

# Recherches et partenariats communautaires : contribuer à la lutte contre la violence familiale au travail

**Brenda Grzetic**  
**St. John's Status of Women Council/Women's Centre**

**Jo-Anne Dusel et Crystal Giesbrecht**  
**Provincial Association of Transition Houses  
and Services of Saskatchewan (PATHS)**

# DV@Work T.-N.-L.

DÉFINIR LE COÛT



**ST. JOHN'S  
STATUS OF  
WOMEN  
COUNCIL**

# DV@WORK T.-N.-L. - Aperçu du projet

- ▶ Ce projet d'une durée de 36 mois fait suite à l'enquête canadienne réalisée par le CTC et l'Université Western de l'Ontario.
- ▶ Il aborde les lacunes au chapitre de la recherche et des politiques en lien avec la violence conjugale à Terre-Neuve-et-Labrador en trois phases :
- ▶ La **phase 1** comporte une enquête en ligne sur les répercussions de la violence conjugale sur les travailleurs et les milieux de travail;
  - ▶ Tables rondes publiques à St. John's, à Stephenville et au Labrador Ouest;
  - ▶ Petits groupes de discussion et entrevues individuelles.
- ▶ La **phase 2** permettra de concevoir des ressources à l'intention des employeurs et des victimes de violence conjugale afin de soutenir le congé pour violence conjugale récemment annoncé dans la province; et
- ▶ La **phase 3** mettra en place un projet pilote dans lequel des ressources pour les milieux de travail seront mises à l'essai dans divers emplacements (à déterminer).

# DV@WORK T.-N.-L.

## Définition de la violence conjugale :

- Toute forme d'abus physique, sexuel, verbal, culturel, spirituel, émotionnel ou psychologique, y compris le contrôle financier, la négligence, la surveillance et le harcèlement;
- La violence se produit entre partenaires intimes de sexe opposé ou de même sexe, mariés ou non, conjoints de fait ou vivant ensemble; et
- Elle peut également continuer après une séparation.

# DV@WORK T.-N.-L. - Méthodologie du projet

- ▶ Réalisation de recherches en se fondant sur des principes féministes :
  - ▶ Des recherches faites par des femmes, pour des femmes - afin d'aborder et de réduire les inégalités auxquelles sont confrontées les femmes dans leur vie quotidienne;
  - ▶ Des recherches qui encouragent toutes les femmes à participer et à reconnaître les diverses méthodes requises pour garantir qu'un large éventail de voix de femmes se fassent entendre;
  - ▶ Des recherches réalisées par l'entremise de consultations et de partenariats; et
  - ▶ Des conclusions (c.-à-d. les rapports) qui permettent de partager de l'information avec les agences communautaires, les entreprises et les gouvernements de manière significative.

# Partenaires de projet de DV@WORK

- ▶ NL Federation of Labour
- ▶ Université Western de l'Ontario (Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants)
- ▶ Tous les 7 conseils sur la condition de la femme de Terre-Neuve-et-Labrador
- ▶ Maisons de transition
- ▶ Office to Advance Women Apprentices (OAWA)
- ▶ Organismes et projets pour les femmes autochtones - Empowering Indigenous Women for Stronger Communities (NAWN) et Supporting Women in Transitions (Mokami Status of Women - HVGB)
- ▶ Multi-Cultural Women's Organization of NL (MWONL)
- ▶ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (Bureau des politiques sur la condition féminine)
- ▶ Fédération canadienne des étudiantes et étudiants - T.-N.-L.
- ▶ UNIFOR - FFAW

# DV@Work T.-N.-L. - Sensibilisation

- ▶ Consultations communautaires sur le contenu de l'enquête avant sa diffusion en ligne
- ▶ 11 rencontres communautaires
- ▶ 10 groupes de discussion
- ▶ 3 tables rondes publiques
- ▶ 4 entrevues individuelles

