

POLITIQUE DE PROTECTION DU PERSONNEL VICTIME DE VIOLENCE CONJUGALE OU FAMILIALE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE (nom de l'entreprise)			
Date de rédaction initiale :	<input type="text"/>	Date(s) de révision :	<input type="text"/>
Date d'approbation :	<input type="text"/>	Date de mise en vigueur :	<input type="text"/>
Approuvée par : Nom :	<input type="text"/>	Fonction :	<input type="text"/>
Personne-ressource de l'entreprise à contacter (pour l'application de la politique, de l'information, un dévoilement et du soutien)			
Nom :	<input type="text"/>	Fonction :	<input type="text"/>
Téléphone :	<input type="text"/>	Cellulaire :	<input type="text"/>
		Adresse du bureau :	<input type="text"/>
		Courriel :	<input type="text"/>

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Depuis plusieurs années, l'actualité nous rapporte de nombreuses situations de violence conjugale ou familiale qui, malheureusement, ne cessent d'augmenter. Des statistiques compilées par certains organismes révèlent qu'une partie de ces situations de violence se poursuivent au travail ou à proximité.

Ainsi, une personne violente à l'égard de sa conjointe, de son conjoint ou d'un membre de sa famille peut commettre des actes violents sur les lieux de travail ou à proximité ou à distance par des moyens technologiques de communication, mettre à risque les membres du personnel et impacter le bon fonctionnement des équipes de travail d'une organisation.

Depuis le 6 octobre 2021, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* impose à l'employeur de prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé à une situation de violence conjugale ou familiale sur les lieux de travail, lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à une telle violence.

(nom de l'entreprise) prend position contre la violence conjugale ou familiale et a pour politique que chaque membre du personnel a le droit de travailler dans un environnement sans violence. En outre, chaque membre du personnel est encouragé à chercher de l'aide en lien avec une situation de violence conjugale ou familiale, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

Notre *Politique de protection du personnel victime de violence conjugale ou familiale sur les lieux de travail* indique la ligne de conduite adoptée par notre entreprise qui doit guider les actions des membres de notre personnel. Elle a pour objectifs de : (1) permettre aux victimes de dévoiler leur situation de violence conjugale ou familiale en toute confidentialité (2) offrir des moyens raisonnables de soutien aux victimes (3) référer les victimes vers les ressources d'aides externes spécialisées (4) protéger le personnel d'actes violents pouvant être commis par les agresseurs des victimes sur nos lieux de travail ou à proximité.

La présente politique s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à des situations de violence familiale qui comportent beaucoup de similitudes aux situations de violence conjugale.

2. DIFFUSION DE LA POLITIQUE AUX MEMBRES DU PERSONNEL

Une copie de notre politique est remise à chacun des membres de notre personnel et à tout nouveau membre lors de son embauche. Elle est également publiée sur notre site Internet.

Chaque membre de notre personnel a pris connaissance de notre politique durant ses heures de travail et a signé la section 11 intitulée « *Accusé de réception d'un membre du personnel* » dans laquelle il reconnaît l'avoir lue et comprise.

Chaque membre du personnel est invité à visionner la formation en ligne d'une durée d'une heure intitulée « *La violence conjugale - Rôle et obligations légales des milieux de travail* » de l'organisme Éducaloi au www.educaloi.qc.ca

Pour de plus amples informations sur notre politique, les membres du personnel sont invités à contacter la personne-ressource de notre entreprise identifiée au début de celle-ci.

3. À QUI S'APPLIQUE LA POLITIQUE

Elle s'applique à tout le personnel de notre entreprise travaillant dans nos établissements, sur nos chantiers de construction, en télétravail et sur tout autre lieu de travail.

4. DÉFINITIONS

La victime : un membre du personnel de l'entreprise victime de violence conjugale ou familiale, le plus souvent une femme

L'agresseur : le(a) conjoint(e), un membre de la famille ou un proche de la victime qui lui fait subir diverses formes de violence

La violence : violence conjugale ou familiale subie par un membre du personnel de l'entreprise

Les lois du travail ne définissent pas la violence conjugale et familiale. Aux fins de notre politique, nous utilisons les définitions de deux organismes mentionnés ci-après.

La violence conjugale (*Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* du gouvernement du Québec)

La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. Les spécialistes appellent cette progression « escalade de la violence ». Elle procède, chez l'auteur de la violence, selon un cycle défini par des phases successives marquées par la montée de la tension, l'agression, la déresponsabilisation, la rémission et la réconciliation.

À ces phases correspondent chez la victime, la peur, la colère, le sentiment qu'elle est responsable de la violence et, enfin, l'espoir que la situation va s'améliorer. Toutes ces phases ne sont pas toujours présentes et ne se succèdent pas toujours dans cet ordre.

La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extra-maritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.

La violence familiale (*Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail - CCHST*)

La violence familiale se définit par toute forme de mauvais traitement ou de négligence infligée à un enfant ou à un adulte par un membre de la famille ou par quelqu'un avec qui la victime a une relation intime. Elle se manifeste aussi en abus de pouvoir dans les relations familiales, en abus de confiance ou en dépendance qui met en danger l'autre personne.

En général, la violence familiale est un comportement utilisé par une personne pour prendre le pouvoir ou le contrôle sur une personne avec laquelle elle entretient ou entretenait une relation intime. Cette violence peut se manifester par un ou plusieurs comportements.

Toute personne est susceptible d'être victime de violence familiale, peu importe son âge, sa race, sa religion, son orientation sexuelle, sa situation économique ou son niveau d'éducation. L'agresseur peut être un conjoint ou un partenaire actuel ou ancien, un parent ou un ami. Les hommes comme les femmes peuvent subir des abus ou en faire subir dans leurs relations.

Lorsque la violence familiale suit une victime au travail, la situation devient un problème dans ce milieu. Un agresseur peut représenter un risque pour la victime ou pour les gens de son lieu de travail.

5. LE CADRE LÉGAL DE LA VIOLENCE CONJUGALE ET FAMILIALE

5.1 Protéger les membres du personnel exposés à de la violence conjugale ou familiale sur les lieux de travail en vertu de *la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*

LSST a. 1 : un lieu de travail est défini comme étant un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction.

