

Trousse à outils à l'intention
de la conseillère d'orientation

La violence envers les femmes



ACTEW
a women's training community
2009

Trousse à outils à l'intention de la conseillère d'orientation — La violence envers les femmes
©2009 ACTEW

ACTEW — Un engagement envers la formation et l'emploi des femmes
215, avenue Spadina
Bureau 350
Toronto ON
M5T 2C7

Cette trousse à outils peut être téléchargée en anglais et en français à : www.actew.org

Mise en page : Nomad Design
Traduction : Catherine Gautry
Recherche initiale : Trish McNamara
Recherche et rédaction : Paula Wansbrough

ACTEW remercie également Pamela Seto qui a offert sa contribution à titre bénévole.

Financé par:  Ontario

Table des matières

1. Introduction	5
2. Comprendre la violence envers les femmes	8
Qu'entend-on par violence envers les femmes?	8
Formes de violence	8
Qu'entend-on par survivante?	9
Quel est le profil de l'abuseur?	9
Quel impact la violence a-t-elle sur les femmes?	10
Pourquoi ne part-elle pas tout simplement?	11
3. L'impact de la violence sur la recherche d'un emploi	14
Citations de professionnels sur le terrain	14
Défis courants dans la recherche d'un emploi	14
Autres défis ayant un impact	16
4. Stratégies à l'intention des conseillères d'orientation	18
Établir des liens avec les services locaux	18
Apprendre à réagir à des signes d'abus et à des divulgations	20
Créer un environnement accueillant et sûr pour les services	25
Peaufiner la prestation des programmes, les procédures et les politiques	28
Liste de contrôle pour les conseillères d'orientation qui offrent des services à des femmes ayant survécu à la violence	34
5. Ressources	37
Pour les conseillères d'orientation et leurs clientes	37
Pour les employeurs (y compris la direction des bureaux de placement)	40



1. Introduction

Nous sommes heureux de vous présenter la *Trousse à outils à l'intention de la conseillère d'orientation — La violence envers les femmes*.

Cette trousse à outils s'adresse aux personnes qui offrent des services d'emploi et de formation, et surtout aux conseillers d'emploi et d'orientation, aux formateurs et aux prospecteurs d'emplois communautaires. Si vous travaillez pour un organisme ou un institut public ou privé, il se peut que vous la trouviez utile également.

Cette trousse à outils vise à aider les conseillères d'orientation à mieux servir les femmes victimes de violence dans des relations intimes.

Cette forme de violence envers les femmes est courante. Il y a cinq fois plus de chances que les femmes soient tuées par leur partenaire intime que les hommes, et de nombreuses femmes déclarent avoir été victimes d'une forme d'abus dans des relations avec des partenaires, des proches, des collègues et des amis de sexe masculin.

La violence dont les femmes sont victimes a un impact différent selon la femme, mais certaines conséquences seront communes à toutes.

Par exemple, de nombreuses femmes indiquent qu'après avoir mis fin à une relation de violence, elles souffrent d'un manque de confiance en soi, qui influe sur leur capacité de se promouvoir, d'essayer de nouvelles choses et même sur leur façon d'apprendre. Or, il faut posséder toutes ces qualités pour explorer des choix de carrière, acquérir des compétences et postuler des emplois.

Raison d'être de cette trousse à outils

Cette trousse à outils vous aidera à appuyer les femmes ayant survécu à une relation de violence tandis qu'elles perfectionnent leurs compétences et cherchent du travail. La trousse à outils :

- vous donnera de l'information sur la violence envers les femmes
- vous dirigera vers les ressources et les organismes spécialisés dans l'appui aux femmes ayant survécu à la violence
- vous offrira des suggestions sur la façon dont vous pouvez appuyer les femmes ayant survécu à la violence tandis que vous fournissez des services d'emploi et de formation

La trousse ne transformera pas les conseillères d'orientation en experts de la violence envers les femmes. Elle vous encourage fortement à vous mettre en contact avec des organismes de la localité qui sont spécialisés dans les abus commis par des partenaires intimes, les agressions sexuelles et d'autres formes de violence envers les femmes.

Le fait de vous mettre en contact avec ces organismes vous permet de vous concentrer sur votre travail, à savoir offrir des services d'emploi et de formation. Cela permettra en outre de créer un filet de sécurité communautaire pour les femmes qui ont survécu à la violence. Lorsque des organismes travaillent ensemble sur cette question, les femmes et leurs familles ont davantage de chances de surmonter les incidences négatives de la violence.

Dans cette trousse, on suppose qu'il existe un organisme pour les femmes dans votre localité. Dans certaines localités du nord de l'Ontario, il n'existe pas d'organisme de ce type, et les femmes doivent parcourir des milliers de milles pour obtenir du soutien et un lieu sûr. Les conseillères d'orientation et les autres prestataires de services doivent être tout particulièrement dévoués et créatifs et trouver des moyens de soutenir les femmes dans leur localité. Les défis auxquels ces localités font face sortent malheureusement du cadre de cette trousse à outils.

À propos d'ACTEW

Cette trousse à outils, créée par ACTEW (A Commitment to Training and Employment for Women/Un engagement envers la formation et l'emploi des femmes), a été financée par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Fondé en 1987, ACTEW est un réseau d'organismes offrant des services d'emploi et de formation communautaires aux femmes. Pour ACTEW, les services d'emploi et de formation sont une passerelle vers l'autonomie économique des femmes. ACTEW favorise la sécurité économique des femmes par le biais du perfectionnement de la main-d'œuvre féminine.

Origine de la trousse à outils

En 2006, ACTEW a créé un partenariat avec la YWCA Toronto et Springtide Resources pour élaborer un programme d'emploi et de formation à l'intention de femmes ayant survécu à la violence, avec le soutien financier de la Direction de la condition féminine de l'Ontario. Grâce à ce projet, nous avons appris beaucoup sur l'impact de la violence sur les femmes à la recherche d'un travail.

En 2008, le ministère du Procureur général a accordé un financement à ACTEW afin d'offrir des ateliers aux conseillères d'orientation sur le meilleur appui à fournir aux femmes ayant survécu à la violence. ACTEW a regroupé de nombreux professionnels et les organismes pour les femmes qui les emploient, partout en Ontario. Springtide Resources a fourni de l'information sur la violence envers les femmes. Ce projet nous a permis d'en apprendre davantage sur les besoins et les préoccupations des conseillères d'orientation tandis qu'elles offrent des services à des femmes qui ont été victimes de violence dans leur localité.

Remerciements

Cette trousse à outils a été élaborée grâce aux commentaires, à l'expertise et à l'engagement de nombreux organismes et individus. Nos remerciements vont tout particulièrement aux personnes suivantes :

Rosemary Aswani, Immigrant Women's Services
Pamela Cross, avocate
Trish McNamara, conseillère d'emploi et directrice administrative
Eva Pakyam, YWCA Toronto
Marsha Sfeir et Margaret Alexander, Springtide Resources
Lisa Trudel, Office Workers Career Centre
Le personnel de la Interval House de Kingston
Le personnel de Northern Community Development Services

La violence envers les hommes

La trousse cible surtout la violence envers les femmes. Bien qu'il arrive que la violence touche les hommes, elle a tendance à se manifester d'une manière et pour des raisons assez différentes des formes de violence envers les femmes, que l'on abordera dans la prochaine section.

2. Comprendre la violence envers les femmes

Qu'entend-on par violence envers les femmes?

La violence envers les femmes se définit comme toute action cruelle, violente, abusive ou discriminatoire infligée à une femme parce que c'est une femme.

Aux fins de la présente trousse à outils, le terme « violence envers les femmes » s'applique à tout abus physique, sexuel ou verbal et à tout comportement dominateur qui peut survenir dans des relations intimes entre adultes. Il s'agit de la forme de violence la plus courante observée chez les Canadiennes.

Dans la majorité des cas de violence envers les femmes, les hommes sont les auteurs de la violence envers des femmes avec lesquelles ils ont une relation intime (époux, petit ami, amant). Ceci dit, la violence peut se manifester dans des relations homosexuelles, que le couple soit formé de deux hommes ou de deux femmes, et dans un très petit nombre de cas, les femmes peuvent se montrer violentes envers leur partenaire de sexe masculin.

Au lieu de parler de violence envers les femmes, on fait souvent allusion à de la « violence familiale ». Cela dissimule le fait que dans presque toute violence observée dans des relations intimes entre des adultes, c'est un homme qui commet un acte de violence envers une femme.

On parle parfois de « violence sexiste ». La violence, les abus et la discrimination surviennent en raison du sexe de la personne — parce que c'est une femme. De façon plus générale, la violence sexiste se manifeste à un niveau systémique, lorsque par exemple, les femmes sont payées moins que les hommes pour un travail de valeur égale, parce que la sécurité économique des femmes est considérée moins importante pour la société que celle des hommes.

Formes de violence

- **Violence physique** — provoquer intentionnellement de la douleur physique ou des blessures
 - + **exemples** : une femme est frappée par son mari; un homme menace de tuer sa femme si elle le quitte; un homme tue son ex-femme
- **Violence sexuelle** — tout acte sexuel sous contrainte
 - + **exemples** : un homme viole sa femme; un homme menace de violer sa compagne si elle n'accepte pas d'avoir des relations sexuelles avec lui
- **Violence psychologique ou émotionnelle** — essayer de dominer, d'humilier, d'intimider ou d'inspirer la peur
 - + **exemples** : un homme menace de ne pas parrainer la famille de son épouse aux fins d'immigration; un homme ne cesse d'appeler et de suivre son ex-petite amie

- **Violence économique** — actions qui limitent l'autonomie financière d'une femme
 - ✦ **exemples** : un mari restreint l'accès de son épouse à de l'argent et à du crédit
- **Violence spirituelle** — utilisation d'un système de croyances pour rabaisser ou dominer une femme
 - ✦ **exemples** : un homme ne permet pas l'emploi d'un contraceptif

Ces formes de violence viennent du désir de l'homme de dominer la femme.

