



Lignes directrices pour

**Lutter contre la violence familiale :**  
**Guide à l'intention des milieux de travail de l'Î.-P.-É.**

## REMERCIEMENTS

Ce document a été adapté à partir des lignes directrices pour contrer la violence familiale et ses répercussions sur le milieu de travail, pour utilisation dans les milieux de travail à l'échelle de la province. Nous tenons à remercier le Comité sur la violence familiale et ses répercussions sur le milieu de travail composé de représentants de la Commission de la fonction publique (Gestion des ressources humaines et relations de travail, Santé et sécurité au travail et Dotation, classification et développement organisationnel), du Service d'aide aux victimes, du Secrétariat interministériel aux affaires féminines ainsi que de la coordonnatrice en matière de prévention de la violence familiale et de développement communautaire. Nous désirons aussi exprimer notre reconnaissance pour les ressources élaborées par WorkSafeBC et le Comité sur la violence familiale et le milieu de travail du Nouveau-Brunswick. Nous désirons aussi remercier l'Association pour l'information juridique communautaire de l'Île-du-Prince-Édouard pour ses conseils à propos du contenu du document original.

Si vous souhaitez parler de violence familiale avec quelqu'un, veuillez communiquer avec votre superviseur, votre directeur ou votre responsable des RH, ou avec les services énumérés à l'annexe A.

## Objectif du présent guide

Le présent guide est une ressource qui a été créée pour les différents milieux de travail de l'Î.-P.-É., dans le but d'aider le personnel à reconnaître les employés affectés par la violence familiale et à réagir de façon appropriée. Les suggestions faites dans ce guide sont des lignes directrices visant à :

- sensibiliser à la dynamique de la violence familiale et aux impacts potentiels sur le milieu de travail;
- aider de façon précise les gestionnaires et les superviseurs à soutenir les employés affectés par la violence familiale;
- fournir de l'information pouvant aider à assurer la sécurité des employés et à empêcher que les situations de violence familiale deviennent un danger au travail.

La dynamique de la violence familiale est complexe. Il faut souligner que le présent guide ne remplace pas les professionnels compétents tels que les conseillers, les spécialistes de l'aide aux victimes, les policiers ou les conseillers juridiques, dont les services peuvent être requis.

Chaque situation est unique, et les employés affectés par la violence familiale devraient être encouragés à faire appel aux ressources les mieux adaptées à leurs besoins.

Le présent guide renferme de l'information et des lignes directrices concernant :

- les effets sociaux et financiers de la violence familiale sur le milieu de travail;
- les signes de la violence familiale;
- différentes façons d'empêcher la violence familiale de s'immiscer dans le milieu de travail;
- la façon de parler de la violence familiale.

## Pourquoi est-ce important?

Beaucoup de travailleurs et d'employeurs croient encore que la violence familiale est une question de nature privée et hésitent à intervenir. Toutefois, les effets de la violence familiale se font souvent sentir en dehors du milieu familial. La violence familiale peut s'immiscer dans le milieu de travail lorsqu'un agresseur harcèle, espionne, menace ou tente de blesser une victime à son lieu de travail. Cela peut mettre en danger les collègues de travail et les clients, en plus des victimes, mettant ainsi en péril tout un milieu de travail. Les implications de la violence familiale peuvent aller de la baisse de productivité jusqu'aux blessures graves, voire la mort.

Même si nous percevons parfois la violence familiale comme un problème familial de nature privée, elle ne cesse pas lorsque l'employé se rend au travail. Les incidents liés à la violence familiale qui surviennent au travail peuvent avoir des conséquences graves.

Les personnes aux prises avec la violence familiale se sentent souvent isolées à cause de la honte et de la peur qu'elles ressentent, et peuvent être réticentes à demander de l'aide. Le silence qui entoure cette violence peut mettre en danger les autres travailleurs et le milieu de travail. Aider les travailleurs à se sentir plus à l'aise de parler de la violence familiale peut contribuer à empêcher celle-ci de s'immiscer dans un milieu de travail et permettre d'élaborer un plan d'intervention le cas échéant.

## Qu'est-ce que la violence familiale?

La *violence familiale* touche, ou touchera, tous les habitants de l'Île-du-Prince-Édouard. Elle est liée à l'abus de pouvoir et de contrôle ainsi qu'à l'injustice fondée sur le sexe, la race, l'âge, la classe sociale, l'orientation sexuelle et les capacités physiques et mentales. L'histoire personnelle, les antécédents familiaux et les circonstances jouent un rôle dans la violence familiale.

La *violence familiale* peut être désignée de bien des façons : maltraitance des enfants, abus envers les enfants, inceste, exposition des enfants à la violence familiale, violence entre conjoints, violence conjugale, violence envers les femmes, violence fraternelle, violence envers les parents, violence envers les aînés, etc.

La *violence familiale* peut toucher n'importe qui, quels que soient les caractéristiques démographiques, l'origine culturelle, la nationalité, la race, la situation socio-économique, le niveau de scolarité, le sexe, l'âge et les capacités physiques ou mentales.

La *violence familiale* peut prendre de nombreuses formes : harcèlement, violence verbale, menaces, violence économique, violence psychologique, violence spirituelle, négligence, dommages matériels, violence envers les animaux, violence physique, violence sexuelle et homicide.

