

POUR UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN ET EXEMPT
DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT

GUIDE D'INFORMATION

Violence conjugale



pour que ça cesse.

agispourquecacesse.com

**PUBLIÉ PAR LA CONFÉDÉRATION
DES SYNDICATS NATIONAUX**

csn.qc.ca

RÉDACTION

SERVICE DE SANTÉ-SÉCURITÉ ET D'ENVIRONNEMENT-CSN
SERVICE DE RECHERCHE ET DE CONDITION FÉMININE-CSN

PRODUCTION

SERVICE DES COMMUNICATIONS-CSN

DESIGN GRAPHIQUE ET ILLUSTRATION

ÉMILIE TREMBLAY

DÉPÔT LÉGAL

BANQ 2020 ET BAC 2020

ISBN


978-2-89501-110-1

2020



TABLE DES MATIÈRES

4	INTRODUCTION
4	Le privé est politique
5	UN ENJEU QUI CONCERNE TOUT LE MONDE
6	Définition
7	Prévalence
7	Des préjugés tenaces
8	Facteurs de risque et facteurs de protection
9	Réalités particulières
11	Une approche adaptée
12	DE LA MAISON AU TRAVAIL
13	Manifestations de violence conjugale au travail
13	Impacts sur le rendement professionnel
14	Agir pour que la violence cesse
15	Agir syndicalement
19	Une personne vous dit subir de la violence conjugale : que faire ?
20	Avoir recours aux services policiers
22	DISPOSITIONS LÉGALES RELATIVES À LA VIOLENCE CONJUGALE
25	Ressources en matière de violence conjugale
27	Liens utiles en matière de violence conjugale
29	EXEMPLES DE DISPOSITIONS POUVANT ÊTRE NÉGOCIÉES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE
30	Exemple de chapitre de convention collective intégrant l'enjeu de la violence conjugale
33	Exemple d'une clause de convention collective sur les congés pour violence conjugale
34	NOTES ET RÉFÉRENCES

Le symbole  en bas des pages permet une navigation interactive vers la table des matières.





INTRODUCTION

Depuis des décennies, la CSN œuvre à outiller ses syndicats affiliés pour les aider à prendre en charge des phénomènes de violence et de harcèlement au travail. Cette préoccupation constante a mené à la production de nombreux ouvrages visant à soutenir les syndicats dans leur action autour de ces enjeux. Le présent guide traite du phénomène de la violence conjugale. Son objectif principal est de provoquer une prise de conscience collective des impacts de cette forme de violence en contexte de travail et d'entraîner sa prise en charge¹.




Le privé est politique

Le fameux slogan des années 1970 du mouvement des femmes *Le privé est politique* prend tout son sens dans cette démarche syndicale. Le respect de la vie privée ne peut être invoqué pour éviter d'intervenir sur la question de la violence conjugale en contexte de travail. Il ne peut y avoir de passe-droit au nom du « cadre privé » auquel est associée ce type de violence; en effet, nous ne pouvons faire fi des manifestations de cette violence qui se transportent jusqu'au travail. Nous devons reconnaître, collectivement, les différentes formes de violence subies par les femmes et agir pour qu'elles cessent enfin.

En tant que syndicat, nous devons nous engager à soutenir les personnes, en très grande majorité des femmes, qui subissent de la violence conjugale. Nos collègues de travail aux prises avec de telles difficultés doivent se sentir appuyées par toute la communauté, notamment par leur syndicat. En développant des actions collectives visant à contrer la violence en milieu de travail, quelle que soit sa forme, nous agissons pour des milieux de travail plus sécuritaires pour toutes et pour tous.

La CSN ajoute sa voix au Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale qui a lancé une vaste campagne de sensibilisation intitulée *Milieux de travail alliés contre la violence conjugale*. Cette campagne invite tant les employeurs que les syndicats à se mobiliser et à mettre en place des mesures dans les milieux de travail visant à protéger les victimes de violence conjugale et à sensibiliser les membres sur ce problème.



