



Western

Centre for Research & Education on  
Violence Against Women & Children

# RÉPONDRE À LA VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL GRÂCE À LA COLLABORATION

---

Évaluation du degré de préparation  
organisationnelle

[dvatwork.ca/fr](https://dvatwork.ca/fr)

**L'outil d'Évaluation du degré de préparation organisationnelle (ÉDPO)** peut aider votre organisation à déterminer à quel point elle est préparée à aider les victimes de la violence conjugale tout autant que les personnes qui se conduisent de manière abusive envers leur partenaire intime.

L'ÉDPO est censé être utilisé comme un outil de développement à remplir à différents moments pour mesurer l'état de préparation de l'organisation en matière de soutien aux travailleur(e)s souffrant des répercussions de la violence conjugale. **Il permet à ses utilisateurs d'évaluer l'état de préparation de leur organisation dans huit domaines clés :** la culture organisationnelle; l'appui de la haute direction; la santé et la sécurité au travail; les politiques et les conventions collectives du lieu de travail; l'éducation et la formation; l'information et la sensibilisation; le programme d'accès aux employé(e)s (PAE)/les ressources sur le lieu de travail; le soutien en matière de lutte contre la violence conjugale et aux organismes communautaires. Plus une organisation peut cocher de cases, plus elle peut être assurée qu'elle réagit de manière solidaire envers ses travailleur(e)s victimes de violence conjugale.

Dans chacun des huit domaines de l'outil, les organisations recevront des indications selon lesquelles elles ont atteint l'un des quatre niveaux de préparation possibles :

- **Niveau 1 :** A besoin de se préparer
- **Niveau 2 :** État de préparation peu élevé
- **Niveau 3 :** État de préparation adéquat
- **Niveau 4 :** État de préparation élevé

Bien que l'ÉDPO ne se substitue pas au respect des exigences prévues par la loi, il a été développé en gardant celles-ci à l'esprit. Les organisations s'efforçant de remplir leurs obligations en vertu du Code canadien du travail (violence et harcèlement) devraient atteindre le niveau 3, ou l'état de préparation adéquat tel que déterminé par l'ÉDPO.

L'ÉDPO comprend une section « Outils et ressources » qui dirige les organisations vers les ressources et les mesures de soutien dont elles ont besoin pour réagir de manière efficace dans des situations où leurs travailleur(e)s éprouvent les répercussions de la violence conjugale.

Nous espérons que l'ÉDPO pourra vous aider à mesurer les progrès de votre organisation lorsqu'il s'agit de soutenir de manière efficace ses travailleur(e)s victimes de la violence conjugale.

L'ÉDPO a été élaboré dans le cadre d'une étude de recherche menée conjointement par l'Université de Toronto et le Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (Centre for Research on Violence Against Women and Children – CREVAWAC) de l'Université Western (Ontario). Le gouvernement fédéral a attribué une bourse au CREVAWAC pour lui permettre de créer des outils organisationnels et pour aider les Employeurs de régie fédérale à établir des mesures de soutien sur le lieu de travail pour les travailleur(e)s qui éprouvent les répercussions de la violence conjugale. Le CREVAWAC a travaillé en collaboration avec l'ETCOF (Employeurs des transports et communications de régie fédérale) ainsi que le Congrès du travail du Canada pour créer des outils de formation et de ressources, dont l'ÉDPO.

Si vous désirez communiquer vos réponses au sondage à l'équipe de recherche, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous et lire toute l'information ayant trait à l'étude avant de donner votre consentement.

**Décembre 2020**

Dans la série de questions suivantes, nous aimerions que vous songiez aux politiques, aux pratiques ou aux mesures appliquées actuellement par votre organisation pour aider les personnes qui subissent les effets de la violence conjugale en milieu de travail.

Dans le cadre de ce sondage, nous avons emprunté au Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants sa définition de la violence conjugale : *Toute forme de maltraitance physique, sexuelle, émotionnelle et psychologique, y compris le contrôle financier, la traque et le harcèlement. Elle survient entre des partenaires intimes de sexe opposé ou de mêmes sexes, mariés ou non, conjoints de fait ou vivant ensemble. Elle peut aussi continuer de se produire une fois qu'un terme a été mis à la relation.*

Nous vous rappelons que vos réponses à ce sondage sont volontaires et que vous pouvez choisir d'omettre toute question en cliquant simplement sur la touche fléchée pour passer à la question suivante.