La *violence familiale* peut se produire entre : des partenaires ou d'anciens partenaires (mariés, vivant en union libre ou se fréquentant; de même sexe ou de sexe opposé); un tuteur légal ou un parent et un enfant; des parents de naissance ou d'adoption ou par alliance; une aide familiale résidente et la personne prise en charge.

La *violence familiale* fait mal, physiquement et psychologiquement. Elle brime la liberté et les droits de la victime. Elle compromet le sain développement des enfants.

La *violence familiale* est un problème qui concerne la santé publique, la justice criminelle et les droits de la personne. Pour lutter contre la violence familiale, tous les habitants de l'Île-du-Prince-Édouard doivent unir leurs efforts et partager leurs ressources.

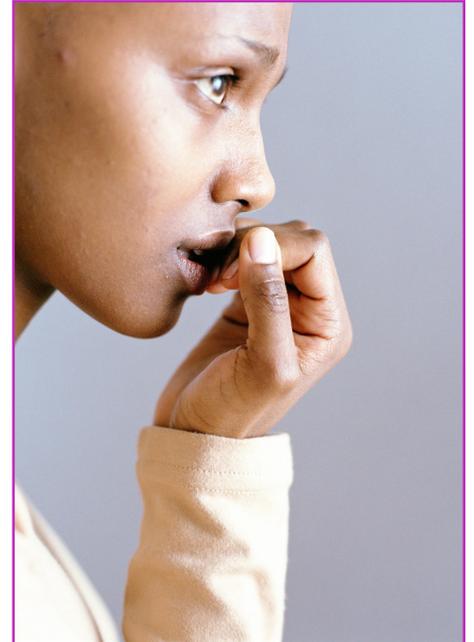
*Cette description de la violence familiale provient du Comité d'action du premier ministre sur la prévention de la violence familiale.*

*C'est à cette définition de violence familiale que nous nous référons dans le présent guide.*

## Les effets de la violence familiale dans le milieu de travail

La violence familiale peut avoir de graves implications dans le milieu de travail, y compris :

- une baisse de la productivité et de la motivation des employés;
- la perte de concentration, qui peut aussi se traduire par une augmentation du risque de blessure;
- une hausse de l'absentéisme;
- des frais de remplacement, de recrutement et de formation si les victimes sont blessées ou renvoyées à cause de leur piètre rendement;
- une hausse des dépenses de santé de l'entreprise;
- une baisse du moral des travailleurs;
- des tensions entre les collègues de travail;
- des risques de blessure pour les employés, les collègues de travail ou les clients lorsqu'un agresseur violent se présente sur le lieu de travail;
- des coûts associés à la responsabilité civile si un membre du public ou un autre employé est blessé sur le lieu de travail.



La violence familiale a de graves impacts sur la santé des victimes et de leurs familles ainsi que sur le système de santé. Les effets sur la santé physique comprennent les blessures, l'invalidité, les douleurs chroniques ainsi que des problèmes associés à la consommation d'alcool ou de drogues. Les impacts sur la santé mentale peuvent inclure la dépression, le trouble de stress post-traumatique et les tentatives de suicide. La hausse de l'absentéisme et de l'utilisation des congés de maladie, et la diminution de la productivité à cause de la violence familiale pourraient entraîner une augmentation des coûts pour votre organisation. Les coûts sociaux et émotionnels sont encore plus grands.

## Les signes de la violence familiale

Bien qu'elle puisse être difficile à reconnaître, il existe beaucoup de signes qui indiquent qu'une personne est victime de violence familiale. Vous pouvez remarquer que la personne est moins productive qu'à l'habitude ou constater des changements dans son comportement. Savoir reconnaître les signes de la violence familiale peut vous aider à réagir d'une manière judicieuse. La recherche révèle que certains des signes les plus apparents peuvent traduire une intensification de la violence qui augmente le risque de répercussion dans le milieu de travail.

La violence familiale peut prendre de nombreuses formes. Une victime de violence familiale peut être en retard au travail parce que sa ou son partenaire :

- a volé ou caché ses clés de voiture ou son argent pour payer son transport;
- a volé ou caché ses pièces d'identité;
- refuse de prendre en charge les enfants;
- la retient ou l'agresse physiquement avant qu'elle parte pour le travail.

Même si beaucoup de ces signes ne sont pas exclusifs à la violence familiale, vous trouverez dans le tableau suivant un certain nombre de signes qu'il faut connaître. Il peut y en avoir d'autres.

### • Productivité au travail

- La personne a de la difficulté à se concentrer;
- arrive souvent en retard;
- s'absente du travail plus souvent qu'à l'habitude;
- est moins productive;
- cherche des excuses pour expliquer son piètre rendement;
- reçoit fréquemment des appels et des courriels de la part de sa ou son partenaire.

### • Comportement social

- La personne a des comportements différents qu'à l'habitude;
- semble renfermée et isolée;
- participe moins aux activités sociales qu'à l'habitude;
- annule des engagements à la dernière minute;
- utilise les drogues ou l'alcool pour l'aider à affronter la situation;
- s'excuse du comportement de sa ou son partenaire

### • Intensification de la violence

- La personne semble troublée par les appels téléphoniques et les courriels provenant de sa ou son partenaire;
- tente de cacher des ecchymoses et des égratignures (p. ex. : en portant des vêtements à manches longues ou à col roulé durant l'été);
- montre des signes de strangulation (il s'agit d'un important facteur de risque d'homicide pour les femmes);
- reçoit des visites imprévisibles de sa ou son partenaire au travail;
- montre de la nervosité lorsque sa ou son partenaire se présente à son lieu de travail;
- est suivie par sa ou son partenaire à l'aller et au retour du travail.