La violence dans la vie d'une femme peut être aggravée par du racisme ou d'autres formes d'oppression. Par exemple, il se peut qu'un homme traite sa petite amie de tous les noms et la rabaisse en raison de son sexe et de ses difficultés d'apprentissage ou, si elle a des antécédents de problèmes de santé mentale, il peut menacer de le divulguer à son employeur ou de faire en sorte que ses enfants lui soient retirés. Une femme de couleur qui est aux prises avec un conjoint violent peut également faire face à du racisme dans sa localité; il se peut que ce racisme soit plus effrayant ou plus dérangeant que la violence occasionnelle de son époux et que cela l'empêche d'aller chercher de l'aide.

Toute personne quelle qu'elle soit a le droit de vivre dans un environnement sans crainte, sans violence et sans abus. La violence sexuelle et physique contrevient à la loi au Canada. Toutefois, la violence psychologique n'est pas illégale ou est très difficile à prouver devant un tribunal.

Quel est le profil de l'abuseur?

Lorsqu'une femme est victime de violence, l'abuseur est presque toujours un homme qu'elle connaît bien et, peut-être même, qu'elle aime.

Alors que les hommes et les jeunes garçons sont le plus souvent tués par des connaissances, des étrangers ou des personnes qu'ils connaissent par le biais d'une activité criminelle, les homicides de femmes et de jeunes filles sont commis par des gens qu'elles connaissent bien : leur partenaire intime ou un membre de la famille.

- En 2007, 43 % des homicides de femmes ont été commis par leur partenaire intime, alors que seulement 8 % des victimes de sexe masculin ont été tuées par leur partenaire intime.¹
- En 2006, 94 % des personnes décédées à la suite de « violence familiale » étaient des femmes, et 92 % des auteurs étaient des hommes.²
- En moyenne, 75 Canadiennes sont tuées chaque année par leur partenaire intime de sexe masculin.³

QU'ENTEND-ON PAR SURVIVANTE?

Dans la trousse à outils, nous employons le terme « survivante » pour décrire les femmes qui ont été victimes de violence. Ce terme renforce l'autonomie des femmes en soulignant leur capacité de résister et de dépasser la violence dont elles ont été victimes. Certaines femmes trouvent que le terme « victime » employé dans « victime de violence » par exemple est déconseillé parce qu'il met l'accent sur leur impuissance.

Les études réalisées par Statistique Canada ont également démontré que, comparativement aux hommes, il y avait deux fois plus de chances que les femmes soient battues par leur partenaire et soient victimes d'agressions continues chroniques de leur partenaire, et il y a trois fois plus de chances que celui-ci les harcèle.⁴

Chaque année, 43 500 Canadiennes et leurs enfants — la population d'une ville de la taille de Timmins, en Ontario — quittent un partenaire violent et se réfugient dans une maison d'hébergement.⁵

En outre, il y a beaucoup plus de chances que les femmes soient victimes d'agression sexuelle. En 2004, 83 % des victimes d'agression sexuelle étaient des femmes, et 97 % des personnes accusées étaient des hommes. Il s'agit de la proportion la plus élevée d'hommes parmi les personnes accusées de tous les types de crime violent. Dans 82 % des incidents, la victime et la personne accusée se connaissaient.⁶

Quel impact la violence a-t-elle sur les femmes?

La violence a des effets durables sur les femmes et leur localité. Les résultats physiques de la violence peuvent être dévastateurs, pouvant parfois entraîner des blessures graves et la mort. Parmi les autres conséquences sur le plan physique, citons des problèmes gynécologiques, des fausses couches, des maux de dos et de ventre, une mobilité réduite et un état général de santé médiocre.⁷

La violence dans les relations intimes a des effets psychologiques à long terme qui semblent affecter davantage les femmes que les hommes. Les femmes ayant survécu à la violence déclarent craindre pour leur sécurité personnelle, de même que ressentir une confusion et une colère profondes, et un nombre important d'entre elles souffrent de dépression ou d'anxiété, ou des deux, jusqu'à cinq ans après l'incident. Seulement 6 % d'entre elles indiquent que la violence intime n'a pas eu d'impact sur leur bien-être psychologique.⁸

La violence a également un impact sur l'autonomie économique d'une femme. Il se peut que l'abuseur mette un frein à son acquisition de compétences et à son avancement professionnel, intervienne dans sa vie professionnelle à un point tel qu'elle change souvent d'emploi ou est congédiée, ou qu'il l'empêche carrément de travailler. De nombreuses femmes ont des ressources financières limitées lorsqu'elles quittent des relations violentes.⁹

Les enfants qui sont témoins des abus infligés à leur mère en ressentent l'impact. Il y a plus de chances qu'ils aient des problèmes émotionnels ou de comportement et ils présentent un risque accru de blessures et de meurtre. Un comportement agressif dans des relations intimes leur paraissant normal, il y a plus de chances qu'ils deviennent eux-mêmes des abuseurs ou des victimes.¹⁰

La violence a également un impact sur la société. Les survivantes, les abuseurs et leur famille ont besoin d'une variété de services communautaires, juridiques et de santé. Par exemple, 15 % de tous les incidents violents signalés à la police impliquent la violence d'un conjoint.¹¹

Exercice :

En sachant cela, quel impact va avoir à votre avis une relation de violence sur une femme qui perfectionne ses compétences et cherche un travail?

Pour obtenir les réponses, consultez la section « L'impact de la violence sur la recherche d'un emploi : défis courants » (page 12).

Pourquoi ne part-elle pas tout simplement?

de Pamela Cross¹²
Juillet 2009

Pour ceux qui n'ont pas beaucoup d'expérience dans le domaine de la violence envers les femmes, il s'agit de l'une des questions les plus déroutantes.

C'est une question importante, car cela sous-entend que si elle ne part pas, elle est en quelque sorte au moins partiellement responsable des abus qu'elle subit ou que les abus ne sont pas si graves que ça. Le prestataire de services se basera alors sur cette hypothèse pour établir la suite à donner; qu'il s'agisse d'un policier décidant des mesures à prendre pour répondre à un appel signalant de la violence familiale ou d'un conseiller d'emploi réfléchissant à un placement approprié pour une femme.

Il est tout à fait normal de se poser cette question : pourquoi une personne continuerait-elle à s'exposer à des abus et à de la violence?

Il existe de nombreuses raisons, aussi diverses que les femmes victimes d'abus et que les abuseurs. Les femmes restent souvent pour plusieurs raisons qui évoluent avec le temps, en fonction de leur situation personnelle, de la situation de la famille et de facteurs externes.

1. **Raisons financières** : Les femmes restent souvent avec leur partenaire parce qu'elles ne peuvent pas se permettre de partir. Les femmes qui n'effectuent pas un travail rémunéré ne bénéficient pas d'un soutien social suffisant (par exemple, logement abordable, garde d'enfants, recyclage professionnel, possibilités d'emploi, aide sociale adéquate) pour que le départ soit un choix viable. Selon des études, il est clair que les femmes, surtout si elles ont des enfants, connaissent une baisse sensible de leur niveau de vie lorsqu'elles mettent fin à une relation, et ce, même si elles ont un emploi.
2. **Raisons sentimentales** : De nombreuses femmes continuent à aimer l'abuseur. La plupart d'entre elles aimeraient seulement que la violence cesse, mais elles ne souhaitent pas la fin de la relation.
3. **Peur de perdre les enfants** : L'un des arguments les plus puissants qu'un homme peut proférer à l'égard d'une femme est de la menacer de lui prendre ses enfants si elle part. Il peut lui dire qu'il réussira à obtenir la garde des enfants ou la menacer de garder les enfants lors d'une visite, ou encore, d'appeler la société d'aide à l'enfance et de leur dire qu'elle est une mère incompétente. Étant donné le pouvoir que l'abuseur exerce dans la relation, ces menaces peuvent sembler très réelles et crédibles et peuvent très bien l'empêcher de partir.
4. **Crainte d'une augmentation de la violence** : Les partenaires qui commettent des abus menacent souvent de devenir plus violents si la femme essaie de sortir de la relation. Les rapports annuels du Comité d'étude sur les décès dus à la violence familiale du coroner en chef de l'Ontario confirment que la plupart des femmes tuées par leur partenaire

le sont lors du processus de séparation. Continuer à endurer la violence existante peut sembler moins risqué que de partir et de subir une augmentation potentielle de la violence.

5. **Déni de la réalité** : Il arrive souvent que les abuseurs et leur victime nient la gravité de la situation. Les femmes se persuadent que « ce n'est pas si mal » ou que « cela arrive seulement de temps en temps ».
6. **Sentiment de culpabilité** : Les abuseurs transfèrent souvent la responsabilité de la violence sur les épaules de leur partenaire. Il dira peut-être : « Je t'ai frappée parce que le repas n'était pas prêt à temps » ou « si tu avais réussi à faire taire les enfants, je n'aurais pas dû te frapper ». Lorsqu'une femme entend cela assez souvent, elle peut finir par croire qu'elle est responsable de la violence.
7. **Honte** : Une femme n'admettra pas facilement qu'elle est maltraitée par la personne qu'elle aime et avec laquelle elle a choisi de partager sa vie.
8. **Isolement** : Isoler une femme de sa famille et de ses amis est une stratégie à laquelle ont souvent recours les abuseurs. En conséquence, elle n'a que peu de soutien si elle songe à partir, ce qui rend la décision encore plus difficile à prendre. L'isolement peut également jouer un rôle après la séparation si le fait de partir isole la femme de sa famille ou de sa communauté religieuse ou culturelle.
9. **Pressions externes** : Il se peut que des membres de la famille ou de la communauté exercent des pressions pour qu'elle reste, parce qu'ils ne sont pas au courant des abus, parce qu'ils ne la croient pas ou croient qu'elle devrait rester malgré tout.
10. **Raisons juridiques** : Une femme peut rester avec l'abuseur parce que son statut d'immigrante l'exige, parce qu'elle craint l'expulsion s'ils se séparent ou parce que l'un d'entre eux a des antécédents criminels non reliés aux abus et qu'elle ne veut pas que cela se sache.
11. **Désir d'aider** : Il peut arriver que l'abuseur menace de se faire du mal ou dise à sa conjointe qu'il a besoin d'elle. Elle pense peut-être qu'elle peut l'aider à mettre un terme aux abus. Il se peut qu'elle ait conclu un pacte avec lui; par exemple, elle peut avoir dit qu'elle resterait s'il arrêtait de boire.
12. **Statut** : Il existe encore des messages culturels importants qui sous-entendent que les femmes ne sont pas « complètes » sans un partenaire de sexe masculin. De nombreuses femmes ont peur d'être seules et préfèrent avoir un partenaire qui commet des abus que pas de partenaire du tout.
13. **Impuissance apprise** : Après avoir entendu leur partenaire dire à de nombreuses reprises qu'elle est « stupide » et « ne peut rien faire de bon », une femme commencera à croire que c'est vrai et pensera qu'elle est incapable de se débrouiller toute seule.