LSST a. 5.1 : les dispositions de la LSST s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur, sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail.

LSST a. 51-1^{er} alinéa – 16° (extrait) : L'employeur doit prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé à une situation de violence conjugale ou familiale sur les lieux de travail, lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à une telle violence.

LSST a. 49 (extrait) : Le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour se protéger, veiller à ne pas mettre en danger les autres personnes sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci, participer à l'identification et à l'élimination des risques, collaborer avec le comité de santé et sécurité ou de chantier et toute personne chargée de l'application de la loi et des règlements.

5.2 Autoriser les congés prévus à la *Loi sur les normes du travail (LNT)* en lien avec la violence conjugale

Processus dans lesquels une victime de violence conjugale peut être impliquée

La victime peut être impliquée dans différents processus lorsqu'elle tente de s'en sortir et qui peuvent l'obliger à s'absenter du travail. Par exemple : rencontrer des ressources spécialisées, procédure de divorce, porter plainte à la police, audiences au tribunal, demander la garde de ses enfants, obtenir des soins psychosociaux ou médicaux, déménager...

L'employeur doit permettre à une employée victime de violence conjugale de s'absenter de son travail selon la LNT. Il doit également lui permettre de s'absenter pour aller témoigner au tribunal et ne peut lui imposer de sanctions à cet égard. Si les absences sont fréquentes, l'employeur peut demander des pièces justificatives. (Ex : certificat médical, rapport de police, un document d'une maison d'hébergement ou d'un tribunal)

Congés autorisés en matière de violence conjugale (LNT a. 79.1-1^{er} alinéa)

Congé sans solde de 26 semaines d'absence par période de 12 mois

2 premiers jours d'absence rémunérés après 3 mois de service continu

Ne s'applique pas aux travailleuses et travailleurs de la construction régis par la loi R-20 (LNT a.3-3°)

Interdiction de sanction de l'employeur et recours du salarié (LNT a. 122-19° et 123)

Pour le motif que le salarié a été cité à comparaître ou qu'il a agi comme témoin devant un tribunal judiciaire

Recours du salarié : porter plainte à la CNESST ou au Tribunal administratif du travail dans les 45 jours de la sanction

S'applique aux travailleuses et travailleurs de la construction régis par la loi R-20 (LNT a.3-3°)

5.3 Respecter la vie privée du personnel et la confidentialité des renseignements personnels divulgués

La vie privée du personnel et la confidentialité de leurs renseignements personnels sont protégées par *le Code civil du Québec*, la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*.

Résumé du site Internet de la CNESST (Loi modernisant le régime SST-Rubrique Violence-prévention)

L'employeur ne peut pas forcer une employée à lui dévoiler une situation de violence conjugale ou familiale qu'elle subit. Ni forcer ses employé(e)s à dévoiler une telle situation vécue par une de leurs collègues.

L'employeur devrait toutefois mettre en place des mesures permettant à une victime de briser le silence en toute confiance.

Lorsqu'il a un doute sur la situation vécue par une employée, l'employeur peut lui communiquer ses observations et inquiétudes, l'informer de sa politique contre la violence, des ressources d'aide et de la confidentialité des informations divulguées et faire un suivi. Mais il ne peut pas lui obliger à lui divulguer sa situation de violence conjugale ou familiale.

Une situation de violence conjugale ou familiale est considérée comme un renseignement personnel qui ne peut être divulgué par l'employeur à n'importe qui dans n'importe quelle situation.

L'employeur doit obtenir le consentement de la victime pour en informer des membres de son personnel et des tiers, notamment lors de l'adoption d'un plan d'accompagnement et d'un plan de sécurité convenus avec la victime.

Il existe des exceptions permettant la communication des renseignements personnels lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace un membre du personnel. (Voir la section 5.4)

5.4 Situations où l'employeur doit contacter la police (les services d'urgence au 911)

L'article 18.1 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* stipule notamment qu'une personne qui exploite une entreprise peut, sans le consentement de la personne concernée, communiquer un renseignement personnel dans les situations suivantes :

- Prévenir un acte de violence, dont un suicide
- Il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable
- La nature de la menace inspire un sentiment d'urgence

Les renseignements peuvent alors être communiqués à la personne ou aux personnes exposées à ce danger, à leur représentant ou à toute personne susceptible de leur porter secours.

Mise en garde : ne s'applique pas dans tous les cas de violence conjugale, avoir à l'esprit les poursuites possibles en diffamation et d'atteinte à la vie privée.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 Avertissement

Nous ne devons pas nous substituer aux intervenants des ressources externes spécialisées en violence conjugale et familiale ni nous investir dans la mission de prendre en charge les victimes et de les sauver.

Notre rôle consiste plutôt à mettre en place des mesures pour que les victimes soient identifiées, soutenues, protégées sur les lieux de travail ou à proximité et référées vers des ressources d'aide spécialisées. Nous devons agir comme un intermédiaire entre les membres du personnel qui en sont victimes et les intervenants des ressources d'aide spécialisées.

6.2 Membre du personnel victime de violence conjugale ou familiale

- a) Encouragé à obtenir de l'aide des ressources d'aide externes spécialisées (liste de l'annexe 3)
- b) Encouragé à dévoiler sa situation à son supérieur immédiat et à la personne-ressource de l'entreprise pour recevoir de l'aide en toute confidentialité

6.3 Direction de l'entreprise

- a) Rédiger, adopter et mettre à jour la politique
- b) Désigner une personne-ressource de l'entreprise chargée d'appliquer la politique
- c) Appuyer la victime, la personne-ressource et les ressources d'aide externes spécialisées mises à contribution
- d) Assurer la sécurité de la victime et les membres du personnel sur les lieux de travail ou à proximité
- e) Diriger les employé(e)s auteurs de violence conjugale ou familiale vers les ressources d'aide externes spécialisées
- f) Appliquer des sanctions disciplinaires à un(e) employé(e) qui se sert de ses fonctions ou des ressources du travail pour perpétrer de la violence conjugale ou familiale