## Exemples de comportements violents

Un agresseur peut :

- Se présenter sur le lieu de travail et poser des questions aux collègues de travail à propos de la victime (p. ex. : Où est-elle? Avec qui est-elle? Quand sera-t-elle de retour?);
- Mentir à l'employeur et aux collègues de travail à propos de la victime (p. ex. : dire que l'employé est malade, en voyage ou à la maison pour s'occuper d'un enfant malade);
- Menacer les collègues de travail;
- Agresser verbalement ou intimider la victime ou ses collègues de travail;
- Endommager les biens de la victime ou de l'organisation;
- Agresser physiquement la victime ou ses collègues de travail.

Les comportements jaloux et contrôlants peuvent aussi consister à :

- Contrôler les finances de la victime;
- Isoler la victime de sa famille, de ses amis et de ses collègues de travail;
- Exprimer à la victime des menaces envers sa famille, ses enfants, ses biens ou ses animaux de compagnie;
- Menacer la victime de déportation ou d'arrestation par la police;
- Menacer la victime de lui faire retirer ses enfants par les autorités;
- Accuser la victime d'infidélité, peut-être avec un collègue de travail;
- Obliger la victime à tomber enceinte ou saboter ses efforts de contraception — une pratique appelée « coercition reproductive ».



## Lignes directrices à l'intention des gestionnaires et des superviseurs Soutenir les employés affectés par la violence familiale

*En consultation avec le responsable des ressources humaines, les gestionnaires et les superviseurs peuvent s'inspirer des lignes directrices suivantes pour soutenir les employés qui sont victimes de violence familiale.*

Lorsqu'une personne révèle qu'elle est victime de violence familiale, il est important de la croire. Évitez de porter des jugements. Reconnaissez le courage dont il faut faire preuve pour parler de violence familiale. Tout aussi terrible que semble être une situation, il faut savoir que les victimes de violence familiale ont plus tendance à minimiser la gravité de leur situation qu'à l'exagérer. Elles ont tendance à faire de même avec la peur qui les envahit. Prenez la chose au sérieux si quelqu'un vous parle de violence familiale ou exprime ses craintes.

Évitez de donner des conseils de nature personnelle. La violence familiale implique que l'agresseur prive la victime de son libre arbitre, et il est donc important de ne pas adopter un comportement similaire, même si le but est d'aider la personne. Malheureusement, vos conseils peuvent se révéler dangereux puisque vous ne connaissez que les aspects de l'histoire que la victime se sent à l'aise de divulguer. Un conseil souvent donné aux victimes est de quitter leurs partenaires, mais leur dire de quitter une relation avant qu'elles soient prêtes à le faire et qu'elles aient pris des mesures de sécurité peut être dangereux. Au lieu de donner des conseils, vous pouvez lui offrir votre soutien, de l'information ainsi que les coordonnées de ressources et de professionnels compétents.

*Un conseil souvent donné aux victimes est de quitter leurs partenaires, mais leur dire de quitter une relation avant qu'elles soient prêtes à le faire et qu'elles aient pris des mesures de sécurité peut être dangereux.*

*Une femme est davantage à risque d'être victime d'un homicide lorsqu'elle entreprend de quitter ou se prépare à quitter un partenaire violent.*



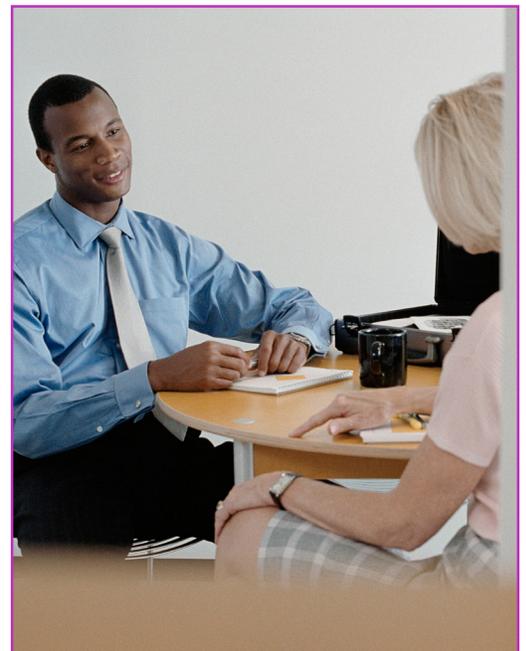
## Lignes directrices concernant les conversations avec les victimes de violence familiale, à l'intention des gestionnaires et des superviseurs