Il s'agit d'une combinaison de facteurs puissante — raisons sentimentales, peur et examen pragmatique des choix — qui peut constituer un obstacle quasi-infranchissable.

Pour certaines femmes, rester est en effet un meilleur choix puisque cela leur permet de gérer la violence et de protéger leurs enfants. Cela leur permet éventuellement de demeurer dans la communauté, ce qui est plus important que de quitter une relation de violence et d'être isolée.

Même pour les femmes qui décident de partir, il s'agit d'un processus lent parfois appelé « l'évolution de la séparation ». Il peut comprendre un certain nombre de départs à l'essai, d'expéditions dans le monde pour découvrir à quoi ressemble la vie loin de l'abuseur, quels services et soutiens sont offerts, comment les enfants supportent la situation et pour voir ce que le conjoint essaie de faire pour qu'elle revienne.

Que l'objectif ultime de la femme soit de trouver des moyens de rester dans la relation de violence tout en préservant du mieux possible sa sécurité ou de trouver des moyens de partir en toute sécurité, il est important que les personnes de confiance et les prestataires de services à qui elle parle comprennent les raisons complexes pour lesquelles elle est restée ou est revenue et montrent qu'ils sont prêts à la soutenir dans les choix qu'elle fait.

3. L'impact de la violence sur la recherche d'un emploi

Citations de professionnels sur le terrain

« Lorsqu'une femme cherche un emploi, son besoin de logement, de garde d'enfants et de sécurité par rapport à l'abuseur doit d'abord être satisfait pour qu'elle puisse se concentrer sur la recherche d'un emploi. »

« Il arrive souvent que nos clientes n'aient jamais travaillé ou n'aient travaillé que peu de temps parce que leur conjoint violent les en a empêché. Ces femmes n'ont pas pu perfectionner leurs compétences et leur formation. »

« Bien des femmes qui retournent au travail ou doivent retravailler parce qu'elles ont quitté un conjoint violent accepteront n'importe quel travail, même si elles se font exploiter, et finissent souvent par retourner à cette situation d'exploitation. »

« [Les survivantes] doivent suivre des ateliers pour augmenter leur confiance en soi et s'exercer à appliquer les nouvelles compétences acquises en vue de se préparer à entrer dans la population active. »

« Dans notre communauté, le taux d'immigration augmente rapidement, et on observe un nombre important d'immigrantes victimes d'abus. Ces femmes sont en plus confrontées aux obstacles de la culture et de la langue. »

Ces observations ont été faites par des conseillères d'orientation qui ont participé à des études réalisées par ACTEW. Reflètent-elles les expériences des femmes à qui vous offrez des services?

Défis courants dans la recherche d'un emploi

Les conseillères d'orientation qui ont participé à des études d'ACTEW sur l'impact de la violence sont d'avis que les survivantes ont des besoins spécifiques relativement à la recherche d'un emploi. Les défis courants suivants ont été identifiés par des conseillères d'orientation et des survivantes elles-mêmes.

Impact direct sur la recherche d'un emploi

Dans les sections qui suivent, vous trouverez des moyens que les conseillères d'orientation peuvent utiliser pour aider les femmes à relever ces défis.

Estime de soi

De nombreuses survivantes déclarent que le manque d'estime de soi constitue le plus grand obstacle à leur capacité de progresser. Une femme qui a participé à des études réalisées par ACTEW a expliqué qu'après avoir été victime d'abus, « on a besoin d'une tonne d'encouragement » et de « commentaires positifs sur soi »

parce que tout ce que l'on a entendu, c'est des « paroles humiliantes et négatives sur soi et ce que l'on peut faire ».

Les conseillères d'orientation qui offrent des services aux femmes victimes de violence et les conseillers en abus aux femmes conviennent presque tous qu'un manque d'estime de soi est la caractéristique commune et le plus grand défi que ces femmes doivent relever.

Manque de références

De nombreuses survivantes manquent de références d'employeurs, ce qui constitue un obstacle important lorsqu'elles cherchent un emploi.

Il se peut que les survivantes n'aient pas de références parce que cela fait un moment qu'elles sont sorties de la population active ou parce qu'elles sont de nouvelles immigrantes. Celles qui ont travaillé n'ont peut-être pas eu de très bonnes relations avec leurs employeurs en raison des abus. Certaines survivantes indiquent qu'elles ont souvent perdu des journées de travail en raison de blessures et d'autres formes d'interférence de la part de l'abuseur. Bon nombre déclarent que ce dernier les harcelait sur le lieu de travail, ce qui affectait leur rendement et donnait une mauvaise impression à l'employeur.

Résolution de conflits

Les conseillères d'orientation qui ont participé à des études d'ACTEW ont observé que certaines survivantes ont besoin d'une formation en résolution de conflits liés à l'emploi. Le fait de vivre dans une relation hautement conflictuelle pendant une période de temps prolongée peut façonner le comportement d'une personne, ce qui nécessite ensuite d'élaborer de nouvelles stratégies pour les situations difficiles.

Difficultés d'apprentissage

Une survivante qui a participé à des études d'ACTEW a décrit les effets traumatisants de la violence comme quelque chose qui continue à la « hanter » alors qu'elle essaie d'exécuter ses tâches quotidiennes. Une autre femme a expliqué que parfois, elle ne peut pas se concentrer parce qu'elle est envahie par la crainte que son ex-partenaire continue à lui inspirer.

Des conseillères d'orientation, des formateurs et des éducateurs observent que celles qui ont survécu à la violence — femmes dans des relations de violence, membres de gang, réfugiées de pays déchirés par des conflits — ont souvent de la difficulté à apprendre parce que les effets des traumatismes et du stress interfèrent avec leur capacité de retenir de l'information.¹³

Un manque d'estime de soi peut aussi limiter les progrès d'une femme et certains défis, comme l'apprentissage d'une nouvelle langue ou l'acquisition de compétences informatiques, peuvent sembler des obstacles insurmontables.

La nécessité d'un counselling

Il arrive souvent que les survivantes cherchent du travail avant d'obtenir un counselling pour les abus subis parce que leur situation financière est si désespérée. Des conseillères d'orientation déclarent que de nombreuses survivantes n'ont pas cherché à être soutenues par un counselling et qu'en conséquence, certaines

d'entre elles ne sont tout simplement pas prêtes émotionnellement à travailler ou à suivre une nouvelle formation.

Autres défis ayant un impact

Les questions suivantes ont également été soulevées dans des études d'ACTEW. Ces défis auront un impact sur tous les aspects de la vie d'une femme, et non seulement sur la recherche d'un emploi.

Sécurité

De nombreux abuseurs harcèlent les femmes sur leur lieu de travail. Une femme qui a participé à des études d'ACTEW a raconté que son petit ami connaissait tous ses faits et gestes au travail. Ces survivantes étaient préoccupées par la sécurité de leur emploi et par leur propre sécurité.

Se protéger contre un abuseur après l'avoir quitté constitue un défi constant pour certaines survivantes. Les maisons d'hébergement pour femmes sont d'excellentes ressources pour élaborer des plans de sécurité sensés et efficaces qui conviennent à chaque femme. Un effort concerté avec les services d'emploi de la femme permettra d'identifier les problèmes de sécurité et les stratégies pour y répondre tandis qu'une femme suit une formation et postule des emplois. Le fait de se sentir plus en sécurité et de mieux maîtriser la situation aidera une femme à se concentrer sur sa formation et sur la recherche d'un emploi.

Manque de garde d'enfants

Si la garde d'enfants pose problème à de nombreuses femmes à la recherche d'un emploi, elle constitue un défi particulier pour les femmes ayant survécu à la violence selon des études d'ACTEW, surtout pour celles qui vivent en milieu rural ou qui sont de nouvelles venues. Dans ces deux cas précis, les femmes peuvent être particulièrement isolées et vulnérables à la pauvreté si elles sont chefs de famille monoparentale. Les questions de garde d'enfants sont exacerbées par la crainte que l'abuseur ait accès aux enfants. Le fait de mettre une mère en contact avec un service de garde d'enfants subventionné et sûr allégera grandement ses soucis.

Pauvreté

La pauvreté représente un défi très réel pour les survivantes. Il se peut qu'une femme quitte son mari avec seulement quelques possessions et elle devra vraisemblablement faire face à une longue bataille juridique pour récupérer sa part des biens communs. Il se peut aussi qu'elle soit le seul soutien de famille des enfants du couple. Ces facteurs, combinés à une expérience de travail limitée, la rendent très vulnérable à la pauvreté.

Les effets de la pauvreté — manque de logement stable et sûr, nutrition insuffisante, incapacité de payer des services de garde d'enfants, un téléphone, des vêtements appropriés ou une formation — piègent de nombreuses survivantes qui se voient dans l'impossibilité d'obtenir une autonomie économique par le biais de l'emploi. Un réseau de services et de soutien important est alors requis.

Questions culturelles

Les antécédents culturels d'une survivante vont façonner son expérience de la violence. L'estime de soi d'une femme est grandement modelée par les attentes culturelles et les stéréotypes raciaux. Une femme nouvellement venue au Canada ne connaîtra peut-être pas bien les lois qui la protègent, elle et ses enfants, ou l'existence de services de soutien. Il se peut que la crainte de la police, de l'expulsion ou du racisme au sein du système juridique soit plus grande que la crainte de l'abuseur. Les femmes resteront dans une relation parce qu'elles croient qu'elles seront coupées de leur communauté si elles dénoncent l'abuseur. Les pressions exercées par la famille et les croyances religieuses ou culturelles peuvent limiter les choix. Si elle quitte son partenaire, il se peut qu'elle perde l'accès à ses enfants, à ses proches et à ses ressources financières.