6.4 Personne-ressource de l'entreprise

- a) Appliquer la politique de l'entreprise et proposer à la direction des améliorations
- b) Informer le personnel et répondre à leurs questions
- c) Recevoir le dévoilement d'une victime et l'orienter vers des ressources spécialisées en toute confidentialité
 - Offrir la liste des ressources d'aide externes spécialisées en matière de violence conjugale (liste de l'annexe 3)
- d) Rédiger et appliquer un plan d'accompagnement avec la participation et l'accord de la victime et l'appui de la direction
 - Pour offrir les mesures d'accommodement de l'entreprise lui permettant de concilier son vécu de violence à sa vie professionnelle et l'orienter vers des ressources d'aide externes spécialisées
 - Informations du plan dont l'accès est limité aux seules personnes autorisées par la victime
 - S'inspirer du modèle de plan présenté à l'annexe 4
- e) Rédiger et appliquer un plan de sécurité avec la participation et l'accord de la victime en collaboration avec un intervenant d'une maison d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale et avec l'appui de la direction
 - Pour assurer la sécurité de la victime et du personnel en cas d'un risque élevé d'actes violents de l'agresseur
 - Informations du plan dont l'accès est limité aux seules personnes autorisées par la victime
 - S'inspirer du modèle de plan présenté à l'annexe 5
- f) Vérifier les signes possibles de violence conjugale ou familiale chez un membre du personnel qui lui a été signalé
 - Le cas échéant : lui offrir de l'aider selon les étapes précédentes
- g) Recevoir et traiter les plaintes de comportements en milieu de travail associés à la violence conjugale ou familiale
- h) Créer des ponts en amont avec des organismes d'aide spécialisés en violence conjugale et familiale
 - Identifier les intervenants à contacter rapidement en cas d'incidents
 - Bénéficier de leur expertise en matière de prévention et d'intervention

6.5 Représentant de l'employeur dirigeant du personnel

- a) Répondre aux questions des membres de son équipe et les référer, au besoin, à la personne-ressource
- b) Référer, à la personne-ressource, un membre de son équipe qui lui dévoile être victime de violence conjugale ou familiale
- c) Aviser la personne-ressource de signes possibles de violence conjugale ou familiale chez un membre de son équipe
- d) Transmettre à la personne-ressource les plaintes de comportements associés à la violence conjugale ou familiale

6.6 Collègues de travail d'une victime (Aide possible à la victime sans obligation, volontaire)

- a) Référer, à la personne-ressource, une collègue qui lui dévoile être victime de violence conjugale ou familiale
- b) Signaler à une collègue des signes possibles de violence conjugale ou familiale et la référer, le cas échéant, à la personne-ressource
- c) Offrir à cette collègue la liste des ressources d'aide externes spécialisées (liste de l'annexe 3) si elle refuse de consulter la personne-ressource
- d) Respecter la confidentialité de la situation de cette collègue

7. SIGNES POSSIBLES DE VIOLENCE CONJUGALE OU FAMILIALE AU TRAVAIL

Les éléments qui suivent sont des signes qui pourraient présumer d'une situation de violence conjugale ou familiale. Ils pourraient toutefois résulter d'autres problèmes ou de situations qui n'ont pas de lien avec une telle violence. Le cumul de ces signes peut nous aider à reconnaître si une personne en est victime.

SIGNES CHEZ LA VICTIME	SIGNES CHEZ L'AGRESSEUR
Blessures apparentes ou dissimulées	Harcèlement par téléphone, texto ou courriel
Apparence physique et/ou tenue vestimentaire négligée	Harcèlement se poursuit au travail ou à proximité
Retards et absences fréquents, accidents de travail	Accompagne sa victime jusqu'à l'entrée
Demandes de congés, de changements d'horaire ou d'aménagements au bureau	L'attend à la sortie ou dans le stationnement
Heures supplémentaires (semble se réfugier au travail)	L'attend au début et à la fin du quart
Toujours sur ses gardes, méfiante, peur constante	Passe souvent la voir au bureau
Davantage irritable, à moins de patience et de tolérance	Contacte ses collègues ou son employeur pour lui parler de la victime
Tremblements, maux de tête, fatigue, stress	Menaces proférées envers la victime ou d'autre(s) employé(e)s
Difficulté à se concentrer, à prendre des décisions Oublies, pertes de mémoire	Ne respecte pas une ordonnance du tribunal, notamment les ordonnances d'interdiction de se rendre sur les lieux de travail ou de s'approcher de la victime
N'arrive plus à accomplir toutes ses tâches, à respecter les échéanciers	
S'isole du reste de l'équipe et se replie sur elle-même	
Problème de consommation (médicaments, alcool, drogues)	
Doute de soi, se culpabilise, état dépressif, idées suicidaires	

8. COMPORTEMENTS AIDANTS ET À ÉVITER AUPRÈS D'UNE VICTIME

COMPORTEMENTS AIDANTS	COMPORTEMENTS À ÉVITER
Proposer un moment et un endroit opportuns pour pouvoir discuter avec la victime en toute confidentialité	Ne pas exercer de pression pour qu'elle quitte son partenaire ou porte plainte à la police
Lui assurer que votre échange restera confidentiel et qu'elle disposera de votre soutien, quelle que soit sa décision	Ne pas conseiller la victime sur ce qu'elle devrait faire ou ne pas faire
Être à l'écoute, respectueux de son rythme et de son choix d'en discuter ou non. Le choix d'être aidée ou non appartient à la victime.	Ne pas porter de jugement sur sa situation
Laisser la personne prendre ses propres décisions	Ne pas remettre en question ce qu'elle ressent
Situation de violence divulguée aux seules personnes autorisées par la victime, notamment aux plans d'accompagnement et de sécurité convenus avec la victime	Ne pas la faire sentir comme responsable de la violence
Le seul moment où la situation peut être divulguée sans le consentement de la victime est lorsqu'il y a un danger imminent pour la victime ou d'autres personnes, il est alors essentiel de contacter la police. (Se référer à la section 5.4)	Ne pas prendre charge d'une situation de violence conjugale ou familiale ni s'improviser intervenant(e). C'est le travail des ressources spécialisées.
Le choix de quitter ou non une relation violente appartient à la victime	
Demander à la victime ce qui peut être fait pour la soutenir	
L'informer que des gens sont prêts à l'aider et que des ressources d'aide spécialisées existent	
La référer à la personne-ressource de l'entreprise qui pourra la soutenir ou offrez-lui la liste des ressources d'aide spécialisées de l'annexe 3 qui pourront l'accompagner dans ses démarches	
Respecter vos propres limites	