- Écoutez et offrez votre soutien. Dites à la victime : « Tu peux avoir de l'aide. Je suis à ta disposition si tu as besoin de moi, et il existe des programmes spécialisés pour t'aider ».
- Étant donné qu'il peut être difficile de repérer une personne qui est victime de violence familiale, faites preuve de prudence dans vos conversations. N'oubliez pas d'aborder la question de la violence familiale seulement dans un lieu sûr et privé. Vous pouvez entamer une conversation de la façon suivante :
  - « Je m'inquiète pour toi. Tu es une très bonne employée, mais tu me sembles distraite et troublée dernièrement. »
  - « Parfois, lorsque le rendement au travail d'une personne change, ça peut vouloir dire qu'elle éprouve des difficultés dans sa vie personnelle. Est-ce que ça serait ton cas? »
- Si la personne révèle qu'elle est victime de violence, soyez solidaire, ne portez pas de jugement lorsque vous posez des questions, soyez clair et faites preuve de sensibilité. Vous pourriez poser les questions suivantes :
  - « Que pouvons-nous faire pour t'aider à te sentir plus en sécurité au travail? »
  - « Ton partenaire a-t-il déjà menacé de venir à ton lieu de travail? »
  - « Est-ce que je peux te donner de l'information sur les ressources dont tu pourrais obtenir du soutien? »

Certaines phrases peuvent laisser croire aux victimes que vous ne les croyez pas ou que vous leur reprochez de ne pas avoir mis un terme à la situation. En outre, les spécialistes soutiennent qu'il ne faut pas encourager une victime de violence familiale à mettre fin à la relation tant qu'elle ne se sent pas prête à le faire et qu'elle n'est pas certaine de pouvoir le faire sans risque. Lorsque vous parlez à la victime, NE dites PAS :

- « C'est si difficile à croire. »
- « Les choses peuvent s'améliorer avec le temps. »
- « Je ne peux pas croire que tu as enduré ça. »
- « Ton partenaire n'a pourtant pas l'air d'être ce genre de personne. »
  - « Si tu es encore avec lui, ça ne doit pas être si pire que ça. »
  - « Cette situation ne peut pas continuer, tu dois le quitter. »
- Discutez des besoins de la victime de violence familiale et des ressources à sa disposition. Par exemple :
  - un horaire de travail flexible ou une charge de

*Montrez que vous êtes solidaire, ne portez pas de jugement lorsque vous posez des questions, soyez clair et faites preuve de sensibilité.*



travail modulée pour lui permettre de se rendre à ses rendez-vous médicaux et juridiques;

- des congés temporaires ou autres;
- un plan de sécurité personnel.
- Discutez des ordonnances de protection en vigueur telles que les ordonnances interdictives, les engagements de ne pas troubler l'ordre public ou les conditions de la liberté sous caution.
- Gardez ouvertes les voies de communication.
- Assurez un suivi et une surveillance de la situation.

*« En cas de danger immédiat, composez le 911. »*

## Lignes directrices concernant le soutien des victimes de violence familiale, à l'intention des gestionnaires et des superviseurs

Offrez aux employés qui sont aux prises avec la violence familiale de les aider à entrer en contact avec les fournisseurs de services locaux — conservez une liste des services d'aide aux victimes à portée de main, y compris les services de police, les programmes locaux de services aux victimes et de lutte contre la violence, les programmes de maison d'hébergement (refuges) et autres ressources (voir l'annexe A).

- Respectez la vie privée de vos employés le plus possible, sans toutefois mettre en péril la sécurité du milieu de travail : toutes les situations sont différentes, et la question de la vie privée doit être abordée en fonction de chaque cas.
- Les gens aux prises avec la violence familiale sont le plus souvent appelés des victimes ou encore des survivantes ou des survivants. Demander à la personne de préciser le terme avec lequel elle est la plus à l'aise constitue une occasion de l'aider à se sentir moins impuissante, plus importante et écoutée.
- Préservez la confidentialité. Si le milieu de travail est menacé, dites à la personne que vous ne communiquerez l'information qu'en cas de nécessité. Si vous devez effectivement communiquer l'information, une approche rassurante consiste à indiquer à la victime que vous essaieriez de le faire en sa présence ou, idéalement, de lui permettre de le faire elle-même.
- Invitez la victime à prendre part à la création d'un plan de sécurité personnel pour le travail (voir la description qui suit). Il faut aussi l'encourager à communiquer avec un programme d'aide aux victimes local tel que le Service de prévention de la violence familiale ou le Service d'aide aux victimes, afin d'obtenir des renseignements supplémentaires et du soutien pour l'élaboration d'un plan de sécurité personnel avec l'aide de professionnels.

*Respectez la vie privée de vos employés le plus possible, sans toutefois mettre en péril la sécurité du milieu de travail*



## Lignes directrices concernant la création d'un plan de sécurité au travail, à l'intention des gestionnaires et des superviseurs

En consultation avec votre responsable des ressources humaines, vous devriez toujours communiquer avec les organismes ou les professionnels locaux qui s'occupent de violence familiale (tels que le Service d'aide aux victimes) afin qu'ils vous aident à créer un plan de sécurité. Dans la mesure du possible, la création d'un plan de sécurité devrait impliquer l'employé(e). Voici des exemples de mesures pouvant être incluses dans un plan de sécurité. Toutes les mesures énumérées ne conviennent pas à tous les milieux de travail ni à toutes les situations de violence familiale. Réfléchissez aux autres mesures qui pourraient être prises et à ce qui est approprié dans votre milieu de travail.