**Un enjeu qui concerne
tout le monde**

—

Durant les années 1970, les réflexions et les luttes des militantes féministes ont permis à la société québécoise d'évoluer. Considérée auparavant comme une affaire strictement privée, la violence conjugale devient graduellement un problème à caractère social et public dont les répercussions dévastatrices se font sentir sur l'ensemble de la population. Après l'adoption d'une série de politiques ministérielles ayant trait à cet enjeu, le gouvernement du Québec adopte, en 1995, sa *Politique d'intervention en matière de violence conjugale* au terme d'une vaste consultation impliquant de nombreux acteurs qui proviennent des milieux gouvernemental, communautaire, universitaire et associatif. Cette politique vise alors à mettre de l'avant une approche « globale, cohérente, complémentaire et concertée de tous les acteurs appelés à mener des actions pour contrer la violence conjugale² ».

Afin d'agir pour contrecarrer ce phénomène, il est important de le définir et de comprendre ses schémas d'opération ainsi que ses divers effets sur les personnes qui le vivent.



Définition

Dans sa politique, le gouvernement du Québec définit ainsi la violence conjugale :

« La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. Les spécialistes appellent cette progression « l'escalade de la violence ». Elle procède, chez l'agresseur, 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 les 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 elle³. »

L'action de l'agresseur se caractérise par un contrôle coercitif; son comportement prive la victime de sa liberté et de son autonomie, lui ôte le sentiment d'être elle-même, suscite la peur chez elle et l'empêche de faire ce qu'elle veut ou la force à agir contre son gré⁴. L'agresseur adopte une série de comportements pour contrôler sa conjointe ou son ex-conjointe et peut user envers elle de violence physique, psychologique, émotionnelle, verbale, économique ou sexuelle. Avec le développement de la technologie numérique,

la traque par le biais des systèmes de géolocalisation et des réseaux sociaux devient un autre moyen de conserver sur elle le contrôle à distance.

Au Québec, nous employons plus fréquemment les termes « violence conjugale » pour décrire la violence vécue au sein d'une relation intime. Toutefois, d'autres expressions sont aussi utilisées pour évoquer cette forme de violence telles que violence familiale, violence domestique et violence entre partenaires intimes. À noter que dans le présent guide, nous entendons par violence conjugale celle que fait subir une personne à son conjoint ou à sa conjointe au sein d'une relation maritale, en union de fait, en union libre avec ou sans cohabitation ou dans une relation entre partenaires adolescents. La violence conjugale peut survenir à tous les âges de la vie.



Prévalence

Bien que les hommes puissent être victimes de violence conjugale, les formes de violence les plus graves sont infligées deux fois plus souvent aux femmes. Selon les données policières québécoises, les femmes représentent 80 % des victimes de violence en contexte conjugal⁵. Présente dans toutes les cultures et dans tous les milieux sociaux, la violence conjugale est un problème social universel. Bien que peu d'études se soient intéressées à la prévalence de la violence domestique au sein de populations considérées plus vulnérables, des recherches démontrent tout de même que certains groupes sont plus touchés par ce problème, soit les femmes autochtones, les personnes bisexuelles, les femmes immigrantes provenant de pays en voie de développement, les personnes ayant un handicap sévère et les personnes âgées de 50 à 65 ans⁶. Insistons toutefois sur le fait que la violence conjugale s'exerce dans tous les milieux et au sein de toutes les classes sociales. Un homme qui exerce des violences à l'endroit d'une femme peut être quelqu'un que vous côtoyez régulièrement, soit un voisin, un collègue de travail, un parent, un ami.



Des préjugés tenaces

Pourquoi reste-t-elle avec lui? Cette question revient souvent. Pourtant, les enjeux qui se posent en situation de violence conjugale sont nombreux, graves et complexes. Cette forme de violence peut s'exercer dans le cadre d'une relation actuelle ou passée. Toutes les données le confirment : c'est lors d'une rupture qu'une victime de violence conjugale est le plus à risque de subir des blessures graves ou même d'être tuée. Craignant que le conjoint violent s'en prenne à elle ou à ses enfants, elle peut se sentir piégée et accepter de demeurer dans cette relation toxique. Il est d'ailleurs fréquent que le partenaire violent fasse usage de menaces, par exemple celles de se suicider, de mettre en péril la vie des enfants, etc. La victime est souvent isolée et dispose de peu de ressources, ses ami-es et les membres de sa famille l'ayant délaissée par incompréhension ou parce qu'ils ont été écartés par l'agresseur au fil

du temps. La victime peut aussi s'isoler afin d'éviter l'affrontement avec le conjoint. À la longue, la violence conjugale provoque un fort sentiment de détresse, de désespoir, de déconsidération et de mésestime de soi chez la personne qui la subit. Il peut être difficile pour l'entourage de reconnaître le contrôle coercitif dont elle fait l'objet, car le comportement de l'agresseur est essentiellement psychologique et émotionnel, presque invisible. Mais pour la victime, un regard, un mot ou un geste et elle sait que les ennuis suivront.