**N'oubliez pas de SAUVEGARDER ce fichier avant de le fermer, pour ne pas perdre vos réponses.**

# Évaluation du degré de préparation organisationnelle

Actions que mon organisation entreprend aujourd'hui

## Domaines

- Culture organisationnelle
- Appui de la part de la haute direction
- Santé et sécurité au travail
- Politiques et conventions collectives du lieu de travail
- Éducation et formation
- Information et sensibilisation
- Programme d'accès aux employé(e)s (PAE)/Ressources sur le lieu de travail
- Soutien en matière de lutte contre la violence conjugale et aux organismes communautaires

Cliquez sur les titres ci-dessous pour accéder à des sections spécifiques à l'intérieur du document

## Culture organisationnelle

La culture organisationnelle se définit comme étant les croyances, les valeurs, les normes et les comportements déterminant comment les employé(e)s et la direction agissent les uns envers les autres ainsi qu'envers la clientèle, les partenaires de la collectivité et d'autres parties prenantes.

En pensant à la culture de votre organisation, veuillez cocher tout ce qui se produit sur votre lieu de travail actuellement.

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
État de préparation peu élevé	Les gens sont sensibilisés au fait que la violence conjugale affecte le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation peu élevé	Nous croyons fermement qu'il est important d'informer les gens sur les effets et les signes avant-coureurs de la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation peu élevé	Nous ne cautionnons aucune forme de harcèlement ou de violence au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Nous attendons de nos employé(e) qu'ils/elles offrent leur soutien à leurs collègues victimes de violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	La violence conjugale est considérée comme un problème du lieu de travail à tous les niveaux de l'organisation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Dans toute l'organisation, les pratiques sont destinées à encourager des attitudes et des croyances qui permettent aux relations d'être saines.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Nous croyons fermement que la violence conjugale est un problème d'équité et de diversité qui requiert qu'on y soit sensibilisé et qu'on y prête attention.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Nous encourageons les employé(e)s à offrir des ressources pour aider des collègues qui se comportent de manière abusive dans leur relation intime.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Nous reconnaissons que certains groupes subissent la violence conjugale de manière disproportionnée (par exemple, les personnes autochtones, les femmes, les personnes handicapées et les personnes transgenres).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
Sans niveau	Mon lieu de travail a pris d'autres mesures en matière de culture organisationnelle [veuillez préciser] : <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A besoin de se préparer	Je n'ai connaissance d'aucune mesure en matière de culture organisationnelle prise par mon organisation pour aider les victimes de la violence conjugale sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La section se termine ici

## Appui de la part de la haute direction

En répondant aux questions suivantes, veuillez penser aux haut(e)s dirigeant(e)s de votre organisation (par exemple, PDG, président[e], directeur exécutif/directrice exécutive, haut[e]s responsables des ressources humaines ou autres haut[e]s responsables de votre organisation).

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
État de préparation peu élevé	Je sais que certaines personnes de notre équipe de direction participent à ou soutiennent la lutte de notre organisation contre la violence conjugale sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	La haute direction offre les ressources nécessaires pour soutenir des initiatives en matière de lutte contre la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	La haute direction appuie ouvertement les programmes syndicaux de soutien par les pairs (s'il y a lieu) et elle permet notamment aux défenseur(e)s de jouer leur rôle pendant leurs heures de travail payées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	La haute direction appuie les initiatives de lutte contre la violence conjugale sur le lieu de travail, que ce soient par des politiques, des procédures, une formation ou des mesures de soutien ou d'hébergement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Tous les haut(e)s dirigeant(e)s, les gestionnaires intermédiaires et les superviseur(e)s soutiennent et partagent un engagement qui reconnaît que la violence conjugale est un problème en milieu de travail exigeant qu'on y prête attention et qu'on agisse en la matière.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	La haute direction appuie des initiatives de lutte contre la violence conjugale en autorisant les employé(e)s à recueillir des fonds et à participer à des activités communautaires pendant les heures de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Des membres de la haute direction siègent aux conseils d'organismes ou travaillent en collaboration avec des partenaires communautaires pour sensibiliser à la lutte contre la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Des pratiques organisationnelles plus importantes (comme en matière d'embauche, de compensation, de promotion) ont été développées pour parer au manque d'équité sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
<i>Sans niveau</i>	Mon lieu de travail a pris d'autres mesures en matière d'appui de la haute direction [veuillez préciser] : <div style="background-color: #cccccc; height: 40px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A besoin de se préparer	Je ne connais personne dans notre équipe de direction qui participe à ou soutient la lutte de notre organisation contre la violence conjugale sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La section se termine ici

## Santé et sécurité au travail

En répondant aux questions suivantes, pensez à la santé et à la sécurité en milieu de travail.

