familiale

Références

AFSCME (American Federation of State, County and Municipal Employees) 2009, Domestic Violence: What Unions Can Do, consulté le 9 octobre 2009, <<http://www.afscme.org/publications/1663.cfm>>.

Alberta Council of Women's Shelters (ACWS) 2008, consulté le 9 octobre 2009, <<http://www.acws.ca/>>.

Anderson, C 2002, 'Past Victim, Future Victim?', Nursing Management, vol. 33, n° 3, pp. 26-31.

CCHST (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail) 2007, Comité mixte de santé et de sécurité – De quoi s'agit-il?, consulté le 9 octobre

2009, <http://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/hscommittees/whatisa.html>

Fitzgerald, L, Drasgow, F, Hulin, C, Gelfand, M, et Magley, V 1997, Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model, *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, n° 4, pp. 578-589.

Gouvernement du Manitoba 2009, La violence familiale et le milieu de travail : Trousse de l'employeur, consulté le 9 octobre 2009, <http://www.gov.mb.ca/fs/fvpp_toolkit/index.fr.html>.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick 2008, La violence familiale : Ça vous concerne, consulté le 9 octobre 2009, <<http://www.toolkitnb.ca>>.

Hotel-Dieu Grace Hospital 2008, Intimate Partner (Domestic) Violence Policy, consulté le 9 octobre 2009, <<http://www.hdgh.org/Aboutus/zerotolerance.asp>>

Logan, TK, Shannon, L, Cole & Swanberg, J 2007, 'Partner Stalking and Implications for Women's Employment', *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 22, n° 3, pp. 268-291.

Ontario Federation of Labour 2009, Violence in the Workplace Campaign: Feuille de renseignements : What Unions Can Do, consulté de 25 mai 2009, <http://www.ofl.ca/index.php/about/index_in_in/violence_in_the_workplace_campaign/>.

Ministère du Travail de l'Ontario 2002, Guide à l'intention des comités mixtes sur la santé et la sécurité (CMSS) et des délégués à la santé et à la sécurité au travail, consulté le 9 octobre 2009, <<http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/jhsc/index.php>>.

Ontario Women's Justice Network (OWJN) 2008, An Overview of Workplace Violence and Harassment Against Women, consulté le 9 octobre 2009, <http://www.owjn.org/owjn_new/index.php?option=com_content&view=article&id=112&Itemid=107>.

Paluzzi, PA et Houde-Quimby, C 1996, 'Domestic Violence: Implications for the American College of Nurse-Midwives and Its Members', *Journal of Nurse-Midwifery*, vol. 41, n° 6, pp. 430-435.

Reeves, C et O'Leary-Kelly, A 2006, 'The Effects and Costs of Intimate-Partner Violence for Work Organizations', *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 27, n° 3, pp. 327-344.

Riger, S, Raja, S et Camacho, J 2002, 'The Radiating Impact of Intimate Partner Violence', *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 17, n° 2, pp. 184-205.

Rothman, E, Hathaway, J, Stidsen, A et de Vries, H 2007, 'How Employment Helps Female Victims of Intimate Partner Violence: A Qualitative Study', *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 12, n° 2, pp. 136-143.

Safe @ Work Coalition 2009, *The Role of the Union*, consulté le 9 octobre 2009, <<http://www.safeworkcoalition.org/workplacepolicy/roleoftheunion.htm>>.

Shelternet 2009, *The Workplace: For Unions*, consulté le 9 octobre 2009, <<http://www.shelternet.ca/en/the-workplace/how-your-workplace-can-help/>>.

Statistique Canada 2004, *La victimisation criminelle en milieu de travail*, consulté le 9 octobre 2009, <<http://www.statcan.gc.ca/pub/85f0033m/85f0033m2007013-fra.pdf>>.

Statistique Canada 2006, *Mesure de la violence faite aux femmes : – Tendances statistiques 2006*, consulté le 9 octobre 2009, <<http://www.statcan.gc.ca/pub/85-570-x/85-570-x2006001-fra.htm>>.

Swanberg, J, Logan, TK et Macke, C 2005, 'Intimate Partner Violence, Employment, and the Workplace: Consequences and Future Directions', *Trauma, Violence & Abuse*, vol. 6, n° 4, pp. 286-312.

Swanberg, J, et Macke, C 2006, 'Intimate Partner Violence and the Workplace: Consequences and Disclosures', *Journal of Women and Social Work*, vol. 21, n° 4, pp. 391-406.

Swanberg, J, Macke, C et Logan, TK 2006, 'Intimate Partner Violence, Women, and Work: Coping on the Job', *Violence & Victims*, vol. 21, n° 5, pp. 561-578.

Swanberg, J, Macke, C et Logan, TK 2007, 'Working Women Making It Work: Intimate Partner Violence, Employment, and Workplace Support', *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 22, n° 3, pp. 292-267.

Welsh, S 1999, 'Gender and Sexual Harassment', *Annual Review of Sociology*, vol. 25, pp. 169-190.

Zachary, M 2000, 'Labor Law for Supervisors: Domestic Violence as a Workplace Issue', *Supervision*, vol. 61, n° 4, pp. 23-26.





Tous droits réservés © 2013

Public Services Health & Safety Association (PSHSA)

4950, rue Yonge, bureau 902
Toronto (Ontario) M2N 6K1 Canada

Téléphone 416-250-2131
Télécopieur 416-250-7484
Sans frais 1-877-250-7444 www.pshsa.ca

ISBN : 978-1-926937-07-6
N° de produit : VWVMNAFR0413
Deuxième édition : août 2013

Les droits d'auteur de tout le matériel de 2013 appartiennent à Public Services Health & Safety Association. Vous pouvez utiliser ou reproduire ce document à des fins de formation ou d'éducation seulement, pourvu que cet énoncé figure en entier sur toute copie ou toute reproduction. Tous les autres droits sont réservés.