En réaction aux agressions, certaines femmes peuvent riposter, démontrer leur colère, tenter de rééquilibrer le pouvoir dans le couple, résister pour se protéger. Dans de tels contextes, il arrive que la violence conjugale soit perçue comme un conflit familial, une « chicane de couple » où les femmes seront considérées comme des personnes violentes. Il importe de comprendre ici qu'il s'agit souvent, pour elles, de résister afin de se protéger ou d'assurer leur survie.



Facteurs de risque et facteurs de protection

Encore aujourd'hui, la violence perpétrée par un partenaire intime est la forme la plus fréquente de violence faite aux femmes. Malgré une plus grande prise de conscience collective quant aux enjeux qu'elle représente, 70 % des actes de violence conjugale ne sont toujours pas déclarés à la police⁷. Une combinaison de facteurs de plusieurs ordres augmente le risque que s'exerce de la violence en contexte conjugal. Sans les nommer tous, il faut souligner que certains sont liés aux conditions socioéconomiques dans lesquelles évoluent les personnes, comme les inégalités entre les femmes et les hommes, la pauvreté et le chômage ainsi qu'une conception stéréotypée des rôles sexuels. S'ajoutent à cela des normes sociales prônant une certaine tolérance à la violence et la quasi-absence de conséquences pour les agresseurs⁸.

À n'en pas douter, la violence domestique mine la situation économique des personnes qui la subissent et, en ce sens, les politiques ou les programmes sociaux ayant pour objectif de réduire ou d'éliminer la pauvreté, de promouvoir l'accès des femmes au marché du travail et de contrer les inégalités femmes-hommes auront pour effet de la réduire. Divers programmes de prévention en milieu scolaire auprès des enfants ainsi que des adolescentes et adolescents peuvent de plus y contribuer; ceux-ci visent à développer leurs habiletés sociales, notamment la résolution de conflits et la capacité à agir comme témoins actifs et à promouvoir des relations amoureuses saines et exemptes de violence. D'autres stratégies peuvent également réduire la violence conjugale, par exemple celles qui ont un effet sur les normes sociales par l'entremise de campagnes de sensibilisation médiatiques.

Comme nous le verrons plus loin, les syndicats peuvent également jouer un rôle prépondérant en agissant sur les milieux de travail.



Réalités particulières

Certains groupes peuvent vivre des réalités qui leur sont propres en ce qui concerne la violence conjugale. C'est le cas pour les femmes autochtones, les personnes LGBTQ+, les femmes ayant un handicap et les femmes immigrantes. Malheureusement, les études sur la violence envers ces populations demeurent peu nombreuses, bien que les défis auxquels elles sont confrontées sont complexes en raison des contraintes et des obstacles intimement liés à leur situation qui s'ajoutent à la difficulté de dénoncer les abus dont elles sont victimes.

FEMMES AUTOCHTONES

Les femmes autochtones sont surreprésentées parmi les personnes subissant de la violence au pays. Outre la violence systémique dont elles sont l'objet et qui a récemment été mise au jour⁹, elles peuvent aussi vivre de la violence au sein de relations intimes, dans leur famille proche ou élargie, dans leur entourage ainsi que dans la communauté. Pour Femmes autochtones du Québec, la colonisation des peuples autochtones par le régime des pensionnats et le placement massif de jeunes Autochtones dans des familles non autochtones a eu des impacts dévastateurs qui ont contribué aux problématiques de violence vécues aujourd'hui dans les communautés¹⁰. Quoique les femmes et les enfants demeurent les principales victimes de cette violence conjugale, les hommes sont également à risque en raison de l'héritage du colonialisme qui a eu pour effet la désintégration des familles.

Dénoncer une situation de violence familiale demeure très difficile pour ces victimes aux prises avec la honte et la perte de l'estime de soi. La banalisation de certains actes de violence perçus comme étant « moins graves » génère également chez plusieurs d'entre elles une hésitation à rapporter leur situation. Par ailleurs, la crainte d'être stigmatisée ou marginalisée au sein de leur communauté ainsi que la peur de représailles de l'agresseur, qui peut être le conjoint, une connaissance, un ami ou un voisin, constituent des obstacles à la dénonciation. La peur de perdre ses enfants, de provoquer l'emprisonnement du partenaire ou d'être expulsée de sa communauté ainsi que le manque d'accès à des logements abordables et salubres constituent également des contraintes à la dénonciation. S'ajoute finalement à ces obstacles l'insuffisance de services adaptés à la réalité des Autochtones¹¹.