9. CRAINTES D'UNE VICTIME DE DÉVOILER SA SITUATION DE VIOLENCE CONJUGALE

- a) Ne réalise pas toujours qu'elle vit un cycle de violence conjugale
- b) Difficile pour une victime d'en parler et de chercher de l'aide
- c) Peur d'être jugée et de ne pas être comprise
- d) A honte de son conjoint et de ce qu'elle vit
- e) Ne connaît pas les ressources d'aide spécialisées
- f) Croit que son employeur ne peut l'aider et craint d'être congédiée
- g) Craint les représailles de son conjoint sur elle et ses enfants
- h) Banalise les agressions dont elle est victime
- i) Veut préserver son image professionnelle

10. POUR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA VIOLENCE CONJUGALE

L'annexe 1 énumère les références qui ont été consultées pour rédiger notre politique

- Les adresses des sites internet des organismes consultés
- Les documents et séances de formation en ligne consultés de ces organismes

L'annexe 2 contient des informations supplémentaires qui portent sur les aspects suivants :

- La violence conjugale et familiale : une affaire privée ou un problème d'ordre social ?
- Les différentes formes de violence conjugale
- Les phases et la spirale (escalade) de la violence conjugale

L'annexe 3 énumère les ressources d'aide externes spécialisées en violence conjugale

11. ACCUSÉ DE RÉCEPTION D'UN MEMBRE DU PERSONNEL

Je, , déclare avoir reçu une copie de la « *Politique de protection du personnel victime de violence conjugale ou familiale sur les lieux de travail* ».

Je déclare avoir eu le temps de la lire et déclare en comprendre les termes.

Je comprends que je m'expose à des sanctions disciplinaires si je me sers de mes fonctions ou des ressources du travail pour perpétrer de la violence conjugale ou familiale.

Et j'ai signé à ce e jour de 20 .

Signature

Veillez remettre le présent document signé à votre supérieur immédiat au plus tard le *jj/mm/aaaa*.

ANNEXE 1 – RÉFÉRENCES

Éducaloi

- www.educaloi.qc.ca
- Formation en ligne gratuite 1 heure - La violence conjugale : Rôle et obligations légales des milieux de travail
- Document en ligne - Violence conjugale : définition, démarches juridiques et ressources d'aide

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale

- www.maisons-femmes.qc.ca
- Mieux comprendre la violence conjugale
- Droits des femmes victimes de violence conjugale
- Milieux de travail alliés contre la violence conjugale
- Liste des ressources spécialisées en violence conjugale

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA)

- www.ordrecrha.org
- Webinaire en ligne 1 heure du 08-09-2021 : Violence conjugale en milieu de travail
- Présentations disponibles du webinaire en format PDF

Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel pour l'implantation d'une politique de travail en violence conjugale

- www.violenceconjugaleautravail.com
- Réalisée par le Comité Politique de travail en violence conjugale composé du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord, du Centre Femmes aux Quatre Vents et de la Maison des femmes de Baie-Comeau. Elle est soutenue par le Fonds d'aide aux victimes d'actes criminels du ministère de la Justice.

ANNEXE 2 - INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA VIOLENCE CONJUGALE

(Tirées des références de l'annexe 1)

LA VIOLENCE CONJUGALE ET FAMILIALE : UNE AFFAIRE PRIVÉE OU UN PROBLÈME D'ORDRE SOCIAL ?

La violence conjugale et familiale est un problème d'ordre social, et non une « affaire privée ». Croire qu'elle est « privée » perpétue le problème. Cette attitude démotive les autres témoins à intervenir, isole les personnes qui subissent la violence et les rend impuissantes. Elle crée une barrière entre la victime et ceux qui sont en mesure de lui fournir de l'appui et de l'aide.

Lorsque la violence conjugale ou familiale suit une victime au travail, la situation devient un problème dans ce milieu. Un agresseur peut représenter un risque pour la victime ou pour les gens de son lieu de travail.

Le milieu de travail peut occuper un rôle important, car les victimes de toute sorte de violence peuvent y trouver des ressources pour obtenir l'aide nécessaire.

LES DIFFÉRENTES FORMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Permettent à l'agresseur d'adapter ses stratégies de contrôle selon la réaction de sa partenaire

Violence physique

- Viser à terroriser et peut laisser des séquelles à vie
- Brutaliser sa victime, les enfants, les animaux ou les objets
- Lancer des objets à sa victime ou près d'elle
- Gifler, pincer, secouer, serrer le bras, mordre
- Donner des coups de poings, de pied
- Séquestrer, menacer ou blesser avec une arme

Violence psychologique

- Comportements et propos méprisants, dégradants et humiliants
- Attaquent l'estime de soi de la victime, à ses capacités et à sa dignité
- Menacer de se suicider, partir avec les enfants, détruire des objets auxquels tient la victime
- Isoler la victime : interdire d'appeler ou de visiter des personnes, l'obliger à rester à la maison
- Minuter les activités de sa victime, fouiller son sac à main, son cellulaire, ses tiroirs
- Décider pour l'autre, propager des rumeurs, l'ignorer, critiquer, bouder, être jaloux
- Imposer des règles sur sa tenue vestimentaire, les repas, les soins aux enfants

La cyberviolence

- Utiliser les technologies de communication pour continuer à contrôler la victime et la surveiller
- Appels téléphoniques, textos ou courriels incessants, géolocalisation, filmer la personne à son insu
- Menacer de publier ou publier des photos ou vidéos à caractère sexuel
- Usurper l'identité et pirater un compte
- Publier des messages dénigrants ou humiliants

Violence économique

- Empêcher sa victime d'accéder à sa liberté économique
- Contrôler les finances ou le salaire de sa victime, la forcer à payer toutes les dépenses
- Contrôler les dépenses pour les besoins essentiels