# Conclusions - Enquête 2018

- ▶ 1 567 personnes ont répondu à l'enquête (89 % de femmes, 9,5 % d'hommes, 1,5 % de personnes transsexuelles). 42 % des répondants avaient des enfants à charge et 9 % avaient d'autres personnes à charge (membres de la famille plus âgés).
- ▶ 86 % des répondants sont nés à T.-N.-L., 9 % sont autochtones, 5 % s'identifient comme personnes de couleur.
- ▶ 58 % étaient des employés permanents, 51 % étaient syndiqués.
- ▶ 54 % des répondants ont subi de la violence familiale d'un partenaire intime.
- ▶ 38 % de ceux ayant subi de la violence conjugale ont indiqué que la violence avait eu une influence sur leur choix ou cheminement de carrière.
- ▶ 47 % ont indiqué avoir pris congé en raison d'une situation de violence conjugale (les blessures physiques, les contraintes physiques et la retenue d'un moyen de transport étaient les raisons les plus fréquentes).
- ▶ 42 % ont signalé que la violence conjugale s'était poursuivie sur le lieu de travail (des appels ou textos violents, la personne violente qui surveille ou harcèle le travailleur, et [ou] des visites personnelles perturbatrices au lieu de travail).
- ▶ Plus de 84 % des survivants ont souligné que la violence conjugale a eu un impact négatif sur leur rendement au travail (distraction, inconfort et fatigue sont les répercussions les plus fréquentes).

# Conclusions - Enquête 2018

- ▶ 47 % des victimes de violence conjugale ont indiqué avoir dû prendre congé en raison d'une situation de violence conjugale (principalement pour gérer des problèmes médicaux ou de santé mentale).
- ▶ 51 % des victimes de violence conjugale ont affirmé s'être confiés à un collègue de travail et avoir reçu du soutien de sa part. 60 % ont indiqué que leurs collègues ont subi des répercussions négatives du fait de la situation de violence conjugale.
- ▶ 44 % des travailleurs ont dit qu'ils avaient reçu de l'information sur la violence conjugale de la part de leur syndicat; 66 % des répondants travaillant dans des milieux syndiqués ont indiqué que leur syndicat avait été utile pour répondre aux situations de violence conjugale.
- ▶ 82 % des victimes ont indiqué ne pas avoir recouru au système de droit pénal à la suite de la situation de violence conjugale.
- ▶ 70 % des répondants ont affirmé ne pas avoir signalé la situation de violence conjugale à la police.

Collègue de travail :

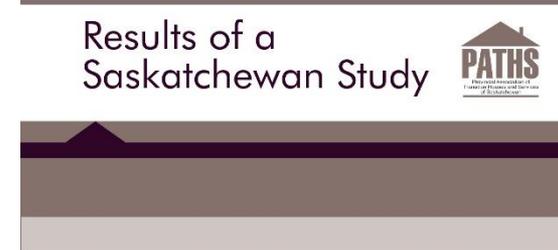
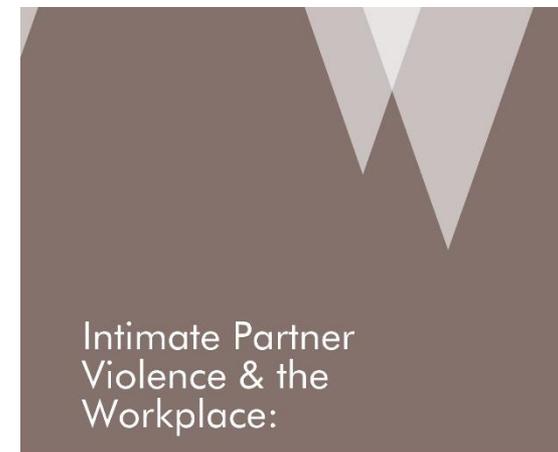
Marie a fait tout son possible pour alerter les personnes qui l'entouraient à la clinique en leur faisant savoir qu'elle avait besoin d'aide. Elle l'avait dit à ses gestionnaires et collègues. Elle avait demandé que des caméras soient installées. Elle avait demandé du soutien pour se rendre au travail et revenir du travail. Elle avait envoyé des courriels portant sur la sécurité générale de l'immeuble, plus précisément sur le fait qu'il était impossible de voir qui pouvait s'approcher de l'immeuble à l'entrée principale. Rien de tout cela n'a fonctionné. L'ancien partenaire de Marie s'est présenté à l'entrée de la clinique, et personne n'aurait pu savoir qu'il était armé d'un pistolet. Elles venaient de terminer leur dîner et Beth s'est ensuite rendue aux toilettes pour se brosser les dents. C'est à ce moment qu'elle a entendu les coups de feu et qu'elle a jeté un coup d'œil, pour ne voir que Marie sur le sol. Elle l'a entendu faire les cent pas près du bureau de réception en criant « Es-tu contente maintenant ? » Puis, elle a entendu un autre coup de feu; il s'était tué lui-même. En courant, elle a traversé la rue jusqu'à l'école primaire, qui a immédiatement mis en œuvre sa procédure de verrouillage. Elle a passé les neuf mois suivants en congé.