Un *plan de sécurité au travail* pourrait comprendre les mesures de prévention suivantes :

- Faire en sorte que les numéros de téléphone en cas d'urgence soient facilement accessibles — près du téléphone ou sur l'appareil.
- Veiller à ce que le milieu de travail soit bien éclairé et sécuritaire, à l'intérieur comme à l'extérieur.
- Veiller à ce que les employés sachent comment signaler les situations préoccupantes ou les menaces.
- Préciser les circonstances où il convient d'appeler les services de police et de verrouiller les portes.
- Établir des mots de code qui permettront au personnel d'avertir discrètement les autres d'un danger potentiel.
- Installer des boutons d'alarme et/ou des alarmes personnelles pour les employés.
- Mettre sur pied une équipe interdisciplinaire composée de membres clés du personnel (p. ex. : direction, ressources humaines, sécurité) qui pourra travailler avec des spécialistes de l'extérieur (p. ex. : les services de police, des professionnels de l'évaluation de la menace, des organismes d'aides aux victimes) afin de s'assurer que l'organisation est en mesure de réagir rapidement et efficacement lorsqu'un(e) employé(e) fait état de problèmes de violence familiale.

*« Si vous ne vous sentez pas en sécurité d'entamer une conversation avec quelqu'un qui subit ou commet des actes de violence, contactez un professionnel pour obtenir de l'aide. La sécurité demeure votre principale préoccupation, et vous devez éviter toute situation qui pourrait présenter un danger pour vous ou un membre de votre organisation. »*

Le *plan de sécurité personnel au travail* pourrait comprendre les mesures suivantes :

- Établir des procédures de communication claires permettant à la victime de signaler une menace au travail.
- Fournir une photo ou une description de l'agresseur à la réception, à la sécurité et/ou au personnel travaillant à proximité.
- Filtrer les appels de la victime afin de réduire le harcèlement ou fournir à la victime un téléphone ayant la fonction d'identification de l'appelant, et demander à un autre employé d'enregistrer le message d'accueil de la messagerie vocale.
- Obtenir un numéro de téléphone d'urgence, autre que celui de l'agresseur, pour les cas où l'employée serait en retard ou absente du travail.
- Demander à quelqu'un d'escorter l'employée durant le trajet en provenance et à destination de son véhicule ou du transport en commun, au début et à la fin de chaque journée de travail (si c'est sécuritaire pour l'escorte).
- Fournir à la victime un espace de stationnement près de l'entrée de l'immeuble afin qu'elle se sente plus en sécurité.
- Déplacer la victime à un autre poste de travail éloigné des fenêtres et des portes, ou de l'endroit où l'agresseur s'attend à la trouver.
- Transférer la victime à un autre lieu de travail, si c'est possible.
- Mettre la victime en contact avec les services accessibles dans la communauté et la fonction publique ou par l'entremise du lieu de travail.
- Intégrer les stratégies déjà mises en place par la victime afin d'accroître sa sécurité.



*Gardez les voies de communication ouvertes et cherchez des occasions d'aider les employés ou de les mettre en contact avec les ressources à leur disposition.*

## Quoi faire si l'employé est l'agresseur?

Il se peut que vous appreniez qu'un employé harcèle sa partenaire pendant ses heures de travail et/ou au moyen d'équipement appartenant à votre organisation (téléphones ou service de messagerie). Si votre employé fait des menaces ou pose des gestes violents au travail, il est important d'agir sur-le-champ. Soyez direct au sujet de ce que vous avez observé, mais évitez de porter un jugement. Soulignez que vous lui parlez parce que vous vous inquiétez pour les deux parties concernées (et les enfants, le cas échéant).

Si vous avez affaire à un employé pour lequel vous avez des soupçons ou la confirmation qu'il est un auteur de violence familiale (que ce soit envers une collègue de travail ou une personne de l'extérieur), il est recommandé de suivre les lignes directrices ci-dessous :

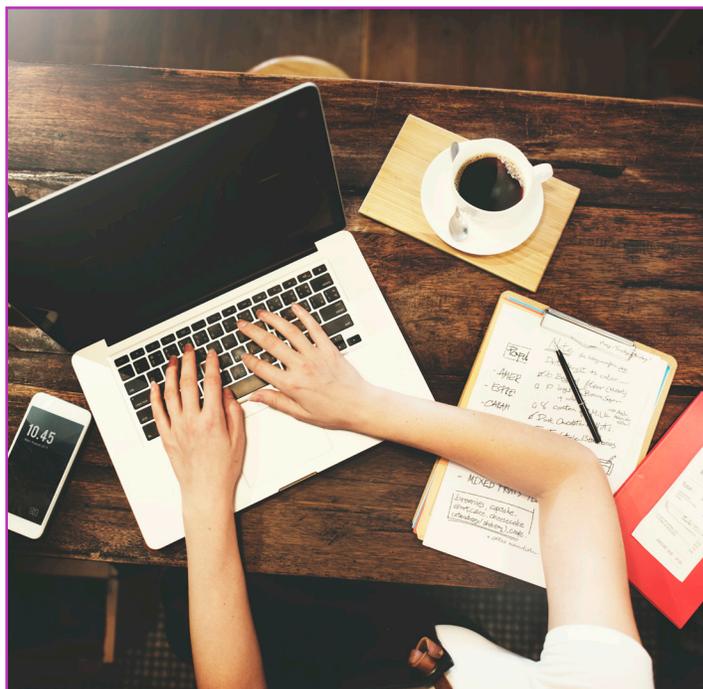
En premier lieu, prenez des mesures pour assurer la sécurité du milieu de travail. Si la personne vous confie qu'elle est violente à la maison ou si vous avez connaissance qu'elle agresse sa ou son partenaire, envisagez les mesures suivantes :

- En cas de danger imminent, composez le 911 ou communiquez avec la sécurité de l'immeuble. Si vous ne pouvez pas, demandez à un autre membre du personnel de le faire à votre place.