- Gérer tout seul le revenu familial et les décisions économiques de la famille
- Contrôler la vie professionnelle de sa victime
- Interdire ou fortement déconseiller à sa victime de travailler à l'extérieur du foyer
- Priver ou récompenser monétairement selon les humeurs
- Refuser de dépenser de l'argent lors d'occasions spéciales
- Saisir les papiers importants de sa victime
- Forcer sa victime à voler, à demander un congé de maladie à son employeur

Violence verbale

- Tout ce qui s'entend
- Utilisée pour intimider ou contrôler sa victime
- Convaincre la victime de se conformer à ses exigences
- Crier, insulter, blâmer, se moquer, donner des ordres
- Changer l'intonation de la voix
- Utiliser un ton menaçant, menacer, intimider, faire du chantage, causer de la peur

Violence sexuelle

- Rapports sexuels forcés et non désirés avec lui ou avec d'autres personnes
- Contraindre à des pratiques sexuelles non désirées
- Insulter pendant l'acte sexuel, la traiter de putain, de salope
- Faire des attouchements sexuels sans consentement
- Faire des appels obscènes
- Humilier ou intimider en comparant son corps à celui d'autres femmes
- Obliger à regarder de la pornographie et à imiter les films pornographiques
- Exploiter sexuellement à des fins pornographiques

LES PHASES ET LA SPIRALE (ESCALADE) DE LA VIOLENCE CONJUGALE

La personne violente ne va pas se montrer violente au début de la relation. La violence peut donner l'impression de partir, de revenir et de changer de forme. Il n'y a pas un seul parcours possible pour les victimes de violence conjugale. Elle s'installe généralement de façon subtile et progresse selon un cycle insidieux. L'intensité du cycle de la violence varie tout au long d'une relation et aussi d'une relation à l'autre.

La violence conjugale s'inscrit dans un cycle de 4 phases :

Phase 1 - Tension

Partenaire violent

- Impatient, intolérant, excès colériques, menaces, regards menaçants, lourds silences
- Crée un climat de peur et de terreur

Victime

- A peur et craint que la violence explose
- Tente d'apaiser son partenaire en répondant à ses besoins et en étant attentive à ses moindres gestes et paroles
- A l'impression de marcher sur des œufs

Phase 2 – Agression

Partenaire violent

- La période de tension peut mener à l'agression
- Agression verbale, psychologique, physique, sexuelle, économique
- Les agressions sont des stratégies de contrôle pour affirmer son pouvoir
- Il cherche à diminuer, humilier, blesser et contrôler sa partenaire

Victime

- Les agressions portent atteinte à son intégrité
- Provoque des réactions de colère, d'humiliation, de peur, de tristesse, de honte, d'injustice, d'impuissance
- La victime adopte diverses stratégies de protection : figer, tenter de se défendre ou de fuir
- Ne comprend pas pourquoi son partenaire réagit aussi brutalement

Phase 3 – Justification

Partenaire violent

- Trouve des excuses pour justifier son comportement
- Explique pourquoi il y a eu éclatement
- S'efforce de faire admettre ou de faire reconnaître à sa conjointe que l'agression est justifiée
- Minimise la gravité de son agression et invoque des raisons à l'extérieur à lui

Victime

- Tente de comprendre ses justifications
- Doute de ses propres perceptions, est-ce vraiment une agression ?
- Finit par se croire responsable des comportements violents de son conjoint et sa colère disparaît
- Croit qu'en modifiant ses propres comportements et attitudes, la violence ne se reproduira plus

Phase 4 – Réconciliation

Partenaire violent

- Diminution ou absence de violence
- Demande pardon, parle de thérapie, de suicide
- Peut s'engager à changer de comportement ou à aller chercher de l'aide
- Pose des gestes dans le but de maintenir la relation et de regagner la confiance de sa partenaire

Victime

- Voit ses efforts de changements, lui donne une chance, retrouve celui qu'elle aime
- Peut lui apporter son aide, diminuer ses attentes envers lui
- Peut changer ses propres habitudes dans l'espoir que cette période se prolonge ou qu'il change

La spirale (escalade) de la violence conjugale

Les périodes de réconciliation deviennent de plus en plus courtes et les périodes de tensions et d'épisodes violents croissent en durée et en gravité.

ANNEXE 3 - LISTE DES RESSOURCES D'AIDE EXTERNES SPÉCIALISÉES EN VIOLENCE CONJUGALE

(Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale + Ordre des CRHA)

Les services de police : pour toute urgence, appelez le 911 Info-Crime Montréal : 1 514 393-1133

Les maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale

www.maisons-femmes.qc.ca et info@maisons-femmes.qc.ca

Au Québec, il existe un peu plus d'une centaine de maisons d'aide et d'hébergement réparties sur l'ensemble du territoire. Le réseau du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale regroupe 44 maisons à travers le Québec. Elles offrent une gamme de services pour les femmes victimes de violence conjugale et pour leurs enfants, en plus de l'hébergement.

Les intervenants écoutent, soutiennent et accompagnent les femmes dans de nombreux domaines (démarches judiciaires, recherche de logement, immigration, etc.). Le tout en respectant le rythme et les besoins de chaque femme. Les intervenants sont outillés pour offrir des services adaptés aux femmes confrontées à diverses difficultés (problème de santé mentale, toxicomanie, etc.), aux femmes immigrantes ainsi qu'à celles ayant des limitations fonctionnelles. Ils ont accès à une banque d'interprètes de 41 langues ainsi qu'à du matériel spécialisé pour les femmes sourdes.

Services offerts :

- Soutien téléphonique 7 jours/24 heures, consultation externe, hébergement sécuritaire
- Intervention individuelle, de groupe et jeunesse
- Information, référence, soutien et accompagnement dans les démarches (logement, aide sociale, recours juridiques...)
- Défense des droits, suivi post-hébergement, activités sociales
- Prévention et sensibilisation dans la communauté
- Aide aux proches et aux intervenant(e)s sociojudiciaires

SOS violence conjugale

Tél. : 1 800 363-9010 ou 1 514 873-9010 (Montréal) Texto : 438 601-1211 www.sosviolenceconjugale.ca

SOS violence conjugale est un service téléphonique gratuit et bilingue offert à travers tout le Québec aux femmes victimes de violence conjugale et à leurs proches. Il fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. En appelant SOS violence conjugale, la personne sera dirigée, si elle le souhaite, vers la maison d'aide et d'hébergement la plus proche. SOS violence conjugale offre également un service de clavardage directement sur leur site et la possibilité de les contacter par texto.