Aujourd'hui, six ans plus tard, elle milite activement pour que les lieux de travail soient plus sécuritaires pour les infirmières - que les portes soient verrouillées afin qu'elles puissent elles-mêmes laisser entrer les gens dans la clinique à l'aide d'un mécanisme d'entrée. On lui a dit que la « probabilité que cela se reproduise est très mince! » On dit aux infirmières qu'elles doivent être plus gentilles. Mais le syndicat leur dit : « N'allez pas voir votre gestionnaire quand un acte de violence se produit. Appelez la police immédiatement. » Nous endurons cette situation depuis des années!

**Merci!**

# La violence entre conjoints et le milieu de travail : Étude en Saskatchewan

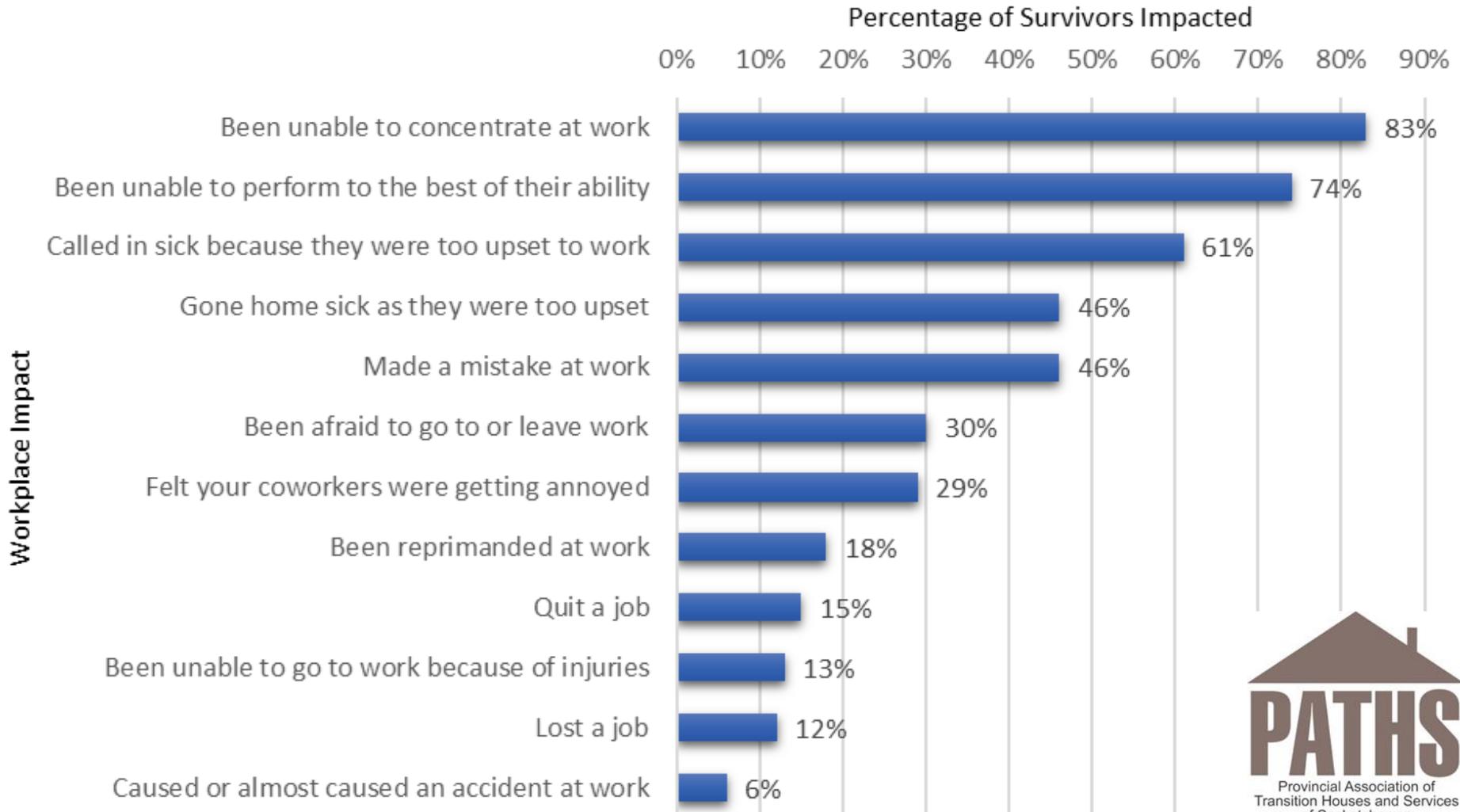
- Enquêtes : É.-U., Australie, Turquie, Royaume-Uni, Canada
- Saskatchewan (2016) : enquêtes, groupes de discussion, entrevues