Chaque communauté culturelle possède des mœurs et des normes qui lui sont propres. Les organismes qui offrent des services à des groupes culturels locaux, surtout s'ils disposent de personnel formé en violence intime, sont des alliés importants. La communauté en ligne des professionnels consistant en prestataires de services qui travaillent auprès des immigrantes et des réfugiées est une ressource offerte dans l'ensemble de la province; visitez son site à <http://www.ocasi.org/vawcommunity>.

Les survivantes ne seront pas toutes confrontées à ces questions; la situation de chaque femme est différente, et elles ont chacune leur propre façon de réagir à des abus.

4. Stratégis à l'intention des conseillères d'orientation

Comment une conseillère d'orientation peut-elle faire preuve de sensibilité et offrir des services appropriés tout en continuant à aider les gens à trouver un emploi?

Dans la section suivante, on explore un certain nombre de stratégies à utiliser dans le contexte d'un emploi et d'une formation. Toutes ces stratégies contribuent à créer des services accueillants et sûrs qui permettent aux survivantes de panser leurs plaies et de réussir. Certaines de ces stratégies exigent un effort concerté de tout l'organisme avec l'approbation ou la participation de la direction, tandis que d'autres activités peuvent être entreprises par un professionnel.

Les stratégies sont les suivantes :

- I. Établir des liens avec les services locaux, spécialisés dans la violence envers les femmes
- II. Apprendre à réagir à des signes d'abus et à des divulgations
- III. Créer un environnement accueillant et sûr pour les services
- IV. Peaufiner la prestation des programmes, les procédures et les politiques

I. Établir des liens avec les services locaux

L'étape la plus importante pour servir les femmes ayant survécu à la violence dans votre communauté consiste à unir vos efforts à ceux de services locaux pour les femmes et d'autres services contre la violence.

Parmi les organismes pour les femmes, citons :

- les maisons d'hébergement et les maisons de transition
- les centres de ressources pour les femmes
- les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle
- les centres de traitement des victimes d'agression sexuelle ou de violence familiale dans les hôpitaux et les centres de santé

Les autres organismes importants sont les suivants :

- la police
- les agences de protection de l'enfance et les services familiaux qui offrent des programmes de counselling destinés aux enfants, aux familles et parfois, aux abuseurs
- des organismes culturels sensibilisés aux questions et aux traditions d'un certain segment de la population
- des organismes religieux

Pourquoi il est important d'établir des liens avec d'autres organismes

Établir des liens avec des organismes pour les femmes est essentiel pour trois raisons :

- 1. La violence envers les femmes est une question très grave.**
Comme mentionné précédemment, elle peut entraîner des traumatismes à long terme, de graves blessures et même la mort.
- 2. Réagir efficacement à la violence envers les femmes exige une expertise.**
Le personnel des organismes pour les femmes est formé pour élaborer et mettre en œuvre des plans de sécurité et de counselling pour les femmes et leurs enfants. Il comprend les questions de pouvoir et de domination qui se présentent dans des relations de violence, le fait que les abus prennent différentes formes selon le segment de la population et les différents obstacles sociaux, économiques et émotionnels auxquels une femme fuyant des abus va vraisemblablement être confrontée.
En outre, le personnel de ces organismes aura mis sur pied des politiques et des procédures ainsi que des stratégies d'autogestion personnelle afin de limiter les traumatismes secondaires et le surmenage dus au travail.
- 3. Cela vous permet de vous concentrer sur votre travail, à savoir aider les gens à trouver une formation et un emploi appropriés.**
En tant que conseillère d'orientation, vous recevrez des gens qui se heurtent à plusieurs obstacles différents à l'emploi. Certains obstacles sont plus compliqués que d'autres, mais ils méritent tous d'être reconnus. C'est la raison pour laquelle des services d'aiguillage sont un élément clé de tout bureau de placement. Le fait d'établir des liens avec d'autres services spécialisés dans des domaines tels que la violence, l'immigration, le handicap ou la pauvreté vous permet de vous concentrer sur votre expertise : l'emploi et la formation.

Comment trouver des services locaux

Si vous ne connaissez pas déjà le numéro de téléphone ou le nom de votre organisme local pour les femmes, voici comment vous pouvez trouver cette information :

- Les premières pages de l'**annuaire téléphonique** donnent la liste des organismes locaux pour les femmes en situation de crise.
- Consultez la section **Ressources** de la présente trousse pour trouver les organismes et les réseaux provinciaux et nationaux qui peuvent vous mettre en contact avec des organismes locaux.
- Contactez la **police**. De nombreux services de police emploient maintenant des agents formés dans les questions de violence envers les femmes. Il sera très utile de connaître leur nom et de savoir comment on peut les contacter en cas de crise ou d'urgence. Dans les localités isolées, il se peut que la police soit le *seul* service de soutien pour les femmes victimes d'abus.

Collaborations

Établir des liens avec des organismes locaux pour les femmes ouvre la voie à des possibilités de collaboration qui vont améliorer vos services et augmenter le nombre de vos clientes.

1. **Augmentez vos contacts d'aiguillage** : Renseignez-vous auprès d'organismes pour les femmes pour savoir s'il existe d'autres services contre la violence dans votre localité ou à proximité. Apprenez-en davantage sur leurs programmes, leur soutien spécial comme le transport et les temps d'attente approximatifs pour les services. Déterminez à qui vous devez parler au sujet de certaines questions. Par exemple, y a-t-il quelqu'un qui est spécialisé dans les questions d'abus pour les femmes handicapées?
2. **Faites partie du réseau** : Dans de nombreuses localités, il existe des équipes spécialisées dans la violence familiale qui se rencontrent régulièrement et élaborent des protocoles pour la communauté. Elles comprennent généralement des représentants d'organismes pour les femmes, de la police ainsi que des représentants de services juridiques, familiaux et de santé. Renseignez-vous pour savoir s'il vous serait utile en tant que conseillère d'orientation de faire partie d'un tel réseau. Prenez connaissance des rapports produits par ces organismes (par exemple, statistiques sur la violence) et déterminez comment votre organisme peut utiliser le protocole communautaire ou y participer.
3. **Obtenez des dépliants et des affiches contre la violence** : Demandez à des organismes locaux pour les femmes et à d'autres organismes contre la violence des affiches et des dépliants qui font la publicité de leurs services et promeuvent des relations saines et la sécurité des femmes.
4. **Sollicitez une formation** : Invitez l'organisme local pour les femmes à vous former, vous et vos collègues, dans le domaine de la violence envers les femmes.
5. **Offrez vos services** : Trouvez des moyens de proposer des services d'emploi et de formation sur place dans des organismes locaux pour les femmes. Par exemple, offrez chaque mois un atelier d'établissement d'objectifs ou de rédaction de CV. C'est un moyen épatant d'établir des liens avec de nouvelles clientes qui ne connaissent peut-être pas les services de votre organisme.
6. **Proposez un service de counselling sur place** : Songez à demander à un conseiller spécialisé dans la violence envers les femmes de visiter votre centre chaque mois ou chaque semaine ou de participer à un programme pour les femmes à la recherche d'un emploi ou pour les gens confrontés à de nombreux obstacles à l'emploi.
7. **Officialisez les partenariats** : Les bailleurs de fonds sont très enclins à soutenir les collaborations. Explorez des façons de reconnaître formellement ces nouveaux partenariats par le biais de projets financés.

Créer une liste de contacts d'aiguillage

Un modèle de liste de contacts d'aiguillage intitulé « **Services locaux pour les femmes victimes de violence ou d'abus** » est inclus dans la présente trousse (page 22).

Adaptez le modèle en fonction de vos besoins. Par exemple, si votre localité offre un certain nombre de services à certains groupes culturels et à d'autres segments de la population, vous voudrez ajouter de la place pour ces organismes. Vous voudrez peut-être aussi inclure des avocats d'aide juridique ou des conseillers privés qui se spécialisent dans les questions d'abus.

Services locaux pour les femmes victimes de violence ou d'abus

Organismes pour les femmes (maisons d'hébergement, centres pour femmes, centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle) :

Nom : _____

Services offerts : _____

Site Web : _____

Téléphone : _____ ATS : _____

Adresse : _____

Nom de la personne-ressource : _____

Nom : _____

Services offerts : _____

Site Web : _____

Téléphone : _____ ATS : _____

Adresse : _____

Nom de la personne-ressource : _____

Autres services d'aide :

POLICE

Téléphone : _____ Personne-ressource : _____

CLINIQUE D'AIDE JURIDIQUE

Tél. : _____ Pers.-res. : _____

CLINIQUE DE SANTÉ

Tél. : _____ Pers.-res. : _____

Organisme de services familiaux : _____

Téléphone : _____ Personne-ressource : _____

Services : _____

Organisme offrant des services à un certain groupe culturel : _____

Téléphone : _____ Personne-ressource : _____

Services : _____

Organisme offrant des services à un certain groupe culturel : _____

Téléphone : _____ Personne-ressource : _____

Services : _____

II. Apprendre à réagir à des signes d'abus et à des divulgations

L'information suivante s'appuie sur des formations offertes par Springtide Resources à des conseillères d'orientation en partenariat avec ACTEW en 2008. Springtide Resources est un organisme communautaire qui propose une formation en prévention de la violence envers les femmes.

Réagir à des divulgations

Il se peut que des femmes divulguent qu'elles sont victimes d'abus. Elles vous raconteront peut-être tout ou elles vous donneront des indications qu'elles ont des problèmes dans leur vie privée. Les lignes directrices suivantes pour réagir à des divulgations sont conçues pour aider les prestataires de services qui n'ont pas reçu une formation formelle dans le domaine de la violence envers les femmes. Travaillez en collaboration avec des organismes locaux pour les femmes afin de mieux savoir quoi faire pour soutenir des femmes ayant survécu à la violence.