Services offerts : accueil, évaluation de la situation, information, soutien et orientation

L'alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale

www.alliance2e.org

L'Alliance des maisons d'hébergement de 2^e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale est un regroupement provincial de 24 maisons réparties dans 14 régions du Québec qui offre de l'hébergement ainsi que des services spécialisés en lien avec la violence conjugale post-séparation.

Services offerts :

- Intervention individuelle et de groupe, références et accompagnement psychosocio juridique
- Aide dans différentes démarches, prévention, sensibilisation et éducation
- Activités, suivi post-hébergement

L’R des centres de femmes du Québec

Tél. : 1 514 876-9965 www.rcentres.qc.ca

L’R des centres de femmes du Québec regroupe 82 centres répartis dans tout le Québec. L’R est un réseau d’information, d’éducation et d’action offrant différents services et activités. Les centres de femmes sont des milieux accueillant toutes les femmes, peu importe leur situation.

Services offerts :

- Accompagnement des femmes dans leur démarche d’autonomie sociale, financière et affective
- Sensibilisation, prévention, soutien aux victimes de violence conjugale

Les CAVACS (Centres d’aide aux victimes d’actes criminels)

Tél. : 1 866 532-2822 www.cavac.qc.ca

Les CAVAC offrent des services de première ligne à toute personne victime d’un acte criminel et à ses proches, ainsi qu’aux témoins d’un acte criminel. Les services offerts sont gratuits et confidentiels.

Services offerts :

- Accompagnement, intervention post-traumatique et psychosociale
- Information judiciaire, services d’accompagnement pour les femmes victimes de violence conjugale
- Information sur les droits et recours des victimes, assistance technique
- Orientation vers des ressources spécialisées

Ligne téléphonique Rebâtir

Tél. : 1 833 732-2847 www.rebatir.ca

Rebâtir est un service de consultation juridique confidentiel offert par des avocats de l’aide juridique pour les personnes victimes de violence sexuelle et de violence conjugale.

Services offerts : Conseils juridiques dans tous les domaines du droit – 4 h gratuites

À cœur d’homme (Ressources spécialisées pour hommes violents)

Tél. : 1 877 660-7799 www.aceurdhomme.com

À cœur d’homme — Réseau d’aide aux hommes pour une société sans violence — est une association regroupant 31 organismes communautaires autonomes répartis sur l’ensemble du territoire québécois qui viennent en aide aux hommes aux prises avec des comportements violents en contexte conjugal et familial.

Services offerts :

- Prévention et sensibilisation, intervention
- Recherche, représentation et soutien aux membres

Éducaloi

www.educaloi.qc.ca

Organisme qui a une expertise reconnue en éducation juridique et en communication claire du droit. Sa mission est de vulgariser le droit et de développer les compétences juridiques de la population du Québec.

Dossier sur la violence conjugale : www.educaloi.qc.ca/dossier/violence-conjugale

Informations sur la séparation et le divorce : www.educaloi.qc.ca/categories/separation-et-divorce

Juripop

Services juridiques abordables aux personnes qui ne peuvent retenir les services d'un avocat de pratique privée dû à leur situation financière. L'organisme a notamment une expertise en droit de la famille dans un contexte de violence conjugale.

À travers sa ligne d'assistance juridique en droit familial, Juripop informe aussi les victimes de violence conjugale et leurs alliés de leurs droits et obligations.

Services juridiques abordables : www.juripop.org/jai-besoin-dun-avocat

Ligne d'assistance juridique gratuite pour les victimes de violence conjugale :

- 1 855 JURIPOP
- www.juripop.org/project/ligne-dassistance-juridique-en-droit-familial-pour-victimes-de-violence-conjugale

Centres de justice de proximité (CJP)

Offrent des services gratuits et confidentiels d'information juridique, de soutien et d'orientation, et ce, quel que soit votre revenu ou la nature juridique du problème qui vous concerne. On retrouve des CJP dans plusieurs régions du Québec.

Consultez le site Web pour trouver les coordonnées du CJP de votre région : www.justicedeproximite.qc.ca

Avocat ou notaire de l'aide juridique

Au Québec, les personnes et les familles qui ont un faible revenu peuvent avoir droit à l'aide juridique afin d'obtenir les services d'un avocat gratuitement ou à peu de frais.

Pour connaître les critères d'admissibilité ou faire une demande : www.csj.qc.ca

Pour trouver un avocat

Outil de recherche en ligne du Barreau du Québec :

www.barreau.qc.ca/fr/bottin-des-avocats

Service de référence en ligne JurisRéférence :

www.jurisreference.ca

Pour trouver un notaire

Outil de recherche en ligne de la Chambre des notaires du Québec

www.trouverunnotaire.cng.org

ANNEXE 4 – POUR LA PERSONNE-RESSOURCE DE L'ENTREPRISE

Modèle de plan d'accompagnement en cas de dévoilements ou d'indices de violence conjugale

(Tiré du module 4 de la formation en ligne d'Éducaloi qui présente le modèle du plan d'accompagnement du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale)

AVANT LA RENCONTRE

Si vous avez repéré des signes ou des indices de violence conjugale, vous devez en premier lieu en parler avec la victime en lui proposant une rencontre à un moment opportun.

Vous allez peut-être entendre des témoignages difficiles. Gardez en tête qu'il est courageux pour une victime de violence conjugale de raconter son histoire, notamment à une personne de son milieu de travail. Ayez une écoute bienveillante et sans jugement et rassurez-la autant que possible.

Assurez-vous d'avoir en votre possession tous les outils et mesures qui vous aideront à soutenir l'employée (mesures d'accommodement possibles, liste des ressources spécialisées de votre région, etc.).

Rencontrez l'employée dans un endroit calme, où la confidentialité de son témoignage sera assurée.

