

Lutter contre la violence conjugale au travail : Revue des meilleures pratiques et des pratiques émergentes

Sommet Lutter contre la violence conjugale au travail par la collaboration

29 mars 2019
Adriana Berlingieri, PhD
Christine McCraw, MBA

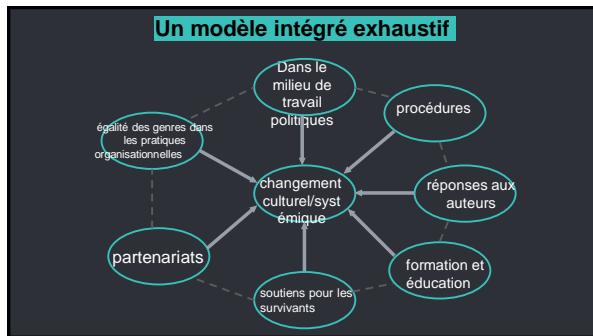


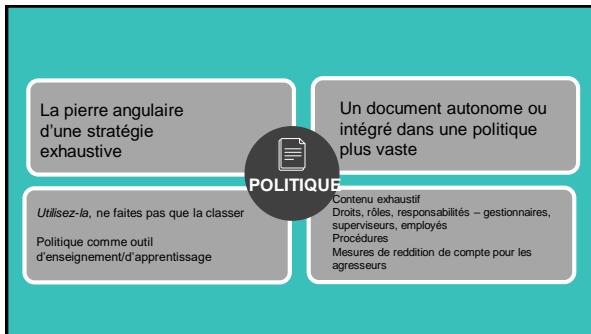
Considérant les preuves

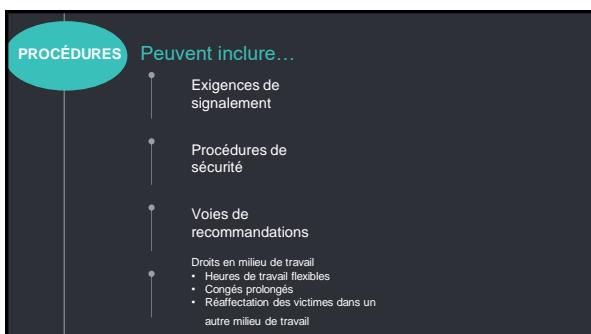
Prise en compte de la meilleure pratique evidencBent: pratiques, modèles et idées qui ont été reproduits dans divers contextes et où les résultats lient clairement les effets positifs au programme / à la pratique en cours d'évaluation

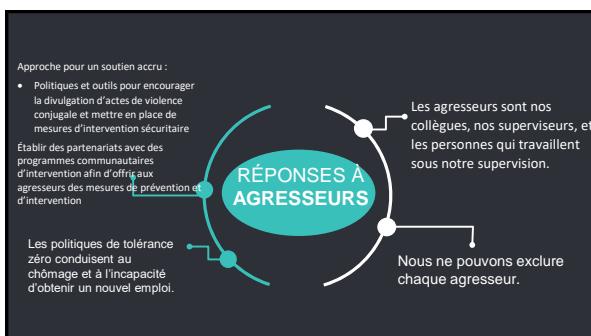
Pratiques prometteuses: pratiques, modèles et idées mis en œuvre et évalués dans les programmes et les communautés, mais non reproduits

Pratique émergente: guides de pratique professionnelle, recommandations de recherche sans évaluation









**FORMATION
ET
ÉDUCATION**

Créer un milieu de travail sécuritaire et favorable



Il est essentiel de donner une réponse appropriée : les survivants tentent par 5 à 7 fois de divulguer la situation – si la première tentative n'est pas positive, ils pourraient ne pas divulguer leur situation de nouveau



Reconnaitre la violence domestique comme un problème sur le lieu de travail (pas un problème privé)



S'informer sur les politiques et les procédures à suivre pour soutenir un survivant de violence familiale et réagir face à l'auteur



Accroître la sensibilisation et développer les compétences

**FORMATION
ET
ÉDUCATION**



Faire de la formation une priorité, et non pas un enjeu temporaire



Les gestionnaires ne sont pas des conseillers – recommandations pour les survivants et reddition de compte pour les agresseurs



Les ressources en ligne peuvent appuyer un engagement à grande échelle

Employer l'approche du spectateur dans la formation

Lorsque les gens commencent à adopter le rôle de spectateur, ils sont plus susceptibles d'intervenir

Banyard, 2011

- Favorise l'empathie envers la victime/le survivant et un sentiment de communauté
- Envoie un message positif voulant que le changement est possible
- Efficace pour obtenir un appui des gestionnaires/employés et des hommes/femmes
- Lorsque les gens ont les outils et la confiance pour intervenir dans des situations potentielles d'abus, l'enjeu n'est plus abstrait et ils passent à l'engagement

Sensibiliser aux facteurs de risque, aux signes précurseurs et à la réponse à donner

Étre à l'aise de répondre aux signes précurseurs et aux divulgations

Ensuite, il convient d'apprendre comment répondre d'une manière sûre et qui démontre un soutien

Tout d'abord, il est nécessaire d'acquérir les compétences de base pour reconnaître les signes précurseurs et les facteurs de risque

01

02

03

04

05

Faire les bonnes recommandations

Permettre aux employés de contribuer d'une manière sûre et qui démontre un soutien au sein du milieu de travail et Éviter un sentiment envahissant de responsabilité

Fournir du soutien aux survivants d'actes de violence conjugale

Occasions importantes pour informer les survivants au sujet des ressources et soutiens dans leur milieu de travail et la communauté

Interventions qui peuvent potentiellement sauver des vies, comme la planification de la sécurité

Travailler en collaboration avec des experts communautaires en matière de violence conjugale pour mettre au point des plans de sécurité

Respecter la vie privée autant que possible

Ne partager l'information qu'en cas de nécessité

PARTENARIATS

Les employeurs, les superviseurs, les syndicats, les comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail/délégués à la santé et à la sécurité et les organismes communautaires peuvent collaborer.

Partenariat avec les syndicats

 Les partenariats avec les syndicats offrent un appui pour des changements à grande échelle

 Cela permet d'accroître la confiance dans les soutiens au travail pour réduire la stigmatisation et encourager une discussion générale sur ce problème très répandu

 Les syndicats développent depuis longtemps ce type de travail

Établir des partenariats avec des organismes communautaires

- Partenariats entre les employeurs et des agences de services aux femmes, des programmes communautaires d'intervention, des experts locaux en violence conjugale
- Développer une meilleure capacité pour offrir des mesures appropriées de prévention et d'intervention aux victimes et aux agresseurs
- Veiller à ce que l'expertise soit disponible sur-le-champ
- Simplifier le processus de recommandation
- Fournir un soutien à la formation



ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES DANS LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

Traiter des questions d'iniquité des genres et faire tomber les obstacles à la participation et au leadership des femmes dans l'environnement de travail

Promouvoir des normes sociales de non-violence par l'éducation et par l'exemple donné par les leaders

S'assurer que les pratiques organisationnelles plus vastes sont équitables – rémunération, promotion, embauche...



CULTURE ORGANISATIONNELLE (CHANGEMENT SYSTÉMIQUE)

« Il devient important... de s'assurer qu'avec le temps et des actions ciblées, les manières de penser et les actions deviennent enracinées dans les systèmes et structures de l'organisation » [traduction libre]

"(Berlingieri, 2015, p. 160)

Thanks! Merci!

**ANY QUESTIONS? DES
QUESTIONS?**

Adriana Berlingieri
adriana.berlingieri@utoronto.ca
Christine McCaw christine.mccaw@humber.ca