Mon organisation...

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
État de préparation peu élevé	Reconnaît que la violence conjugale est un problème de santé et de sécurité au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Inclut la violence conjugale dans ses politiques sur la santé et la sécurité au travail (sécurité du lieu de travail) et dans ses conventions collectives (s'il y a lieu).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Inclut la violence conjugale dans son évaluation du risque de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sans niveau	Mon lieu de travail a pris d'autres mesures en matière de santé et sécurité au travail [veuillez préciser] : <div style="background-color: #cccccc; height: 20px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A besoin de se préparer	Nos programmes ou communications en matière de santé et de sécurité au travail ne mentionnent pas spécifiquement la violence conjugale sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*La section se termine ici*

## Politiques et conventions collectives du lieu de travail

En répondant aux questions suivantes, veuillez penser aux politiques du milieu de travail existant actuellement dans votre organisation.

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
État de préparation peu élevé	Nous travaillons à établir une politique en matière de violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Notre politique sur la violence et le harcèlement explique clairement les rôles, les responsabilités, et les actions et procédures attendues en matière de violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Nos politiques indiquent clairement qu'une aide est offerte aux victimes de la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	La politique sur la violence conjugale de notre organisation comprend des options de congé payé et non payé ainsi que des clauses dans sa convention collective (s'il y a lieu) offrant un soutien aux victimes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Mon organisation oriente les victimes de la violence conjugale vers des ressources externes ou communautaires, notamment en matière de counseling, de soutien juridique, d'aide financière, de logement, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Nous avons une politique qui indique clairement qu'il est <b>de la responsabilité de tous et de toutes</b> de lutter contre la violence conjugale au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Nos politiques et nos conventions collectives (s'il y a lieu) en matière de violence conjugale s'efforcent de répondre aux inéquités sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Mon organisation soutient les victimes de la violence conjugale en leur proposant des arrangements comme un plan de sécurité, une aide financière, des changements de quart, une semaine de travail comprimée, un changement de site, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
État de préparation élevé	Mon organisation offre un appui aux travailleur(e)s qui se comportent de manière abusive dans leur relation intime en les orientant vers des programmes communautaires, en leur proposant des horaires flexibles ou des changements de quart pour qu'ils/elles puissent se rendre à des réunions de groupes de soutien, ou en prenant d'autres mesures jugées appropriées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Nos politiques encouragent un changement de comportement et tient pour responsables (par exemple, au moyen d'un cadre de responsabilité progressive) les travailleur(e)s qui se comportent de manière abusive dans leur relation intime.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Nous offrons des ressources et des mesures de soutien aux travailleur(e)s pour qu'ils/elles puissent remplir leurs tâches en sécurité à partir d'un lieu de travail éloigné (par exemple, en travaillant de chez eux ou dans un autre lieu éloigné).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Mon organisation a établi un partenariat avec des services de soutien communautaires pour se faire aider dans une évaluation initiale des risques et dans l'établissement d'un plan de sécurité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sans niveau	Mon lieu de travail a pris d'autres mesures en matière de politiques sur le lieu de travail et de conventions collectives [veuillez préciser] : <div style="background-color: #cccccc; height: 30px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A besoin de se préparer	Mon organisation ne mentionne pas du tout la violence conjugale dans ses politiques organisationnelles ou dans ses conventions collectives.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La section se termine ici

## Éducation et formation

En répondant aux questions suivantes, pensez à toute forme d'apprentissage en milieu de travail offert aux employé(e)s de votre organisation.