# Saskatchewan : Principales constatations de l'enquête

- **50 %** des répondants ont subi de la violence  
(33 % dans l'étude canadienne)
- **83 %** des personnes ayant subi de la violence entre conjoints ont indiqué que la violence avait eu des répercussions sur eux au travail
- **12 %** ont perdu un emploi

# Résultats de l'enquête de PATHS : Répercussions sur le milieu de travail pour les personnes victimes de violence entre conjoints



## Saskatchewan : Principales constatations

- **49 %** des répondants ont indiqué savoir ou suspecter qu'un collègue était victime de violence entre conjoints.
- Lorsqu'on leur a demandé si leur milieu de travail s'était doté de politiques ou de procédures concernant la violence entre conjoints, 35,6 % ont indiqué que non, 18,2 % oui, et **45,7 % étaient incertains.**

# La violence entre conjoints et le milieu de travail : Résultats d'une étude en Saskatchewan

## Répercussions de la violence entre conjoints dans le milieu de travail pour les survivants

- Expériences de violence entre conjoints dans le milieu de travail
- Défis en milieu de travail

## Interventions en milieu de travail

- Réponse du milieu de travail
- Politiques du milieu de travail

# La violence entre conjoints et le milieu de travail : Résultats d'une étude en Saskatchewan

## L'importance de la formation sur la violence entre conjoints et le milieu de travail

- Changer la culture organisationnelle
- Accroître la sensibilisation

## Changements de politique

- Changements de politique organisationnelle
- Changements législatifs
- L'importance de la formation
- Plan de sécurité individuel

# Groupe de discussion et entrevues individuelles de PATHS

« J'ai pris beaucoup de congés. Je prenais beaucoup de journées de congé. Jamais on ne m'a demandé "Est-ce que ça va?" Je n'ai jamais eu ce genre de soutien. Personne ne m'a demandé directement : "Est-ce qu'il y a quelque chose d'autre qui se passe? Est-ce que nous pouvons t'aider?" Rien. J'utilisais rapidement toutes mes journées de maladie, et je prenais des congés sans solde. Personne n'a mentionné quoi que ce soit. »