PERSONNES LGBTQ+

Les couples de même sexe peuvent être aux prises avec des difficultés particulières lorsque vient le temps de demander de l'aide. Ces contraintes peuvent être l'isolement, le manque de services adaptés à ces réalités ou les pressions sociales qui commandent de maintenir une image positive de la communauté. La peur de révéler son orientation ou son identité sexuelle et le fait que d'autres personnes croient à tort que les partenaires au sein d'une relation homosexuelle se font

mutuellement subir de la violence constituent d'autres obstacles au signalement de la violence subie¹². Étant membres d'un groupe minoritaire ou marginalisé et ayant vécu diverses formes de discrimination ou de harcèlement, ces personnes peuvent hésiter à dévoiler leur situation et à solliciter de l'aide lorsqu'elles sont aux prises avec de la violence conjugale. Selon des données policières du Québec, les hommes subissent plus de violence conjugale que les femmes au sein des couples de même sexe¹³.

FEMMES AYANT UN HANDICAP

La violence conjugale affecte également de façon particulière les femmes ayant un handicap ou des incapacités de toutes sortes. Les organismes spécialisés estiment que ces femmes sont plus à risque que les autres de subir de la violence conjugale. En outre, la violence qu'elles vivent est plus sévère et elles ont plus de difficulté à la dévoiler. Ces violences peuvent être perpétrées non seulement par leur conjoint, mais aussi par les personnes qui leur prodiguent des soins. En raison de la dépendance envers le conjoint accentuée par leur handicap, les femmes qui veulent le quitter, tenter de le quitter ou dénoncer la violence dont elles sont l'objet rencontrent des défis importants. Les obstacles les plus grands à cet effet sont l'accès à des services adaptés et appropriés ainsi qu'à un logement convenable et accessible et la capacité à assurer leur sécurité financière. Il faut également voir à ce que leur relocalisation se fasse dans des conditions propres à assurer leur sécurité physique. Par ailleurs, les victimes peuvent craindre d'être placées en établissement, de perdre la garde de leurs enfants ou de ne pas retrouver un autre conjoint. Ajoutons enfin que le mythe selon lequel les femmes en situation de handicap n'ont pas de partenaire intime¹⁴ demeure tenace au sein de la population.

FEMMES IMMIGRANTES

Les femmes immigrantes sont aussi aux prises avec des défis importants lorsqu'elles subissent de la violence conjugale. Même si peu de données statistiques quantitatives sont disponibles sur la prévalence de la violence domestique subie par les femmes immigrantes, celles qui en sont victimes rencontrent des obstacles supplémentaires. On peut nommer à cet effet les contraintes de l'immigration, les difficultés linguistiques, les barrières à la reconnaissance des qualifications professionnelles et l'isolement¹⁵. Les femmes parrainées par leur conjoint ou en attente de parrainage seraient plus vulnérables face à la violence conjugale. D'ailleurs, les femmes immigrantes qui sont parrainées sont celles qui utilisent le plus les services des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence dans la région de Montréal¹⁶. Leur réseau social étant plus limité, elles se retrouvent souvent plus isolées. De plus, les femmes qui ont été victimes de persécution politique ont peur des autorités et ne font pas confiance aux institutions gouvernementales.



Une approche adaptée

En tant que représentante ou représentant syndical, vous devez tenir compte de ces diverses réalités lorsque vous intervenez auprès des femmes autochtones, des immigrantes et des femmes ayant un handicap ainsi que des membres des communautés LGBT+. Leur parcours de vie ponctué de diverses discriminations et la méfiance que ces personnes peuvent ressentir envers les institutions représentent autant de défis qu'elles doivent surmonter lorsque vient le temps de se confier. Les obstacles auxquels elles sont confrontées sont réels et demandent du doigté ainsi qu'une approche compréhensive, exempte de préjugés. Une telle approche permet d'établir un lien de confiance avec elles, de faire preuve d'empathie, d'être sensible à leur détresse et à leur souffrance. Pour une intervention plus spécialisée, il pourrait être judicieux de faire appel à des organisations qui se concentrent sur ces questions. Certaines ressources en violence conjugale abordent en effet ces enjeux particuliers. Quelques-unes se retrouvent dans la [liste des ressources](#) en page 25.