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
État de préparation peu élevé	Notre organisation offre une formation volontaire sur la lutte contre la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation peu élevé	Notre organisation offre une formation sur la violence et le harcèlement qui comprend la violence conjugale comme étant une forme de violence au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Tous les employé(e)s ainsi que les employeurs et les destinataires désignés reçoivent une formation à la lutte contre la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Notre organisation propose une formation qui montre comment reconnaître et prévenir la violence conjugale, ainsi que comment y réagir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Notre formation à la lutte contre la violence conjugale est développée et évaluée en collaboration avec un partenaire approprié (par exemple, un comité des politiques, un comité du lieu de travail, un(e) ou des représentant(e)s de la santé et de la sécurité, un(e) ou des représentants d'un syndicat).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Notre formation à la lutte contre la violence conjugale est évaluée au moins tous les 3 ans.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Notre formation à la lutte contre la violence conjugale reconnaît comment des inéquités structurelles (comme la race, l'âge, le sexe, un ou plusieurs handicaps, etc.) peuvent affecter les victimes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Nous veillons à ce que toute personne ou unité responsable de la divulgation en matière de violence conjugale sur le lieu de travail reçoivent régulièrement une formation spécialisée.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	La formation à la lutte contre la violence conjugale est offerte en plusieurs langues (autre que l'anglais et le français) dont celle généralement parlée par nos travailleur(e)s (s'il y a lieu).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
<i>Sans niveau</i>	Mon lieu de travail a pris d'autres mesures en matière d'éducation et de formation [veuillez préciser] : <div style="background-color: #cccccc; height: 40px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A besoin de se préparer	Je n'ai connaissance d'aucune formation spécifique en matière de violence conjugale offerte par mon organisation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La section se termine ici

## Information et sensibilisation

En répondant aux questions suivantes, veuillez penser aux communications, comme les courriels, les bulletins pour les employés(e), les affiches, les communiqués, la formation en milieu de travail, les webinaires, ou tout autre type de communication sur le lieu de travail.

Mon organisation...

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
État de préparation peu élevé	Met à la disposition des employé(e)s souhaitant en savoir plus sur la violence conjugale des brochures et de l'information sur la question.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation adéquat	Diffuse de l'information sur des supports imprimés et numériques à laquelle il est facile d'accéder dans toute l'organisation et qui décrit les signes avant-coureurs de la violence conjugale, donne des références de ressources et indique comment trouver de l'aide.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Offre un accès privé et sécurisé (par exemple, par RPV) à un intranet organisationnel où les victimes de la violence conjugale peuvent trouver des informations en toute sécurité ou demander de l'aide.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Est en mesure de donner des renseignements sur les services et les mesures de soutien destinés à des groupes particuliers (comme les personnes LGBTQ2+, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les personnes racialisées et les nouveaux/nouvelles arrivant(e)s, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Met l'information à la disposition de nos travailleur(e)s en plusieurs langues (autres que l'anglais et le français) dont celle qu'ils/elles parlent communément (s'il y a lieu).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sans niveau	Mon lieu de travail a pris d'autres mesures en matière d'information et de sensibilisation [veuillez préciser] : <div style="background-color: #e0e0e0; height: 20px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A besoin de se préparer	N'a diffusé aucune communication en matière de violence conjugale sur le lieu de travail pour aider les employé(e)s à s'informer sur la question et à accéder à des mesures de soutien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La section se termine ici

## Programme d'accès aux employé(e)s (PAE)/Ressources sur le lieu de travail

Certains lieux de travail offrent à leurs employé(e)s un programme d'accès (PAE) pour les aider à faire face à toutes sortes de problèmes (par exemple, de santé physique et mentale, d'équilibre entre le travail, la famille et la vie privée, de ressources en matière de garde d'enfants, de gestion du stress, etc.) D'autres organisations n'ont pas de PAE mais offrent des ressources et des mesures de soutien sur le lieu de travail (comme un régime d'avantages sociaux) pour aider leurs employé(e)s.

En répondant aux questions suivantes, songez aux ressources rendues actuellement disponibles par votre organisation.