Si vous pouvez le faire sans danger, indiquez à la personne que ce comportement doit cesser. Aiguillez la personne vers des ressources professionnelles, communautaires ou au travail telles que le programme d'aide aux employés (PAE). Le PAE est offert gratuitement à tous les employés des secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard.

- N'obligez pas l'employé à solliciter de l'aide et n'entamez pas une dispute à propos de la violence. Gardez les voies de communication ouvertes et cherchez des occasions d'aider les employés ou de les mettre en contact avec les ressources à leur disposition, dont le programme « Turning Point ». <sup>1</sup>
- Si vous vous sentez en sécurité et à l'aise de le faire, vous pouvez entamer une conversation en disant, par exemple :

•



<sup>1</sup> Pour obtenir de plus amples renseignements sur le programme « Turning Point », veuillez consulter l'annexe A

- « J'apprécie que tu m'en parles. Il existe des ressources communautaires et gouvernementales qui peuvent t'aider. Aimerais-tu que je te mette en contact avec elles dès maintenant? »
- Indiquez que vous n'avez pas les compétences nécessaires pour l'aider directement, mais que vous pouvez le mettre en contact avec des professionnels compétents.
- Soyez soucieux de votre sécurité et de celle de vos employés, et ne vous interposez pas dans une situation violente ou n'essayez pas de jouer le rôle de médiateur pour des questions d'ordre relationnel.

## Quoi faire si la victime et l'agresseur sont tous les deux des employés?

Il pourrait arriver que deux employés soient plongés conjointement dans une situation de violence familiale. En pareil cas, la situation peut être des plus explosives.

Si la victime et l'agresseur sont tous les deux des employés, vous pouvez prendre les mesures suivantes :

- Éliminer ou restreindre au minimum le risque de contact entre les deux employés lorsqu'ils sont au travail (p. ex. : affecter les travailleurs à des quarts différents et garder confidentiel l'horaire de la victime).

Aiguiller les deux employés vers les ressources appropriées, en les renseignant, par exemple, sur les endroits où ils peuvent obtenir de l'aide. <sup>2</sup>

- Avec l'aide d'organismes ou de professionnels locaux spécialisés dans les questions de violence familiale (comme le Service d'aide aux victimes), élaborer un plan de sécurité personnel avec la victime, en fonction de ses besoins au travail. <sup>3</sup>
- Parler à l'employé agresseur en exprimant clairement ce qui a été dit ou fait et lui expliquer pourquoi c'est inacceptable.
- Prendre les mesures nécessaires pour responsabiliser l'agresseur par rapport à ses comportements inappropriés ou inacceptables au travail.
- Faire valoir clairement que les ressources du lieu de travail ne doivent pas être utilisées pour harceler, espionner ou agresser la victime.
- Garder les voies de communication ouvertes avec les deux employés.



*Indiquez que vous n'avez pas les compétences nécessaires pour l'aider directement, mais que vous pouvez le mettre en contact avec des professionnels compétents.*

<sup>2</sup> Voir l'annexe A pour connaître les services.

<sup>3</sup> Voir l'annexe A pour connaître les services.

## *« Encouragez les employés à parler de la violence familiale en général et à signaler les menaces. »*

### Formation et sensibilisation

Des séances de formation ont été élaborées afin d'aider les gestionnaires, les superviseurs et les autres membres de la fonction publique provinciale qui font face à des situations de violence familiale et à leurs répercussions sur le milieu de travail. Les objectifs des séances de formation sur la violence familiale sont les suivants :

- Favoriser une plus grande sensibilisation aux effets de la violence familiale sur la santé et la sécurité au travail.
- Défaire les préjugés concernant les victimes de violence familiale.
- Encourager les employés à parler de la violence familiale en général et à signaler les menaces.
- Faire en sorte que les employés aient de plus en plus confiance que la déclaration des situations de violence familiale entraînera une réaction appropriée de la part de l'employeur, du superviseur et des collègues de travail.
- Réduire les risques au travail découlant de la violence familiale.
- Pour obtenir de plus amples renseignements sur les séances de formation, veuillez communiquer avec la coordonnatrice en matière de prévention de la violence familiale et de développement communautaire au 902-368-6712.

## Annexe A : Services

### Programme d'aide aux employés (PAE)

Téléphone : 902-368-5738 • Sans frais : 1-800-239-3826

[www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/psc\\_eaphandbook\\_1.pdf](http://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/psc_eaphandbook_1.pdf)

Le PAE offre gratuitement des services de consultation à tous les employés des secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard. Le PAE est volontaire, professionnel et confidentiel. Les services sont accessibles aux individus, aux couples et aux proches. Le travail de groupe comprend la médiation au travail, des ateliers et des séances de verbalisation suivant un incident critique. Emplacements : Charlottetown, Montague, Summerside, O'Leary

### Maison Anderson House

1-800-240-9894 (sans frais) • 902-892-0960 (région de Charlottetown) 24 heures sur 24/7 jours sur 7

[admin@fvps.ca](mailto:admin@fvps.ca) • [www.fvps.ca/anderson-house/](http://www.fvps.ca/anderson-house/)

La maison Anderson House offre un refuge d'urgence aux femmes et à leurs enfants, où les drogues et l'alcool sont interdits, ainsi qu'une ligne d'urgence accessible 24 heures sur 24 dans l'ensemble de l'Île. Tout le monde peut appeler la maison Anderson House pour obtenir de l'information au sujet des services. Il s'agit d'un refuge d'urgence à court terme pendant que le personnel travaille avec les clients à l'élaboration d'un plan de sécurité, explore les possibilités en matière de logement et établit des contacts qui offriront du soutien au cours des étapes à venir.