Réagir efficacement

Voici ce dont une femme a besoin lorsqu'elle divulgue ses expériences d'abus et de violence :

Confidentialité

- parlez dans un endroit privé et assurez-vous que personne n'entend la discussion
- traitez l'information qu'elle vous donne comme de l'information confidentielle — ne divulguez pas son identité si vous avez besoin des conseils et du soutien de vos collègues
- documentez les faits à l'aide d'un langage descriptif et n'apportez pas de corrections

PRINCIPES GUIDANT VOTRE RÉPONSE

L'affiche à la page 25, « **Principes directeurs en cas de violence envers les femmes** », est une liste élaborée par Springtide Resources qui peut vous guider tandis que vous travaillez auprès de survivantes. Suspendez l'affiche près de votre bureau pour pouvoir la consulter facilement. Partagez-la avec vos collègues.

Honnêteté

- expliquez que vous devrez en référer à des services de protection de l'enfance en cas de risques pour les enfants
- expliquez que vous êtes conseillère d'orientation et que vous n'êtes pas spécialisé dans la violence envers les femmes

Information

- dites-lui que la violence envers les femmes contrevient à la loi
- dites-lui qu'il y a d'autres femmes qui sont dans la même situation
- expliquez-lui qu'il existe des services qui peuvent l'aider; aiguillez-la vers d'autres services et expliquez-lui clairement comment elle peut contacter ces organismes

Acceptation

- dites-lui que vous la croyez
- abstenez-vous de juger pourquoi elle est dans cette situation et ce qu'elle devrait faire pour en sortir

- utilisez un langage neutre jusqu'à ce qu'elle divulgue le sexe de l'abuseur
- ne soyez pas importuné si elle ne suit pas vos conseils ou vos suggestions : elle n'est peut-être pas en mesure de sortir de la relation pour l'instant (voir « Comprendre la violence envers les femmes : pourquoi ne part-elle pas tout simplement? », page 9)

Compassion

- dites-lui qu'elle n'est pas responsable des abus
- rappelez-lui que personne ne mérite de vivre dans la peur
- louez sa résilience et sa capacité de survivre dans une telle situation

Des soupçons, mais pas de divulgation

De nombreuses femmes ne divulgueront pas qu'elles ont été victimes d'abus ou vivent dans une relation de violence. Il arrive parfois que la situation d'une femme semble assez évidente et le fait que vous ne puissiez pas l'aider parce qu'elle n'en parle pas peut être frustrant. Il est cependant important de respecter le besoin de confidentialité d'une femme et de se dire qu'elle fait ce qu'elle doit faire.

Situations de crise

Si ce n'est pas déjà fait, votre lieu de travail doit élaborer une politique pour guider le personnel lorsqu'il a des soupçons ou lorsqu'il sait qu'une cliente est en danger. Voir la section intitulée « Établir une politique en matière de violence envers les femmes sur le lieu de travail », page 33.

Principes directeurs en cas de violence envers les femmes :

- ☛ Chaque personne a le droit de vivre sans être victime d'abus.
- ☛ C'est l'abuseur, et non la femme, qui est responsable du comportement violent et qui doit y mettre fin.
- ☛ Quels que soient leur âge, leur race, leurs antécédents culturels, leur orientation sexuelle, leur classe socio-économique, leur religion, leur niveau de capacité et leur profession, les femmes peuvent être victimes d'abus.
- ☛ Toutes les femmes ont le droit d'avoir accès à des ressources et à un soutien pour protéger leur sécurité physique et leur santé émotionnelle, et s'assurer que leurs besoins matériels et financiers de base sont satisfaits.
- ☛ La violence et les abus ont un impact sur la santé et le bien-être physiques, émotionnels et psychologiques de tous les membres de la famille et ont des effets économiques et générationnels à court et à long terme.
- ☛ Rompre le cycle de la violence et des abus exige une réponse communautaire coordonnée.
- ☛ La réponse ne doit pas transformer à nouveau la femme et ses enfants en victimes.
- ☛ La femme a le droit de faire ses propres choix sans être jugée et de s'attendre à ce que ses choix soient respectés.

Springtide Resources, 2008

III. Créer un environnement accueillant et sûr pour les services

Étant donné le nombre de femmes qui seront victimes de violence dans leur vie, vous devrez certainement offrir des services à des survivantes et bon nombre d'entre elles ne divulgueront pas leur situation. Il est important de créer un environnement accueillant et sûr pour les services. Il s'agit aussi par là de rappeler à toutes les clientes et au personnel que la violence est inacceptable.

Dans cette section, on explore les sujets suivants :

- renforcer la capacité du personnel qui soutient les survivantes
- diffuser l'information relative à l'aiguillage
- évaluer la sécurité de l'environnement physique
- transmettre un message fort à toutes les employées de l'organisme

Renforcer la capacité du personnel

- Renforcez votre capacité et celle de vos collègues à réagir aux abus dont vos clientes sont victimes en organisant des séances de formation pour le personnel dirigées par l'organisme local pour les femmes.
- Partagez avec vos collègues les « Principes directeurs en cas de violence envers les femmes » (voir page 25) et le tableau intitulé « Services locaux pour les femmes victimes de violence ou d'abus » une fois rempli (voir page 22)
- Compilez des ressources et des publications sur la violence envers les femmes, notamment la présente trousse à outils, pour le personnel de la bibliothèque.

Diffuser l'information relative à l'aiguillage

- Affichez la liste complète des « Services locaux pour les femmes victimes de violence ou d'abus » (voir page 22) dans des zones publiques telles que sur des tableaux d'affichage et sur le site Web de votre organisme et dans des endroits plus privés tels que des postes de travail ou des classeurs consacrés à l'aiguillage.
- Obtenez des dépliants et du matériel de promotion auprès d'organismes locaux pour les femmes et placez-les dans la zone réservée à l'aiguillage. Vous pouvez aussi utiliser le modèle d'affiche de la trousse à outils (voir page 29).
- Ajoutez des liens aux organismes pour les femmes dans la section Aiguillage du site Web de votre organisme.

Évaluer la sécurité de l'environnement physique

La sécurité est importante pour tout le monde - le personnel et les clientes, les femmes et les hommes. Toutefois, pour une femme qui est harcelée, l'environnement physique peut être très important. Quelles sont les réponses à ces questions en ce qui concerne votre lieu de travail?

- Quels sont les mécanismes de sécurité en place? Y a-t-il un gardien de sécurité, des caméras de sécurité ou des laissez-passer?
- Le personnel de l'accueil peut-il surveiller l'entrée ou quelqu'un peut-il entrer sur le lieu de travail sans être vu?
- Le bâtiment est-il isolé? Existe-t-il des entrées cachées?

- Quelle est la distance à parcourir entre le bâtiment et l'aire de stationnement ou les transports en commun?
- Comment le lieu de travail est-il fermé à la fin de la journée? Qui a accès aux clefs?
- Comment a-t-on accès aux toilettes?
- Comment est l'éclairage?
- Y a-t-il souvent des employés qui travaillent seuls sur le lieu de travail?
- Quelles sont les procédures pour les gens qui travaillent tard? Y a-t-il un système de surveillance mutuelle?

Parlez à vos collègues de leur perception du lieu de travail. Une personne qui a une vision limitée aura peut-être remarqué certains problèmes alors que quelqu'un qui s'occupe régulièrement des programmes du soir aura peut-être d'autres observations.

Envisagez de réaliser une évaluation de la sécurité sur le lieu de travail. Il s'agit d'une activité lors de laquelle la sécurité d'un environnement particulier est soigneusement examinée par les différentes personnes qui s'y trouvent. Il est particulièrement utile de demander la participation de la police si vous réalisez une évaluation de la sécurité, car elle aura vite fait d'identifier des problèmes tels que des entrées cachées et un éclairage insuffisant qui diminuent la sécurité personnelle. Une fois les problèmes de sécurité identifiés, il se peut qu'un financement soit offert pour apporter des améliorations étant donné qu'il s'agira vraisemblablement de modifications uniques.

Transmettre un message fort à toutes les employées de l'organisme

- Suspendez des affiches qui promeuvent des relations saines dans les zones publiques de votre organisme ou de votre bureau. Vous pouvez vous les procurer auprès d'organismes locaux pour les femmes et de services de santé ou ceux-ci vous dirigeront vers les organismes pertinents.
- Si votre organisme ne l'a pas déjà fait, élaborer et affichez dans une zone centrale un guide ou une politique qui définit les attentes de comportement pour toutes les clientes et le personnel. Insistez sur le respect mutuel et citez les genres de discrimination qui ne seront pas tolérés. Mentionnez ce guide au début des ateliers et d'autres activités de groupe.
- Assurez-vous qu'une politique claire sur le surf sur Internet est affichée près des ordinateurs, interdisant avec force l'accès à des sites Web pornographiques.
- Toutes les femmes peuvent être victimes de violence, y compris les conseillères d'orientation. Travaillez avec la direction pour vous assurer que votre organisme a mis en place une politique qui protège également le personnel (voir « Peaufiner la prestation des programmes, les procédures et les politiques »).
- Collaborez avec les organismes locaux pour les femmes en offrant des services dans leurs bureaux, et vice-versa, ou en élaborant des programmes de partenariat. Annoncez ces services dans le matériel promotionnel et sur le site Web de l'organisme (voir « Établir des liens avec les services locaux »).
- En tant que membre du personnel et en tant qu'organisme, participez à des événements qui portent sur la violence envers les femmes tels que la Journée internationale de la femme (le 8 mars), Take Back the Night (en septembre), la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes (le 6 décembre) ainsi qu'à des campagnes de levée de fonds ou à d'autres événements pour des organismes locaux pour les femmes.

Votre partenaire ou votre ex-conjoint...

- vous frappe-t-il, vous gifle-t-il ou vous fait-il mal de quelque manière que ce soit?
- se moque-t-il de vous et vous traite-t-il de tous les noms?
- menace-t-il de vous faire du mal ou de faire du mal à vos proches?
- détruit-il vos possessions?
- vous suit-il partout?

Avez-vous peur?

Tout le monde a le droit de se sentir en sécurité.
Personne ne mérite de subir des abus ou de la violence.