LORS DE LA RENCONTRE

1. Établissez le contact en assurant le respect et la confidentialité

« Je suis content qu'on prenne le temps de discuter de ce sujet ensemble, même s'il est délicat. Je vous assure que cet échange restera confidentiel*. »

**Vous pouvez lever la confidentialité seulement en cas de risque grave imminent pour la personne impliquée ou pour quelqu'un d'autre.*

2. Précisez l'objectif de la rencontre

« Mon intention aujourd'hui est de vous partager mes inquiétudes et de voir comment je peux vous soutenir. Avez-vous des attentes particulières pour la rencontre ? »

3. Nommez et validez vos perceptions et vos responsabilités en parlant au « je ».

« J'ai vu votre conjoint à plusieurs reprises sur les lieux du travail dans les dernières semaines. Je m'inquiète pour vous. Est-ce que tout va bien ? » (ou tout autre signe observable de violence conjugale)

« Dans notre entreprise, nous avons à cœur le bien-être de nos employé(e)s et nous voulons les soutenir en cas de difficulté. Nous croyons que nos employé(e)s ne devraient sous aucun prétexte vivre de la violence. Nous sommes également responsables de votre sécurité lorsque vous êtes au travail. »

4. Invitez-la, si elle le souhaite, à partager son histoire

« Est-ce que vous voulez en parler ? »

Si elle ne le souhaite pas, présentez-lui les ressources d'aide disponibles et indiquez-lui qu'elle peut revenir vous en parler quand elle le décidera. Faites un suivi régulier avec l'employée pour vous assurer qu'elle va bien.

5. Écoutez la personne et respectez ses décisions

« Cela ne doit pas être facile. Je respecte vos choix et vos décisions. Je vous crois. »

6. Offrez votre soutien et présentez-lui les mesures d'accommodements prévues par l'entreprise ainsi que la liste des ressources spécialisées

« Est-ce qu'il y a quelque chose que je peux faire ? »

« Avez-vous des attentes particulières concernant notre rôle dans cette situation ? »

« Est-ce qu'il y a des mesures parmi celles présentées qui seraient utiles pour vous ? »

Exemples de mesures d'accommodement :

- Offrir des congés appropriés pour obtenir du soutien, préparer son départ de son conjoint ou consulter des ressources
- Proposer de modifier son numéro de téléphone ou son courriel
- Offrir la possibilité de modifier ses tâches de travail
- Offrir la possibilité de changer d'horaire de travail
- Offrir la possibilité de consulter des ressources spécialisées lors de ses heures de travail, sans perte de salaire
- Proposer de l'accompagner dans une maison d'aide et d'hébergement
- Proposer de mettre en place le plan de sécurité si la situation l'exige avec l'aide d'une ressource spécialisée
- Autoriser l'employée à aller porter plainte durant ses heures de travail
- Proposer une offre financière d'urgence
- Proposer un retour progressif au travail

7. Référez-la vers des ressources spécialisées

« Les maisons d'aide et d'hébergement peuvent vous soutenir et vous accompagner, peu importe ce que vous décidez. »

- Offrir la liste des ressources spécialisées
- Proposer d'appeler dans une maison d'aide et d'hébergement pour victimes de violence conjugale
- Expliquer que les maisons d'aide et d'hébergement offrent toute une gamme de services, pas seulement de l'hébergement, et qu'elles sont là pour accompagner les femmes en fonction de leurs besoins

APRÈS LA RENCONTRE

Avec l'accord de l'employée concernée, et si nécessaire, mettez en place un plan de sécurité.

Élaborez-le conjointement avec un intervenant d'une maison d'aide et d'hébergement et l'employée victime.

Prévoyez un suivi régulier avec la personne concernée.

ANNEXE 5 - POUR LA PERSONNE-RESSOURCE DE L'ENTREPRISE

Modèle de plan de sécurité contre la violence conjugale en milieu de travail

(Tiré du module 4 de la formation en ligne d'Éducaloi qui présente le modèle du plan de sécurité du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale)

Un plan de sécurité doit contenir diverses options qui visent à renforcer la protection de l'employé(e) au travail. Ce plan peut être mis en place en cas de situation à risque pour la victime, mais aussi pour les autres employé(e)s.

Ce plan doit être développé avec une ressource spécialisée en matière de violence conjugale ainsi qu'avec l'employé(e) victime de violence. Nous vous invitons à contacter une maison d'aide et d'hébergement la plus proche de votre lieu de travail.

AVANT D'ENTAMER LE PLAN DE SÉCURITÉ

Nommez, au sein de l'entreprise, une personne-ressource responsable de la mise en œuvre du plan.

Contactez une maison d'aide et d'hébergement pour développer le plan de sécurité personnalisé.

LORS DE VOTRE RENCONTRE AVEC L'EMPLOYÉ(E)

1. **Précisez-lui que le plan de sécurité est un document souple et modifiable qui sert à assurer sa sécurité et celle de ses collègues au travail.**

La victime de violence conjugale peut avoir un plan de sécurité pour la maison également. Ce plan est à développer avec un intervenant de maison d'aide et d'hébergement.

2. **Déterminez avec la victime (et avec l'experte en violence conjugale) les mesures qui seront mises en place pour assurer sa sécurité sur les lieux du travail.**

PAR APRÈS

3. **Identifier la ou les personnes ayant accès au plan de sécurité et assurer la confidentialité des documents.**

MESURES POSSIBLES

- Appliquer toute ordonnance du tribunal ;
- Modifier le numéro de téléphone et les adresses électroniques de la victime au bureau ;
- Désactiver la localisation des appels sur le téléphone de l'employée concernée ;
- Recueillir les messages/courriels offensants envoyés par l'agresseur pouvant servir de preuves pour des procédures judiciaires ;
- Supprimer toute référence au nom et emplacement de l'employée sur des sites internes ou externes, médias sociaux ou autres ;
- Déplacer le poste de travail de l'employée ou l'éloigner des zones visibles par le public ;
- Autoriser l'employée à rentrer par une autre porte moins visible ;
- Mettre en place un système de covoiturage ;
- Choisir une personne qui pourra déplacer l'employée concernée rapidement en cas de menace ;
- Préprogrammer le numéro de la police sur le téléphone de l'employée ;
- Préprogrammer le numéro d'une maison d'aide et d'hébergement sur le téléphone de l'employée ;

- Modifier l'horaire de travail de l'employée ;
- Faire en sorte qu'un agent de sécurité accompagne l'employée jusque dans le stationnement ;
- Demander aux collègues de ne pas fournir des renseignements personnels sur l'employée ;
- Offrir aux employé(e)s de l'accueil une photo/description de l'agresseur et empêcher son accès sur les lieux de travail ;
- Vérifier avec l'employée s'il y a une ordonnance d'interdiction de contact, si c'est le cas, prévenir la police si le conjoint se présente sur les lieux de travail ;
- Choisir un mot/phrase clé avec l'employée qu'elle peut utiliser si elle est en danger et elle a besoin d'aide.