### Refuge pour femmes Chief Mary Bernard Memorial

1-855-297-2332 (sans frais) • 902-831-2332 (Lennox Island) 24 heures sur 24/7 jours sur 7

[womensshelter@lennoxisland.com](mailto:womensshelter@lennoxisland.com)

Le refuge pour femmes Chief Mary Bernard Memorial offre un refuge d'urgence pour les femmes autochtones et non autochtones ayant été victimes de violence ou qui sont sans abri ainsi que pour leurs enfants. On y offre des programmes qui aideront sur le plan des aptitudes à la vie quotidienne, des compétences parentales ainsi que du soutien à l'emploi. Le personnel du refuge fournira aussi un éventail de renseignements et de ressources en vue de répondre aux besoins particuliers. Les séjours d'urgence au refuge peuvent durer jusqu'à six semaines. Les femmes autochtones qui ont fui une relation violente ou qui se retrouvent sans abri peuvent présenter une demande et faire l'objet d'une évaluation en vue d'un séjour d'une durée d'un an.

### Service d'aide aux victimes

Charlottetown : 902-368-4582 • Summerside : 902-888-8218

Du lundi au vendredi, entre 8 h et 17 h

[www.princeedwardisland.ca/en/information/justice-and-public-safety/victim-services](http://www.princeedwardisland.ca/en/information/justice-and-public-safety/victim-services)

Le Service d'aide aux victimes offre sans frais des services confidentiels aux hommes, aux femmes et aux enfants qui ont été victimes de violence ou d'un acte criminel. Le personnel peut expliquer le processus judiciaire, le système judiciaire ainsi que la situation par rapport à un cas. Il peut offrir des services de consultation à court terme, aider à préparer la déclaration de la victime et la déclaration des répercussions sur la collectivité, fournir de l'information au sujet de la récupération des pertes financières et aiguiller vers les services de soutien requis. Le Service d'aide aux victimes aidera aussi à évaluer le risque, à établir un plan de sécurité et à obtenir une ordonnance de protection d'urgence, s'il y a lieu. Une personne peut avoir accès au service d'aide aux victimes, qu'elle ait fait appel ou non aux services de police.

## Coordonnatrices de la sensibilisation

Family Violence Prevention Services Inc.

Prince-Ouest : 902-859-8849 • Prince-Est : 902-436-0517, 902-888- 3310

Est de l'Î.-P.-É. : 902-838-4600 ext.23 • Queens : 902-566-1480, poste 224

Du lundi au vendredi, entre 8 h 30 et 16 h 30

[www.fvps.ca/outreach-services/](http://www.fvps.ca/outreach-services/)

Les coordonnatrices de la sensibilisation offrent du soutien aux femmes, aux hommes et aux enfants qui sont victimes de relations violentes. Des coordonnatrices de la sensibilisation sont accessibles un peu partout à l'Île, normalement du lundi au vendredi, entre 8 h et 16 h. Cet horaire est souvent flexible, et les coordonnatrices peuvent vous rencontrer dans un lieu sûr de votre choix; que ce soit à votre domicile, à leur bureau, voire dans un café local. Les services de sensibilisation sont gratuits et confidentiels, et seules les coordonnatrices prennent connaissance des messages vocaux.

## Catholic Family Services Bureau

902-894-3515 Charlottetown

Du lundi au vendredi, entre 9 h et 17 h

[admin@catholicfamilyservice.ca](mailto:admin@catholicfamilyservice.ca) • [www.catholicfamilyservicesbureau.com](http://www.catholicfamilyservicesbureau.com)

Le Catholic Family Services Bureau est un service de consultation confidentiel et non confessionnel qui s'efforce de répondre à des besoins thérapeutiques en offrant des services de consultation individuels, de couple ou familiaux des plus rigoureux aux hommes, aux femmes et aux enfants. Le personnel utilise à la fois des techniques thérapeutiques classiques et des interventions fondées sur la création artistique (comme la musicothérapie ou la thérapie par le jeu). L'équipe se montrera toujours compréhensive, compétente, à l'aise, tolérante et sensible aux différences culturelles (ethnicité, culture, âge, sexe, orientation sexuelle, capacités, situation économique, affiliation religieuse/spirituelle, etc.). Le coût du service est basé sur le revenu, sauf dans le cas de violence familiale où le service est offert sans frais dans certaines circonstances. Veuillez communiquer avec le service pour obtenir de plus amples renseignements.