Il existe des gens à qui vous pouvez parler de cela :

(Nom d'un organisme pour les femmes) _____

(numéro de téléphone) _____

(numéro ATS) _____

Vous pouvez aussi appeler la Assaulted Women's Helpline pour obtenir de l'information gratuite et confidentielle dans diverses langues :

**Appelez sans frais le 1-866-863-0511 ou le
1-866-863-7868 (ATS)**



IV. Peaufiner la prestation des programmes, les procédures et les politiques

Adaptations en matière de programmes

La liste de recommandations qui suit s'appuie sur des suggestions de survivantes de même que de conseillères d'orientation employées dans le cadre du programme d'emploi efficace intitulé « Moving On To Success » de la YWCA de Toronto. Envisagez ces stratégies lorsque vous élaborer de nouveaux programmes ou lorsque vous adaptez des programmes actuels. Des changements peuvent parfois être apportés afin de servir des clientes qui ont divulgué des antécédents d'abus.

Programmes axés sur la cliente

Toutes les femmes peuvent être victimes de violence. Par conséquent, les survivantes ont diverses expériences de vie. Certaines sont très instruites et ont de longs antécédents de travail alors que d'autres ont suivi une scolarité réduite et ont une expérience de travail très limitée. Les femmes vont vraisemblablement devoir relever d'autres défis tels que le statut de nouvelle venue ou le fait de vivre dans une région éloignée. Il est recommandé si possible d'intégrer des séances d'orientation professionnelle en tête-à-tête, un programme de formation personnalisé ou du mentorat. Des programmes qui peuvent être adaptés aux besoins et aux ressources financières de chaque cliente sont ceux qui offrent les meilleurs services à un éventail diversifié de survivantes.

Programmes à long terme

La guérison prend du temps. Il est rare que la violence soit le seul obstacle qu'une femme doit surmonter tandis qu'elle essaie d'acquérir une autonomie économique. La violence exacerbe les problèmes, aggravant par exemple l'état de santé, la pauvreté ou la difficulté d'une femme de s'intégrer dans une nouvelle culture. Les survivantes ont souvent besoin de services à long terme. Explorez des façons de faire en sorte que votre cliente conserve des liens avec votre organisme.

Programmes holistiques

Les programmes offerts à toute cliente confrontée à de multiples obstacles à l'emploi doivent tenir compte de questions personnelles et liées à l'emploi. Ceci est particulièrement vrai pour les femmes ayant survécu à la violence, car beaucoup d'entre elles doivent subvenir à des besoins de survie de base tels que le logement, la nourriture et la sécurité, avant de pouvoir chercher un emploi. Certaines survivantes auront besoin d'un soutien pour faire la transition avec une période de pauvreté extrême. Il se peut aussi que les femmes éprouvent de la difficulté à entrer dans la vie active canadienne pour la première fois. Bon nombre découvriront qu'elles sont désormais le seul soutien de famille. Un système d'aiguillage solide et des soutiens tels que des bons de transport et des services de garde d'enfants sont essentiels.

Apprentissage par étapes

Une formation par étapes, avec de nombreuses possibilités d'évaluation, aide les survivantes à acquérir de la confiance en soi et à surmonter la crainte de l'échec. De tels programmes peuvent aussi présenter des avantages pour quelqu'un qui a des problèmes d'apprentissage. La formation, offerte dans divers formats tels que des ateliers, des tutoriels et des cahiers d'exercices, conviendra à différents styles d'apprentissage et emplois du temps personnels et renforcera l'apprentissage.

Estime de soi

Une faible estime de soi est le problème le plus courant des femmes ayant survécu à la violence. Elles doivent désapprendre des années d'humiliation et de rabaissement. Le fait de renforcer la confiance en soi d'une femme selon une perspective appropriée sur le plan culturel favorisera également son perfectionnement professionnel à long terme tandis qu'elle négocie des promotions et une meilleure rémunération. Découvrez le vaste éventail d'outils et de techniques de programmation offert actuellement.

Aptitudes à la vie quotidienne

Après avoir connu une relation violente pendant des années, de nombreuses femmes élaborent des stratégies de survie qui ne sont pas favorables au milieu de travail. Elles peuvent bénéficier d'une formation en aptitudes à la vie quotidienne, en particulier en établissement d'objectifs, en gestion de la colère et en résolution de conflits.

Favoriser des relations positives

Cela fait des années qu'ACTEW réalise des études sur les programmes d'emploi pour les femmes, et nous avons appris que des programmes qui favorisent des relations positives sont bénéfiques à toutes les femmes. Les relations élaborées par le biais d'un travail de groupe, d'activités en équipe et de petits groupes tendent à durer plus longtemps que le programme. Souvent, les clientes peuvent se donner mutuellement plus de soutien émotionnel que les conseillères d'orientation, et beaucoup d'entre elles pourront fournir de l'information de première main sur d'autres services communautaires. Lorsque des clientes sont confrontées aux mêmes obstacles, tels que des antécédents de violence, elles sont également au courant des écueils qui les attendent en route. Intégrer des possibilités de favoriser les relations entre clientes peut être un moyen abordable à long terme de renforcer le succès des clientes.

Augmenter la connaissance actuelle du milieu de travail

La violence pouvant isoler une femme, il se peut qu'elle ne soit pas au courant de l'évolution du milieu de travail, des méthodes de recherche d'emploi et des changements apportés dans le niveau d'études postsecondaires et les titres de compétences exigés pour certaines professions, surtout des professions traditionnellement occupées par des femmes. Offrir de l'information récente sur le marché du travail et les tendances en matière de carrière et inculquer des compétences en recherche d'emploi sont des moyens d'aider les femmes à trouver un emploi durable et satisfaisant sur un marché du travail qui n'offre plus des carrières stables ou sûres.

Acquérir de l'expérience de travail

Des programmes qui comprennent un placement temporaire ou un stage aideront les survivantes à plusieurs égards : ils permettent de renforcer l'estime de soi, d'acquérir des compétences, d'augmenter l'expérience de travail et d'obtenir des références. Les placements temporaires sont aussi l'occasion d'identifier des points à améliorer pour le maintien de l'emploi. Les survivantes qui entrent à nouveau sur le marché du travail, les travailleuses plus âgées ou nouvelles dans la main-d'œuvre canadienne en tireront particulièrement profit.

Éviter de mettre des étiquettes

Si vous élaborez un programme à l'intention de survivantes, reconnaissez leur droit à la confidentialité et le fait que certains employeurs sont réticents à engager des femmes pouvant être à risque. Évitez de nommer ou de décrire le programme d'une façon qui souligne le passé des participantes, et concentrez-vous davantage sur leurs futures réalisations en tant que travailleuses et femmes autonomes.

Peaufiner les procédures sur le lieu de travail

Ces procédures sont toutes les activités couramment exécutées pour assurer des résultats efficaces et constants. Apporter de légères modifications à certaines de ces procédures peut suffire à augmenter la sécurité des femmes qui vivent dans une relation de violence ou en présentent le risque.

Accordez une attention particulière aux domaines suivants tandis que vous peaufinez les procédures à l'intention des survivantes. Travaillez avec des organismes locaux pour les femmes afin d'identifier et d'améliorer d'autres procédures.

Coordonnées

Lorsque vous recueillez les coordonnées d'une nouvelle cliente, demandez-lui si vous pouvez la contacter à l'adresse électronique ou au numéro de téléphone qu'elle vous donne. Il arrive que des abuseurs fouillent dans les messages électroniques et le courrier postal de leur partenaire et écoutent les messages téléphoniques. Il se peut que la femme n'ait pas dit à l'abuseur qu'elle cherchait du travail tandis qu'elle essaie d'augmenter son autonomie économique pour pouvoir quitter la relation de violence.

Documentation

Si une cliente divulgue des abus, faites preuve de prudence. Assurez-vous que cette information restera confidentielle. N'oubliez pas que les abuseurs obtiennent parfois l'accès aux états de service pour essayer d'exercer un contrôle sur leur victime par le biais du système judiciaire.

Stages ou placements

Visitez les lieux de travail pour tout stage ou placement potentiels. Évaluez-les en pensant non seulement à des femmes ayant survécu à la violence, mais à des femmes qui courent un plus grand risque, telles que les jeunes femmes. Quelles sont les mesures de sécurité en place? Les toilettes des femmes sont-elles isolées? Quelle est l'attitude générale vis-à-vis des femmes sur le lieu de travail?

Outils en ligne

Lorsque vous fournissez aux clientes de l'information sur l'affichage de CV en ligne ou l'utilisation d'outils en ligne tels que LinkedIn, donnez aussi de l'information sur la sécurité. Certains abuseurs trouvent des ex-partenaires par le biais de l'Internet tandis que d'autres se servent de l'Internet pour continuer à les harceler. La sécurité en ligne est également une bonne chose pour tout le monde. Voir la section Ressources pour trouver des sites Web sur la sécurité.

Établir une politique en matière de violence envers les femmes sur le lieu de travail

Les bureaux de placement et d'autres organismes qui offrent des services d'emploi et de formation sont également des employeurs. En tant que tels, ils sont tenus, de par la loi, de protéger leurs employés et d'offrir des conseils en cas de crise ou de situation difficile.

En 2008, lorsqu'ACTEW a proposé des ateliers sur la violence envers les femmes à des conseillères d'orientation, de nombreuses participantes ont dévoilé au coordonnateur de l'atelier qu'elles avaient été victimes de violence dans leurs relations. **Tout le monde peut être victime de violence.**

Tout comme les conseillères d'orientation vont compter des femmes ayant survécu à la violence parmi les centaines de clientes et plus qu'ils reçoivent chaque année, les employeurs — qu'il s'agisse de bureaux de placement ou d'établissements de formation, de grosses sociétés ou de petites entreprises — emploieront des femmes qui ont été victimes de violence dans leurs relations intimes.