De la maison au travail

—

La violence entre partenaires intimes peut se faire sentir jusque dans les milieux de travail. Comme le rappelle le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, qui regroupe 43 maisons à travers le Québec, la violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison¹⁷. Selon une étude pancanadienne, près d'une travailleuse sur trois a déjà été victime de violence conjugale au cours de sa vie et plus de la moitié d'entre elles ont déclaré que la violence s'était poursuivie sur leur lieu de travail d'une façon ou d'une autre¹⁸.



Manifestations de violence conjugale au travail

Le défi majeur est de savoir repérer les manifestations de violence conjugale qui peuvent avoir cours en milieu de travail. L'abuseur peut se manifester par l'envoi de multiples courriels et de messages textes, par des appels incessants, du harcèlement à proximité du travail et des intrusions sur le lieu de travail, ainsi que par des communications avec les collègues ou l'employeur de la victime. L'autre défi, plus primordial encore, consiste à apporter un soutien à la victime.



Impacts sur le rendement professionnel

La grande majorité des personnes vivant de la violence conjugale subissent des effets négatifs sur leur rendement professionnel, car elles manquent de concentration et éprouvent une sensation de grand stress, d'anxiété, de tristesse, de peur ou de fatigue. Ces difficultés à répondre aux exigences se répercutent tant sur leur capacité à assumer la charge de travail et à respecter horaires et délais que sur leurs relations avec leurs collègues. Certaines personnes peuvent avoir de la difficulté à se rendre au travail, à y demeurer et à accomplir leurs tâches convenablement; d'autres arrivent souvent en retard, s'absentent régulièrement et s'isolent du reste de l'équipe. Certaines personnes voudront faire des heures supplémentaires pour ne pas avoir à retourner à la maison. Des erreurs fréquentes peuvent aussi être commises. La peur de perdre son emploi et de manquer d'argent est de plus souvent évoquée par les personnes aux prises avec un problème de violence conjugale.

Outre ces conséquences sur le travail, d'autres indices peuvent nous permettre de comprendre qu'une personne subit de la violence conjugale, par exemple lorsqu'elle présente des ecchymoses, des tuméfactions au visage (souvent camouflées par du maquillage abondant), des coupures, des os cassés ou encore une perte d'audition. Bien souvent, la victime attribuera ses blessures à des chutes ou à des accidents. Il

faut également prêter une attention particulière au fait qu'elle porte des vêtements inappropriés pour la saison (col roulé et manches longues en été, lunettes fumées, etc.).

La violence conjugale a aussi des conséquences sur les milieux de travail des agresseurs. Près de la moitié des répondants ayant pris part à une étude menée auprès de partenaires violents ont affirmé que leurs problèmes avaient eu un impact sur leur rendement au travail, entre autres parce qu'ils consacraient du temps de travail à préparer des actes de violence ou à harceler leur cible¹⁹.

Toutes ces répercussions sont en effet susceptibles de se produire, sans compter les effets collatéraux sur les collègues et sur le climat de travail tant des victimes que des agresseurs. Le fléau de la violence conjugale entraîne notamment, au sein d'une organisation, des problèmes de surcharge de travail, des enjeux de santé et de sécurité et une hausse des coûts associés aux assurances collectives. De fait, en plus des coûts humains importants, nous observons également des pertes économiques substantielles évaluées à près de 78 millions de dollars par année au Canada²⁰. Au bout du compte, l'ensemble des conditions au sein d'un milieu de travail donné peut pâtir des manifestations de la violence conjugale sur le lieu de travail lui-même.

Reconnaissant les répercussions de la violence conjugale sur l'emploi et la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, l'Organisation internationale du travail a d'ailleurs adopté, en juin 2019, la *Convention sur la violence et le harcèlement au travail*²¹. Celle-ci recommande à ses membres (gouvernements, employeurs et syndicats) d'adopter diverses mesures visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail et de mettre en place des campagnes de sensibilisation et d'information, des congés rémunérés, des modalités de travail flexibles, des clauses de protection contre les congédiements, etc.²².