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
État de préparation élevé	Mon organisation possède un PAE ou d'autres mesures de soutien sur le lieu de travail pour aider les victimes de la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Notre régime d'avantages sociaux des employés inclut une couverture de services de soutien de santé mentale <b>en cours</b> (par exemple, counseling ou autres services psychologiques).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Notre PAE ou d'autres mesures de soutien sur lieu de travail offrent les services de conseillers spécialisés pour accompagner les victimes de la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Notre PAE ou d'autres mesures de soutien sur lieu de travail offrent les services de conseillers spécialisés pour aider les travailleur(e)s se conduisant de manière abusive dans leur relation intime à modifier leur comportement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sans niveau	Mon lieu de travail a pris d'autres mesures en matière de programme d'accès aux employé(e)s (PAE)/de ressources sur le lieu de travail : [veuillez préciser] : <div style="background-color: #e0e0e0; height: 20px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A besoin de se préparer	Mon organisation ne possède pas de programme de PAE ou d'autres mesures de soutien sur le lieu de travail ou de services de counseling pour les victimes de la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La section se termine ici

## Soutien en matière de lutte contre la violence conjugale et aux organismes communautaires

En répondant aux questions suivantes, veuillez cocher toutes les activités dont vous pensez qu'elles se produisent dans votre organisation actuellement.

Mon organisation...

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
État de préparation élevé	Transmet l'information sur des événements externes traitant de la violence conjugale à travers l'intranet de l'entreprise, un tableau d'affichage ou d'autres moyens de communication.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Soutient ouvertement les campagnes de sensibilisation cherchant à mettre fin à la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Appuie des événements de lutte contre la violence conjugale en y étant présente ou en participant sous toute autre forme à la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, à Sœurs par l'esprit, à la Journée du Souvenir Trans, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Encourage les employé(e)s à participer à des comités et à des organismes communautaires traitant de la violence conjugale (comme des maisons d'hébergement, des groupes pour femmes, etc.) et leur donne des congés payés pour cela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Soutient les initiatives philanthropiques ou de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) en matière de lutte contre la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	Établit des relations avec des partenaires communautaires pour se faire aider dans l'évaluation de facteurs de risques internes et externes en matière de violence conjugale et pour y répondre (par exemple, évaluation des risques et plan de sécurité).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
État de préparation élevé	A développé des relations toujours en cours avec des partenaires communautaires pour collaborer à l'établissement de politiques, de formation, de mesures de soutien et de toute autre stratégie en réponse à la violence conjugale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Niveau de préparation	Comportement	Oui	Non	Je n'ai pas assez d'information pour répondre
<p><i>Sans niveau</i></p>	<p>Mon lieu de travail a pris d'autres mesures concernant le soutien en matière de violence conjugale et les organismes communautaires [veuillez préciser] :</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 40px; width: 100%;"></div>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>A besoin de se préparer</p>	<p>Je n'ai connaissance d'aucune collaboration entre mon organisation et un quelconque organisme communautaire.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*La section se termine ici*

## Ressources

### Culture organisationnelle

#### CTC Que faire

<https://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail/7642-2/>

#### **Transformer nos collectivités - Rapport du Conseil consultatif de lutte contre la violence familiale à l'intention de la ministre déléguée à la Condition féminine, mai 2009: L'accès et l'équité pour toutes les femmes de l'Ontario**

<https://www.ontario.ca/page/womens-issues#TOC6>

#### CTC Signes avant-coureurs

<https://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail/qui-risque-le-plus-de-faire-lobjet-de-violence-conjugale/>

#### ***Make It Our Business Ressources (en anglais seulement)***

<http://makeitourbusiness.ca/guidelines/guidelines-for-assessing-threats-and-managing-risks-in-the-workplace>

<http://makeitourbusiness.ca/content/guidelines-workplace/why-employers-need-take-action>

<https://canadianlabour.ca/issues-research/domestic-violence-work/what-to-do/>

#### ***Safe Housing Partnerships – Access for Survivors (en anglais seulement)***

<https://safehousingpartnerships.org/intersection/equity-accessibility>

### Appui de la part de la haute direction

#### **6 décembre – Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes**

<https://cfc-swc.gc.ca/commemoration/vaw-vff/remembrance-commemoration-fr.html>

#### Hébergement femmes Canada

<https://hebergementfemmes.ca/>

#### Clauses types pour le langage des intervenant(e)s

<https://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail/clauses-types/>

### **Le programme des intervenantes auprès des femmes d'Unifor**

<https://www.unifor.org/fr/services-aux-membres/egalite/femmes/le-programme-novateur-des-intervenantes-aupres-des-femmes-dunifor>