Une politique en matière de violence envers les femmes sur le lieu de travail :

- guide les actions du personnel et de la direction en cas de crise ou de situation difficile — au moment même où il n'est pas facile de bien réfléchir
- donne une protection juridique à l'organisme (ceci variant en fonction de la qualité de la politique)
- transmet le message que la violence envers les femmes est une réalité qui doit être prise au sérieux et qui requiert une réponse éclairée

Participation de la direction

Les politiques sur le lieu de travail dépendent de la participation et du soutien des niveaux les plus élevés de l'administration au sein d'un organisme (cadres supérieurs et conseil d'administration). La plupart des employeurs se soucieront de cette question, mais ils jonglent avec de nombreuses priorités et préoccupations et, étant donné qu'il s'agit d'une question déprimante, effrayante et parfois litigieuse, il peut être facile d'oublier la violence envers les femmes.

Voici plusieurs manières de faire en sorte que les cadres supérieurs prennent l'engagement d'élaborer une politique :

- leur offrir la liste de ressources pour les employeurs figurant dans la section finale de la présente trousse à outils
- fournir de l'information sur la prévalence et l'impact de la violence envers les femmes
- leur présenter le Projet de loi 168 de l'Ontario intitulé *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail et d'autres questions*¹⁴
- il est parfois utile de parler de « violence familiale » s'il existe une forte résistance à reconnaître le rôle de l'homme dans cette question

Remarque importante

La violence envers les femmes présente un aspect financier qui a un impact sur les employeurs. Selon une étude réalisée aux États-Unis en 2005, on estime que le coût annuel de la productivité perdue en raison des abus d'un partenaire s'élève à « 727,8 millions de dollars avec plus de 7,9 millions de journées de travail perdues par an ».

Cependant, lorsque l'on parle de cet aspect de la violence envers les femmes, il est important de ne pas aggraver la situation pour les survivantes. On sait que des employeurs ont congédié des femmes en raison de la situation de violence dans laquelle elles se trouvaient. D'autres seront peut-être moins enclins à engager des femmes s'ils les perçoivent comme des victimes potentielles. Faites en sorte que le profit ou la crainte de la responsabilité n'empêchent pas des femmes d'obtenir un emploi.

Une politique pour les gens qui aident les gens

Étant donné que les conseillères d'orientation reçoivent régulièrement des clientes, la politique régissant votre lieu de travail doit reconnaître cette relation clé. Votre organisme a vraisemblablement déjà mis en place des politiques qui régissent les relations avec les clientes relativement à des questions telles que la confidentialité, le racisme et le harcèlement sexuel. Ces politiques peuvent être élargies et inclure la violence envers les femmes. La politique en question doit aider les gens à réagir lorsque l'on soupçonne ou lorsque l'on sait que des gens (des clientes ou du personnel) sont en danger.

Réfléchissez aux aspects suivants :

- Quelles sont les obligations aux termes de la loi? Consultez un avocat, la police et des organismes de protection de l'enfance pour comprendre les obligations juridiques.
- Quelles sont les obligations aux termes de la police d'assurance de l'organisme?
- Quels sont les facteurs qui indiquent une situation nécessitant une intervention?
- À quels services de soutien peut-on faire appel? Ayez les noms des personnes-ressources et leur numéro de téléphone sous la main et gardez-les à jour. N'oubliez pas de compter la police.
- Déterminez comment la situation doit être documentée de manière confidentielle et professionnelle. Si ce cas nécessite l'intervention de la police, l'information peut servir de preuve devant le tribunal.
- Quels sont les membres du personnel et de la direction impliqués? Formez une équipe qui prendra les décisions et offrira un soutien mutuel. Réfléchissez aussi à la manière de respecter la vie privée de la femme — tout le personnel de l'organisme n'est pas obligé de s'impliquer.
- LE PLUS IMPORTANT : Quel rôle jouera la femme? En cas de crise extrême où la sécurité des gens est en danger, il se peut que la femme ne soit pas informée qu'un plan d'intervention d'urgence a été mis en œuvre. Cependant, dans la plupart des cas, il est important de faire rapidement participer la femme à l'intervention. Elle saura des choses sur l'abuseur et sur d'autres personnes qui sont peut-être en danger, ces choses étant connues d'elle seule.

Travaillez avec le centre pour femmes local tandis que vous élaborez la politique. En tant qu'organisme d'aide qui offre aussi des services à des clientes particulièrement vulnérables à la violence, il pourra vraisemblablement partager de l'information sur les questions à aborder dans la politique. Pour obtenir des exemples de politique, voir également la section Ressources pour les employeurs dans la présente trousse à outils.

La sécurité des enfants

La sécurité des enfants doit être prise en considération pour toute politique relative à la violence envers les femmes. Certaines fonctions et professions sont dotées d'une obligation professionnelle et juridique de déclarer s'il existe des motifs raisonnables de soupçonner qu'un enfant a besoin de protection. Il se peut qu'un enfant ayant été témoin d'abus envers une femme ait besoin de protection. Renseignez-vous auprès de la société d'aide à l'enfance locale, d'un organisme de protection de l'enfance ou d'un avocat.

Liste ✓ de contrôle pour les conseillères d'orientation qui offrent des services à des femmes ayant survécu à la violence		
ÉTABLIR DES LIENS AVEC LES SERVICES LOCAUX		
Activités	Nécessite la participation de la direction¹⁵	Activité mise en œuvre
Identifier les services d'aide locaux dans le domaine de la violence envers les femmes	Non	
Collecter du matériel promotionnel auprès d'organismes pour les femmes	Non	
Dresser une liste de contacts d'aiguillage intitulée « Services locaux pour les femmes victimes de violence ou d'abus »	Non	
Collaborer avec des organismes locaux pour les femmes	Oui	
APPRENDRE COMMENT RÉAGIR		
Activités	Nécessite la participation de la direction	Activité mise en œuvre
Formation par des organismes locaux pour les femmes – conseillère d'orientation	Éventuellement	
Afficher au poste de travail un rappel de la réaction à adopter : « Principes directeurs en cas de violence envers les femmes »	Non	
Politique de l'organisme pour intervenir en cas d'urgence	Oui	
CAPACITÉ DU PERSONNEL		
Activités	Nécessite la participation de la direction	Activité mise en œuvre
Formation par des organismes locaux pour les femmes – dans tout l'organisme	Oui	
Distribuer des listes d'aiguillage aux collègues « Services locaux pour les femmes victimes de violence ou d'abus »	Non	
Distribuer aux collègues un rappel de la réaction à adopter : « Principes directeurs en cas de violence envers les femmes » Capacité du personnel suite	Non	
Connaissance dans tout l'organisme de la politique en matière de violence envers les femmes sur le lieu de travail	Oui	
Ressources et publications du centre de ressources du personnel	Non	

AIGUILLAGES		
Activités	Nécessite la participation de la direction	Activité mise en œuvre
Disponibilité à grande échelle de la liste de contacts d'aiguillage : « Services locaux pour les femmes victimes de violence ou d'abus »	Éventuellement	
Matériel promotionnel d'organismes locaux pour les femmes dans des zones publiques	Éventuellement	
Information sur des organismes locaux pour les femmes dans des zones privées – affiche dans les toilettes	Éventuellement	
Information sur des organismes locaux pour les femmes sur le site Web de l'organisme	Éventuellement	
ENVIRONNEMENT PHYSIQUE		
Activités	Nécessite la participation de la direction	Activité mise en œuvre
Examen des ressources sur la sécurité – conseillère d'orientation	Non	
Examen informel de l'environnement physique avec des collègues	Non	
Évaluation formelle de la sécurité	Oui	
Mise en œuvre de changements portant sur la sécurité	Oui	
PRENDRE POSITION CONTRE LA VIOLENCE		
Activités	Nécessite la participation de la direction	Activité mise en œuvre
Affiches sur des relations saines	Éventuellement	
Guide de comportement pour tout l'organisme	Oui	
Politique sur l'utilisation du Web	Oui	
Politique sur le lieu de travail	Oui	
Collaborations avec des organismes locaux pour les femmes	Oui	
Événements visant à reconnaître la violence envers les femmes	Éventuellement	

STRATÉGIES DE PROGRAMMATION		
Activités (nécessitent toutes la participation de la direction pour assurer l'uniformité dans tout l'organisme)	Activité mise en œuvre	
Services axés sur la cliente		
Disponibilité de services à long terme		
Programme holistique		
Formation par étapes		
Renforcement de l'estime de soi		
Aptitudes à la vie quotidienne		
Possibilités d'établissement de relations		
Expériences de travail		
PROCÉDURES SUR LE LIEU DE TRAVAIL		
Activités (nécessitent toutes la participation de la direction pour assurer l'uniformité dans tout l'organisme)	Activité mise en œuvre	
Coordonnées des personnes-ressources		
Documentation		
Visites du lieu de travail		
Sécurité en ligne		
POLITIQUE EN MATIÈRE DE VIOLENCE ENVERS LES FEMMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL		
Activités	Nécessite la participation de la direction	Activité mise en œuvre
Compilation d'exemples de politique	Non	
Commentaires d'organismes pour les femmes	Éventuellement	
Participation de la direction	Oui	
Conseils juridiques	Oui	

Notes

5. Ressources

Pour les conseillères d'orientation et leurs clientes

Organismes provinciaux et nationaux de lutte contre la violence envers les femmes

Action ontarienne contre la violence faite aux femmes

<http://francofemmes.org/aocvf/>

Information et aiguillages pour les femmes francophones en Ontario qui sont victimes de violence.

Assaulted Women's Helpline

<http://www.awhl.org/>

RGT 416-863-0511

RGT ATS 416-364-8762

SANS FRAIS 1-866-863-0511

SANS FRAIS ATS 1-866-863-7868

Ligne d'écoute téléphonique offrant des services dans plusieurs langues 24 heures sur 24. Fournit de l'information, des aiguillages ou simplement une oreille attentive.

Canadian Association of Sexual Assault Centres

<http://www.casac.ca>

Liste des centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle en Ontario. En français et en anglais.

Réseau ontarien des centres de traitement en cas d'agression sexuelle ou de violence familiale

<http://www.satontario.com>

Information sur les centres de traitement de l'Ontario en milieu hospitalier, en français et en anglais.