4. Proposez à l'employée d'amener un bagage d'urgence au travail en cas de besoin de quitter rapidement. Un bagage d'urgence peut contenir :

Contenu suggéré du bagage d'urgence		
Certificat de naissance	Avis de cotisation d'impôt	Preuve de résidence permanente ou autre
Carte d'assurance maladie	Factures des comptes	Carnet de santé
Carte d'assurance sociale	Documents liés à la résidence	Médicaments et prescriptions
Permis de conduire	Documents liés à la voiture	Carnet d'adresses
Passeport	Documents liés à l'école	Clés
Contrat de mariage	Testaments	Vêtements et objets importants
Jugement de divorce	Papiers d'immigration	Vêtements, matériel scolaire
Argent et cartes de débit/crédit	Permis de travail	Bulletins scolaires des enfants

- 5. Demandez à l'employée de choisir une personne (famille, collègues, ami.es) de référence qu'il sera possible d'appeler en cas de besoin.**
- 6. Offrez à la victime de contacter une maison d'aide et d'hébergement.**
- 7. Vérifiez avec l'employée s'il y a d'autres mesures possibles en fonction de sa situation.**
- 8. Gardez le contact régulièrement avec l'employée.**
- 9. Vérifiez s'il est nécessaire d'avertir d'autres employé.es du risque de violence conjugale.**

ANNEXE 6 - POUR LA PERSONNE-RESSOURCE DE L'ENTREPRISE

LES SIGNES DE RISQUE ÉLEVÉ DE VIOLENCE

(Tiré de la Trousse d'accompagnement pour les entreprises...)

L'évaluation du risque de violence ne s'improvise pas

Signes avertisseurs sérieux afin d'effectuer une intervention rapide pour assurer la sécurité de la victime et du personnel

Si vous remarquez certains comportements ou avez des inquiétudes, consulter une ressource d'aide externe spécialisée

Si toutefois vous craignez pour la vie de la victime, contacter les autorités policières

SIGNES CHEZ LA VICTIME	SIGNES CHEZ L'AGRESSEUR
Vient de se séparer ou projette de le faire (La rupture est souvent le moment le plus dangereux. L'agresseur n'accepte pas la perte de contrôle sur sa victime. Bien souvent, la violence s'intensifie après la rupture.)	Encore en contact avec la victime et ses enfants
Craint pour sa sécurité et celle de ses enfants	A accès à des armes
En procédure de demande pour la garde des enfants	A des antécédents de violence envers elle ou envers d'autres personnes
Débute une nouvelle relation	A proféré des menaces à son endroit si elle le quitte
Dissimule ses blessures	Menace de faire du mal à ses enfants ou à ses animaux domestiques ou de détruire ses biens
N'a pas accès à un téléphone si elle n'est pas au travail	A menacé de se suicider
N'a pas de réseau social hors du travail	L'a agressée physiquement ou a essayé de l'étrangler
Confrontée à d'autres facteurs de vulnérabilité (langue, handicap, statut de citoyenneté vit en région isolée)	Traverse une phase difficile (perte d'emploi, séparation, dépression, processus judiciaire)
	Convaincu qu'elle fréquente quelqu'un d'autre
	La tient responsable de la situation
	Ne cherche pas à avoir de l'aide pour modifier son comportement violent
	Surveille physiquement ses moindres gestes ou encore par le biais des technologies de communications
	Consomme de façon abusive (médicaments, alcool, drogues, jeux)

ANNEXE 7 - POUR LA PERSONNE-RESSOURCE DE L'ENTREPRISE

COMMENT GARDER LE CONTACT AVEC UNE EMPLOYÉE VICTIME DE VIOLENCE EN TÉLÉTRAVAIL

(Tiré du site internet du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale)

Le télétravail implique pour la victime de se retrouver en quelque sorte en « huis clos », seule avec son agresseur, isolée ; elle risque donc davantage de subir des actes de violence plus fréquents et plus graves.

Les possibilités de fuir un contexte de violence conjugale sont complexifiées et il est également plus difficile pour une personne victime de communiquer avec les personnes à l'extérieur de chez elle.

Le télétravail donne des moyens supplémentaires de contrôle de la victime de violence conjugale et peut interférer avec la prestation de travail.

Quelques suggestions pour garder le contact :

- Faites-lui savoir que vous êtes présent en l'appelant ou en lui écrivant régulièrement
- Proposez-lui d'aller faire une marche ou de prendre un café
- Offrez-lui la possibilité de venir travailler en personne
- Envoyez à l'ensemble du personnel un courriel présentant les ressources spécialisées et le lien vers le service de clavardage de SOS violence conjugale

Pour prévenir une situation à risque, vous pouvez vous entendre avec la personne et choisir un mot ou une phrase clé qu'elle peut utiliser lorsqu'elle est en danger. Si vous entendez le mot ou la phrase clé, appelez-la et posez des questions auxquelles elle peut répondre par oui ou par non :

- Conjoint à côté ou près ?
- Êtes-vous en danger ?
- Voulez-vous que j'appelle le 911 ?
- Voulez-vous que j'appelle une maison d'aide et d'hébergement pour vous ?
- Voulez-vous que je contacte un membre de votre famille ?
- Que puis-je faire pour vous ?

Vous pouvez aussi convenir d'utiliser les signaux d'appel à l'aide d'une main face à l'écran de l'ordinateur

- 4 doigts relevés et pouce replié dans la paume de la main
- Ou les 4 doigts recouvrent le pouce