Agir pour que la violence cesse

Les recherches sur la violence conjugale stipulent qu'il faut diversifier et multiplier les stratégies pour la prévenir : mobiliser le milieu de travail s'avère donc essentiel pour prévenir et enrayer ce problème social. De fait, la préservation du lien d'emploi et du revenu des personnes aux prises avec un problème de violence conjugale renforce leur capacité à s'en libérer. Aussi, il a été démontré qu'il existe un lien entre les manifestations de violence au travail et l'escalade des violences. Les collègues sont d'ailleurs souvent les premières personnes à deviner qu'une travailleuse subit de la violence conjugale.



Agir syndicalement

La première action à poser est de reconnaître que la violence conjugale peut se manifester au travail et que les personnes qui la subissent en souffrent. Celles-ci ne doivent pas en être tenues responsables et avoir en plus à subir notre jugement, notre attitude réprobatrice et nos préjugés. Les syndicats doivent lancer un message clair afin de ne laisser planer aucune ambivalence quant à leur engagement à lutter contre la violence conjugale en contexte de travail. Cela dit, il importe également de poser d'autres actions :

- Rappeler à l'employeur ses obligations et responsabilités afin d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire et collaborer aux efforts allant en ce sens.
- Négocier de nouvelles clauses de convention collective avec l'employeur, par exemple :
 - L'inclusion de la violence conjugale dans la clause portant sur la violence et le harcèlement au travail afin que cette forme de violence soit reconnue comme pouvant survenir au travail²³. Des exemples de dispositions sont proposés en page 29;
 - L'inscription à la convention des congés prévus à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), et pour les milieux de travail de compétence fédérale, au *Code canadien du travail*, et ce, même si les conventions collectives sont réputées les contenir. De la sorte, on s'assure que les membres du syndicat en sont informés;
- Rappelons que la réforme de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), adoptée en 2018, a introduit de nouvelles dispositions offrant certains congés aux victimes de violence conjugale. Ainsi, elle prévoit deux congés rémunérés par année en raison de maladie, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel²⁴. Pour pouvoir en bénéficier, il faut compter au moins trois mois de service continu. Par ailleurs, la LNT prévoit également qu'un ou une salarié-e victime de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel peut s'absenter du travail sans salaire jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois, et jusqu'à 104 semaines si elle a subi des préjudices corporels graves en lien avec un acte criminel. Le ou la salarié-e doit aviser l'employeur de son absence le plus rapidement possible. Cette personne pourra, seulement si les circonstances le justifient en raison de la durée et du caractère répétitif des absences, demander un document justificatif. À titre d'exemple, elle pourrait fournir un certificat médical, un rapport de police ou encore une attestation de la maison d'hébergement ou d'un organisme venant en aide aux victimes de violence conjugale. À son retour au travail, elle récupère son poste avec toutes les conditions auxquelles elle aurait eu droit sans le congé. Il en est de même pour sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite, sous réserve du paiement habituel des cotisations qui sont exigibles relativement auxdits régimes; ses droits sont ainsi préservés.

Ces congés reconnus à la LNT peuvent constituer une véritable soupape pour les femmes qui voudraient effectuer des démarches afin d'assurer leur sécurité et celle de leurs enfants (quitter leur conjoint violent, se relocaliser en maison d'hébergement ou ailleurs, entreprendre des procédures juridiques ou déposer une plainte à la police, obtenir de l'aide psychosociale, etc.) Ces dispositions protègent ainsi leur lien d'emploi.

Pour les établissements ou les entreprises de compétence fédérale, le *Code canadien du travail* prévoit, depuis le 1^{er} septembre 2019, que le ou la salarié-e victime de violence familiale ou le parent d'un enfant qui en est victime a le droit, à chaque année civile, à un congé d'au plus dix jours qu'il peut prendre en une ou plusieurs périodes d'au moins une journée. Si la personne concernée travaille pour le même employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les cinq premiers jours du congé lui sont payés. Ces congés doivent notamment servir à recevoir des soins médicaux ou psychologiques, à obtenir des services de ressources spécialisées en violence conjugale, à recevoir de l'aide sur le plan juridique ou encore à déménager²⁵. À l'instar de la LNT, le *Code canadien du travail* prévoit que l'employeur peut demander des pièces justificatives. Le ou la salarié-e n'est tenu de les fournir que s'il lui est possible de les obtenir.