### **Information about the 16 Days of Activism Against Gender-Based Violence (en anglais seulement)**

<https://16dayscampaign.org/>

### **Sisters in Spirit Vigils (en anglais seulement)**

<https://www.nwac.ca/event/sisters-in-spirit-virtual-vigil/>

## Santé et sécurité au travail

### **CTC - Le plan de sécurité**

<https://congresdutravail.ca/uncategorized/le-plan-de-securite/>

### **Report on Domestic Violence at the Workplace: Investigating the Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces (en anglais seulement)**

[http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/PAR\\_Partner\\_report-Oct-23-2017dl.pdf](http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/PAR_Partner_report-Oct-23-2017dl.pdf)

### **WorkSafe BC – Addressing Domestic Violence in the Workplace a Handbook for Employers (en anglais seulement)**

<https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/books-guides/addressing-domestic-violence-in-the-workplace-a-handbook-for-employers?lang=en>

## Politiques et conventions collectives du lieu de travail

### **CTC – Clauses types pour les conventions collectives**

<https://congresdutravail.ca/uncategorized/clauses-types/>

### **Le programme novateur des intervenantes auprès des femmes d'Unifor**

<https://www.unifor.org/fr/services-aux-membres/egalite/femmes/le-programme-novateur-des-intervenantes-aupres-des-femmes-dunifor>

### **Template LOA and other collective agreement language; Short, generic description of peer-advocate programs--Adriane, USW Model language for CAs here (en anglais seulement)**

<https://canadianlabour.ca/issues-research/domestic-violence-work/model-language/>

**Guidelines for developing a workplace policy – taken from Make It Our Business website  
(en anglais seulement)**

<http://makeitourbusiness.ca/guidelines/developing-a-policy>

**10 steps to creating a domestic violence policy for your workplace (en anglais seulement)**

<https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/information-sheets/domestic-violence-policy-10-steps-to-creating-a-domestic-violence-policy-for-your-workplace?lang=en>

## Éducation et formation

**Soutiens à la formation sur la violence conjugale en milieu de travail**

<https://www.dvatwork.ca/fr/node/33>

**Supports à la formation du Congrès du travail du Canada (CTC)**

<https://congresdutravail.ca/>

**Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)**

[https://www.cchst.ca/catalog/v5/product/ecourse/?products\\_id=582&%ADorig=/products/courses/domestic-violence/](https://www.cchst.ca/catalog/v5/product/ecourse/?products_id=582&%ADorig=/products/courses/domestic-violence/)

## Information et sensibilisation

**Réseau d'action des femmes handicapées Canada**

<https://www.dawncanada.net/enjeux/fiche-dinformation-sur-les-femmes-en-situation-de-/>

**Hébergement femmes Canada**

<https://hebergementfemmes.ca/>

**Ending Violence Association of Canada (en anglais seulement)**

[endingviolencecanada.org/getting-help/](https://endingviolencecanada.org/getting-help/)

**Community of Practice: Supporting Trans Women in VAW Shelters (en anglais seulement)**

[endvaw.ca/wp-content/uploads/2019/05/Community-of-Practice-trans-women.pdf](https://endvaw.ca/wp-content/uploads/2019/05/Community-of-Practice-trans-women.pdf)

**Indigenous Women, Intimate Partner Violence and Housing (en anglais seulement)**

[www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased\\_newsletters/Issue-25/index.html](http://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/Issue-25/index.html)

## Programme d'accès aux employé(e)s (PAE)/Ressources sur le lieu de travail

### ***EAP Vendor-Matching Tool (en anglais seulement)***

<https://www.myshortlister.com/#features>

## Soutien en matière de lutte contre la violence conjugale et aux organismes communautaires

### **Hébergement femmes Canada**

<https://hebergementfemmes.ca/>

### **CTC - Le plan de sécurité**

<https://congresdutravail.ca/uncategorized/le-plan-de-securite/>

### ***Moosehide campaign (en anglais seulement)***

<https://www.moosehidecampaign.ca/>

### ***White Ribbon Campaign (en anglais seulement)***

<https://www.whiteribbon.ca/>

### ***Ending Violence Canada (en anglais seulement)***

<http://endingviolencecanada.org/>



**Western**

Centre for Research & Education on  
Violence Against Women & Children