# Recherches sur la violence entre conjoints et le milieu de travail

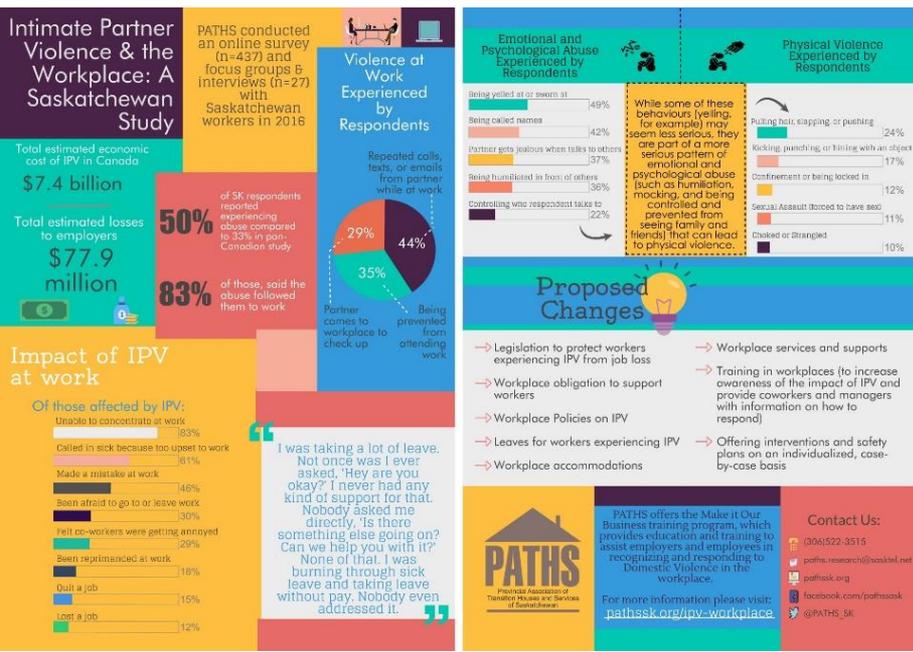
- Revue de la littérature
  - Enquête canadienne
  - Recherches sur les hommes qui emploient la violence
  - Répercussions économiques de la violence conjugale au travail
- Revue de la législation dans d'autres territoires de compétence

## Recommandations



# L'importance de la recherche communautaire

- Recommandations : gouvernements, employeurs/organisations, gestionnaires, travailleurs
- Renseigner l'éducation publique et la formation
- Renseigner les changements législatifs



## Intimate Partner Violence & the Workplace:

### Results of a Saskatchewan Study

Read the report at [pathssk.org/ipv-workplace](http://pathssk.org/ipv-workplace)

# Façons dont les refuges et les organismes communautaires peuvent aider

- Les refuges pour femmes victimes de violence et les agences de counseling pour les victimes de violence familiale sont les experts pour fournir de l'aide et des recommandations aux femmes victimes de violence.
- Les communautés de plus petite taille peuvent compter sur d'autres professionnels, comme des travailleurs sociaux, des conseillers et du personnel offrant des services d'aide aux victimes pour fournir l'aide et les recommandations.

# Partage de l'information

- Qu'est-ce que la violence entre conjoints?
- Comment reconnaître les signes précurseurs
- Surmonter votre hésitation de venir en aide à une personne
- Comment offrir le meilleur soutien
- Quoi ne pas faire!



UN Women

# Services d'experts

- Évaluation des risques
- Plan de sécurité
- Refuge d'urgence
- Recommandations



# De l'aide pour créer une culture organisationnelle de soutien

- Présentations pour l'orientation ou les réunions du personnel
- Matériel imprimé à avoir à portée de main
- Atténuer la stigmatisation liée à la divulgation de la violence
- Les employeurs connaissent de plus en plus les prestataires de services locaux

# Fournir de la formation dans le milieu de travail

- Formation propre au milieu de travail
- Durée et niveaux différents des séances (D'une heure à une journée complète)
- Fournir des modèles de politiques et procédures
- Mener des audits du milieu de travail
- Créer des partenariats : communauté, employeurs, syndicats, chambres de commerce