## Association pour l'information juridique communautaire (AIJC)

1-800-240-9798 (sans frais) • 902-892-0853 (Charlottetown)

40, cr. Enman, bureau 111, Charlottetown

Du lundi au vendredi, entre 9 h et 16 h (ligne d'information accessible du lundi au jeudi seulement)

[http://www.cliapei.ca/content/page/front\\_french/french-resources.html](http://www.cliapei.ca/content/page/front_french/french-resources.html)

L'Association pour l'information juridique communautaire offre des services de renseignements juridiques anonymes, gratuits et confidentiels. Mais attention : il ne s'agit pas d'avis juridiques. La population peut se procurer gratuitement de nombreux dépliants auprès de l'Association, que ce soit par la poste ou en ligne. L'Association ne divulgue pas vos renseignements personnels et, si vous posez des questions sur des problèmes juridiques, vous n'avez pas à vous identifier.

## Services communautaires en santé mentale

Charlottetown : 902-368-4430 • Services bilingues :

Summerside : 902-888-8180 • Montague : 902-838-0960 • Souris : 902-687-7110

O'Leary : 902-859-8781 • Alberton : 902-853-8670 • Du lundi au vendredi, entre 8 h et 16 h

Les services de cliniciens invités sont aussi offerts dans les bureaux de médecins de famille et les centres de santé de Tyne Valley, O'Leary, Rustico, Hunter River, Cornwall et Montague.

Les services communautaires en santé mentale offrent un large éventail de services thérapeutiques aux hommes, aux femmes, aux enfants et aux adolescents, dont le counseling individuel, le counseling familial ou la thérapie de groupe. Votre médecin peut vous aiguiller vers ces services, mais vous pouvez aussi en faire la demande directement par téléphone. À votre premier appel, la réceptionniste prend vos nom et numéro de téléphone en note. Un travailleur chargé de l'accueil vous rappellera dès que possible pour établir le service vous convenant le mieux. Vous pouvez choisir le sexe de votre conseiller, mais cela peut prolonger le délai d'attente. Les personnes qui souhaitent obtenir de la consultation matrimoniale sont souvent aiguillées vers le Catholic Family Services Bureau. Les services communautaires en santé mentale sont gratuits.

## Family Service PEI

Charlottetown : 902-892-2441 • Summerside : 902-436-9171

Du lundi au vendredi, entre 8 h 30 et 16 h 30

[www.familyservice.pe.ca](http://www.familyservice.pe.ca)

Family Services PEI fournit tant de la consultation thérapeutique (counseling individuel, de couple ou familial) que du counseling financier aux femmes et aux hommes. Ces services s'adressent à tous les membres de la famille (de plus de 12 ans); on peut également aiguiller les clients vers d'autres spécialistes, au besoin. Family Service PEI accorde la plus grande priorité à la sécurité de ses clients. Ainsi, avant d'obtenir du counseling de couple ou en maîtrise de la colère, les clients sont évalués afin que ces services soient sûrs et utiles. Family Service PEI donne aussi accès à des services d'aide aux employés quand la demande est faite par l'intermédiaire du milieu de travail ou d'un assureur privé.

## Turning Point for Men (programme destiné aux hommes violents envers leur partenaire)

Coordonnateur du programme : 902-368-6392 ou 902-569-7613

[www.princeedwardisland.ca/en/information/justice-and-public-safety/turning-point-program](http://www.princeedwardisland.ca/en/information/justice-and-public-safety/turning-point-program)

Turning Point est un programme d'intervention/de counseling en matière de violence entre partenaires intimes (VPI), pour les hommes qui veulent mettre fin à leurs comportements abusifs et contrôlants dans leurs relations intimes avec leur partenaire féminin. Turning Point est avant tout un programme de groupes, offrant des séances de trois heures pendant 14 à 16 semaines. Les séances ont habituellement lieu en soirée et sont gratuites. Le programme porte sur les aspects suivants, entre autres :

- qu'est-ce que la violence?
- déséquilibre de pouvoir
- gestion des émotions fortes
- violence et abus de drogues
- communication respectueuse
- soins personnels
- diverses formes de violence
- tendances de violence entre partenaires
- impact de la violence sur les enfants et leur partenaire féminin
- socialisation
- résolution de problèmes
- gestion du stress et élaboration d'un plan interpersonnel/de maîtrise de soi

Turning Point est un programme communautaire; on peut donc faire ses propres rendez-vous. Les organismes qui aiguillent les gens vers Turning Point doivent remplir un formulaire d'aiguillage. Veuillez communiquer avec le coordonnateur du programme Turning Point pour obtenir une copie de ce formulaire ou consulter le site Web indiqué ci-dessus. Toutes les demandes sont évaluées par le coordonnateur du programme avant d'être acceptées afin de déterminer si la personne en question est prête et compatible. Turning Point est offert un peu partout dans la province à divers temps de l'année. Veuillez noter que les hommes qui doivent répondre à des accusations en cour en lien avec de la violence entre partenaires intimes sont habituellement évalués après le processus judiciaire.

## Programme de maîtrise de la colère

Thérapeute clinicien

902-569-7613

[www.princeedwardisland.ca/en/information/justice-and-public-safety/anger-management-program](http://www.princeedwardisland.ca/en/information/justice-and-public-safety/anger-management-program)

Le programme de maîtrise de la colère cible les adultes à risque élevé qui ont eu des démêlés avec la justice. Des recommandations pour évaluation d'autres organismes sont aussi acceptées, et les Insulaires adultes ont un accès direct au programme.

*Annexe A : Services*





Lignes directrices pour

**Lutter contre la violence familiale :**  
**Guide à l'intention des milieux de travail de l'Î.-P.-É.**