Shelternet.ca

<http://www.shelternet.ca>

Information sur les maisons d'hébergement au Canada pour les femmes fuyant la violence ou mal logées, dans 10 langues.

Programme d'aide aux victimes et aux témoins, ministère du Procureur général de l'Ontario

<http://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/french/about/vw/vwap.asp>

Ligne d'aide aux victimes

Toronto : 416-314-2447

Sans frais : 1-888-579-2888

Information, aide et soutien aux victimes et aux témoins de crimes.

Ressources en ligne pour les survivantes

Guérison

Learning and Violence

(Jenny Horsman)

<http://www.learningandviolence.net>

Explorez l'impact de la violence sur l'apprentissage et des façons d'amorcer la guérison.

Les sentiers de la guérison : Prévention de la violence familiale dans les collectivités autochtones

(Gignoo Transition House Inc. et Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick, 2008)

<http://www.thehealingjourney.ca/>

Ressources de prévention et d'intervention appropriées à la culture des survivantes et des prestataires de services. En français et en anglais.

Sécurité

Élaboration d'un plan de sécurité

(Peel Committee Against Woman Abuse, Ontario, 2007)

<http://www.pcawa.org/rpl.php>

Étapes à suivre pour renforcer votre sécurité et vous préparer à l'éventualité d'une aggravation de la violence.

Domestic Violence in the Workplace

(Life Span, États-Unis, 2007)

<http://www.life-span.org/workplacedv.htm>

Comprend de l'information de planification sur la sécurité pour les survivantes et leurs employeurs, de même que d'autres ressources.

Online Safety Toolkit

(BC Rural Women's Network, 2006)

<http://www.onlinesafetytoolkit.com/>

Working to Halt Online Abuse

(ÉTATS-UNIS, 2008)

<http://www.haltabuse.org/>

Aspects juridiques

Do you know a woman who is being abused? A Legal Rights Handbook

(Community Legal Education Ontario, 2008)

<http://www.cleonet.ca/resources/476>

Information sur de nombreuses questions juridiques pertinentes pour les femmes victimes de violence, notamment sur les droits des femmes en vertu du droit de la famille, comment se préparer à quitter une relation de violence, le processus pénal et le procès, les ordonnances de protection ainsi que les ressources communautaires et juridiques en Ontario.

Femmes ontariennes et droit de la famille

(Ontario, 2009)

<http://undroitdefamille.ca/>

Information juridique accessible sur les droits des femmes en vertu du droit de la famille de l'Ontario offerte dans 11 langues.

Organismes et ressources pour les prestataires de services

CLEONet

<http://www.cleonet.ca/>

Information juridique pour les travailleurs communautaires et les intervenants tandis qu'ils aident leurs clientes à comprendre et à exercer leurs droits.

Helping an Abused Woman: 101 Things to Know, Say and Do

(Linda Baker et Alison Cunningham, 2008)

http://www.lfcc.on.ca/HHG_helping_abused_women_in_shelters.html

S'adresse à toute personne qui soutient les femmes. Contient des stratégies d'intervention et des documents à distribuer.

Communauté de professionnels du Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

<http://www.ocasi.org/vawcommunity>

Soutien en ligne sur la violence contre les immigrantes et les réfugiées accessible dans toute la province.

Metropolitan Action Committee on Violence Against Women and Children

<http://www.metrac.org/>

Évaluations de la sécurité et information sur la violence envers les femmes.

Springtide Resources

<http://www.springtideresources.org/>

Formation et information pour des auditoires divers, notamment des employeurs et des travailleurs communautaires, sur la prévention de la violence envers les femmes.

L'impact de la violence sur l'emploi et la formation

Addressing Domestic Violence as a Barrier to Work: Building Collaborations between Domestic Violence Service Providers and Employment Services Agencies

(Center for Impact Research, États-Unis, 2004)

<http://www.impactresearch.org/documents/DVpractitionerreport.pdf>

Enseignements et pratiques exemplaires émergeant d'un projet de collaboration visant à offrir des services relatifs à la violence familiale dans le cadre d'une formation professionnelle.

Expanding Your Expertise: Domestic Violence, Employment & Self-Sufficiency (Women Work, États-Unis)

<http://www.womenwork.org/resources/teachingtools.htm>

Répond aux besoins de femmes qui ont survécu à la violence familiale et sont à la recherche d'un emploi. (Pour avoir accès à ce service, vous devez être membre du réseau Women Work.)

JennyHorsman.com

<http://www.jennyhorsman.com>

Cette éducatrice et chercheuse canadienne explore l'impact de la violence sur l'apprentissage. Bien que l'accent soit mis sur l'apprentissage, de nombreuses stratégies sont transférables à d'autres formes d'apprentissage et de formation.

Pour les employeurs (y compris la direction des bureaux de placement)

Ressources Canadiennes

An Integrated Anti-Oppression Framework for Reviewing and Developing Policy: A Toolkit for Community Service Organizations

(Springtide Resources, 2008)

<http://www.springtideresources.org>

Stratégies pour les employeurs qui élaborent des politiques sur le lieu de travail.

La violence familiale et le milieu de travail : C'est l'affaire de tous (Trousse de l'employeur)

(Gouvernement du Manitoba, 2009)

http://www.gov.mb.ca/fs/fvpp_toolkit/index.fr.html

Trousse à outils en ligne sur l'impact que la violence a sur le lieu de travail.

En français et en anglais. Comprend des exemples de politique. Une partie de l'information s'applique uniquement au Manitoba.

La violence familiale : Ça vous concerne (Une trousse pour le milieu de travail)

(Comité sur la violence familiale et le milieu de travail du Nouveau-Brunswick, 2007)

<http://www.toolkitnb.ca/>

Trousse en ligne sur l'impact que la violence a sur le lieu de travail. En français et en anglais. Comprend des exemples de politique. Une partie de l'information s'applique uniquement au Nouveau-Brunswick.

Violence Against Women and the Workplace: Intimate Partner Violence — A Resource for Employers

(Springtide Resources, 2008)

<http://www.springtideresources.org>

Information et stratégies pour les employeurs comprenant notamment de l'information juridique et des politiques sur le lieu de travail pertinentes aux employeurs en Ontario.

Ressources Américaines

Corporate Alliance to End Partner Violence

(États-Unis, 2009)

<http://www.caepv.org>

Vaste éventail de ressources sur la violence familiale pour les employeurs.

Information juridique et statistiques américaines.

Domestic Violence and the Workplace: Learn what you can do to help

(Oregon, États-Unis, 2002)

http://www.co.multnomah.or.us/dchs/dv/dv_workplacemanual.pdf

Manuel complet pour informer les employeurs et les travailleurs. Très accessible, mais utilise des statistiques et de l'information juridique américaines.

Domestic Violence in the Workplace

(Life Span, États-Unis, 2007)

<http://www.life-span.org/workplacedv.htm>

Information sur la planification de la sécurité pour les survivantes et leurs employeurs, stratégies de soutien pour les collègues et lignes directrices relatives aux politiques sur le lieu de travail pour les employeurs.

Implementing a Workplace Domestic Violence Program

(DV Initiative, États-Unis, 2004)

http://www.dvinitiative.com/resources/2004_Implementing_Workplace_Domestic_Violence_Program.pdf

Guide pour élaborer un plan comprenant notamment des étapes à suivre pour réaliser une évaluation interne. Information juridique et sur l'aiguillage d'origine américaine.

Footnotes

- 1 « Homicides », *Le quotidien*, Statistique Canada, octobre 2008. <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/081023/dq081023a-fra.htm>
- 2 *Rapport annuel du Comité d'étude sur les décès dus à la violence familiale*, Bureau du coroner en chef, province d'Ontario, 2007. <http://www.mcscs.jus.gov.on.ca/stellent/groups/public/@mcscs/@www/@com/documents/webasset/ec069409.pdf>
- 3 « La violence faite aux femmes au Canada... en chiffres », Statistique Canada, 2006. http://www42.statcan.ca/smr08/smr08_012-fra.htm
- 4 « La violence faite aux femmes au Canada... en chiffres », 2006.
- 5 *ibid*
- 6 « Résultats », *Les agressions sexuelles au Canada*, série de profils du Centre canadien de la statistique juridique, 2008. <http://www.statcan.gc.ca/pub/85f0033m/2008019/findings-resultats-fra.htm>
- 7 *Aide-mémoire : La violence à l'encontre des femmes*, Organisation mondiale de la Santé, 2008. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/>
- 8 *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques*, Statistique Canada, 2006. <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-570-x/85-570-x2006001-fra.htm>
- 9 *Intimate Partner Violence, Employment, and the Workplace: Consequences and Future Directions*, de J. Swanberg, T. Logan et C. Macke, Sage Publishing, 2005. <http://tva.sagepub.com/cgi/content/abstract/6/4/286>
- 10 Centre for Children and Families in the Justice System, voir par exemple, *Woman Abuse Affects our Children: An Educator's Guide*, Linda Baker et Peter Jaffe, 2007. http://www.lfcc.on.ca/Educators_Guide_to_Woman_Abuse.pdf
- 11 « Faits saillants », *La violence familiale au Canada : un profil statistique*, Statistique Canada, 2008. <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-224-x/2008000/5300006-fra.htm>
- 12 Utilisé avec la permission de l'auteure. Pamela Cross est une avocate féministe qui possède de nombreuses années d'expérience dans le domaine de la violence envers les femmes et de la politique publique.
- 13 Pour de plus amples renseignements sur les effets des traumatismes et des abus sur l'apprentissage, consultez les travaux de Jenny Horsman. Visitez son site Web à <http://www.jennyhorsman.com> ou lisez son important ouvrage, *Too Scared to Learn*, Toronto : McGilligan Books, 1999.
- 14 Ce projet de loi a été entendu en première lecture à l'Assemblée législative de l'Ontario le 20 avril 2009. http://www.ontla.on.ca/bills/bills-files/39_Parliament/Session1/b168.pdf
- 15 Le niveau de participation de la direction variera en fonction de la taille, de la structure et du style de gestion de l'organisme. Cette colonne est destinée à rappeler aux conseillères d'orientation que certains changements peuvent être apportés dans le contexte d'une direction qui n'offre pas de soutien.