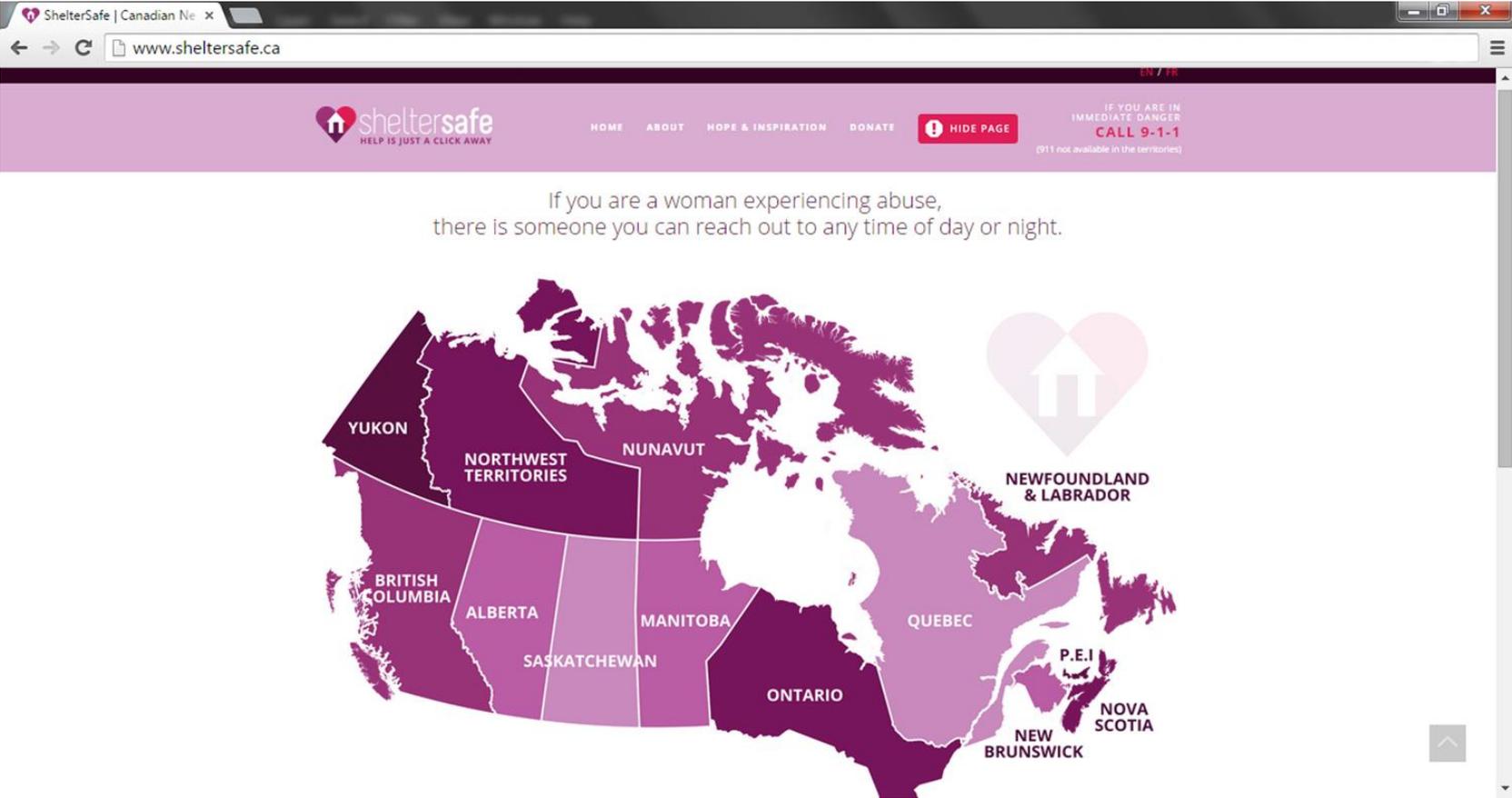


Soutien disponible 24 h sur 24, 7 jours sur 7



- Les refuges pour femmes et les services mobiles en cas de crise sont disponibles 24 h sur 24, 7 jours sur 7.
- Il n'est pas nécessaire de rester dans un refuge pour recevoir des services.
- Il n'est pas nécessaire que vous ayez subi de la violence physique pour rester dans un refuge ou recevoir des services d'un refuge.
- Certains refuges ont un numéro 1-800; d'autres acceptent les appels à frais virés.
- La plupart des refuges n'utilisent pas la fonction d'affichage des numéros.
- Toutes les visites et tous les appels sont confidentiels.
- Dans les régions rurales, les centres de santé peuvent offrir du soutien ou des recommandations

# Où trouver les soutiens locaux



# Questions?

# Coordonnées



## **Jo-Anne Dusel**

Directrice générale  
paths@sasktel.net

## **Crystal Giesbrecht**

Directrice de la recherche et des  
communications  
paths.research@sasktel.net

Regina, Saskatchewan



pathssk.org



facebook.com/pathssask



@PATHS\_SK



**ST. JOHN'S  
STATUS OF  
WOMEN  
COUNCIL**

## **Brenda Grzetic**

Analyste principale en matière de  
politiques  
brenda@sjwomenscentre.ca

St. John's, Newfoundland