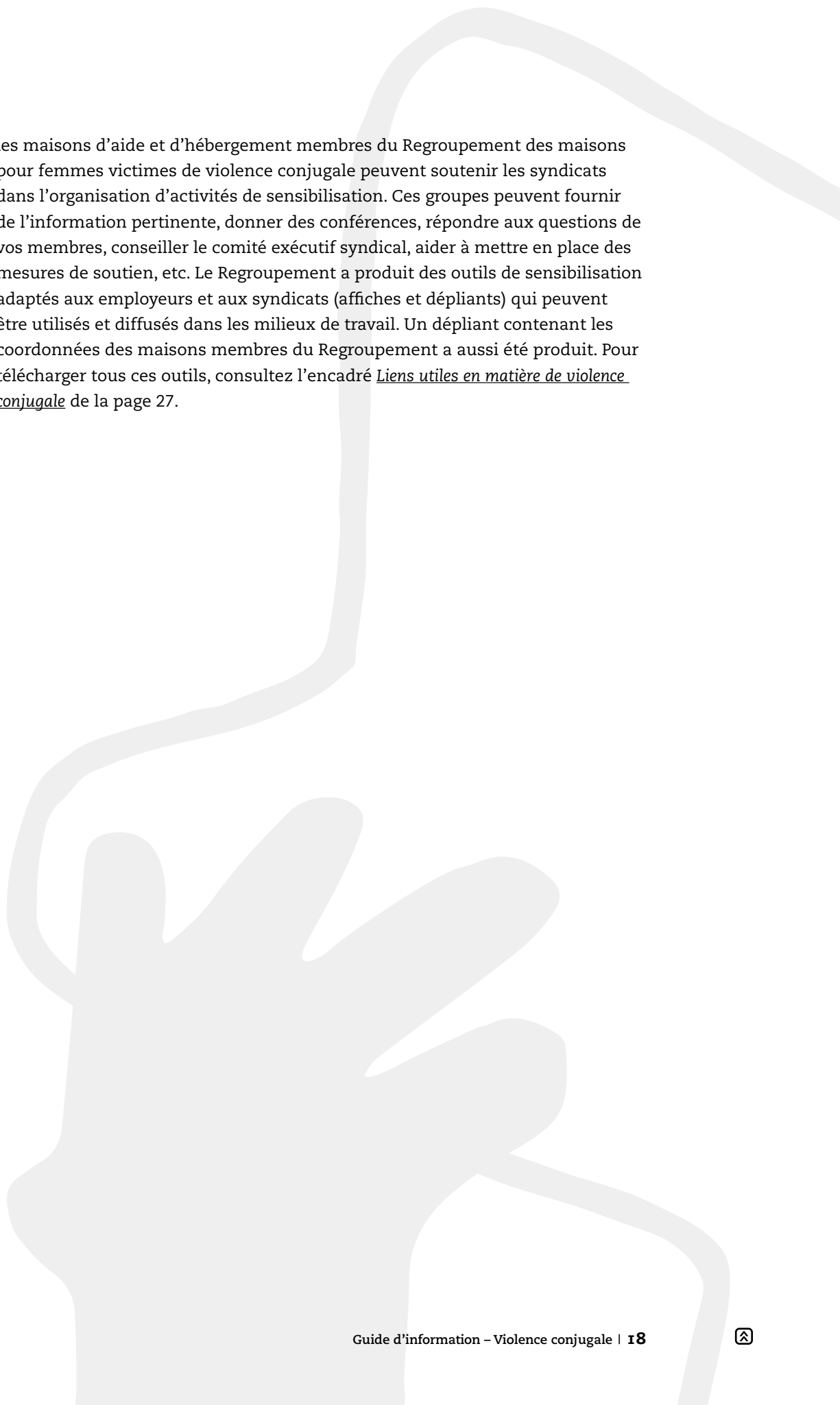
- L'obtention de congés payés supplémentaires à ceux qui sont prévus à la LNT ou au *Code canadien du travail* pour les victimes de violence conjugale.
- Intégrer dans la politique locale contre la violence et le harcèlement au travail un volet sur la violence conjugale. Rappelons que depuis le 1^{er} janvier 2019, la LNT oblige l'employeur à mettre en place et à rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes incluant un volet qui concerne les conduites à caractère sexuel. Il sera donc pertinent que cette politique locale aborde aussi la violence conjugale en contexte de travail. Plusieurs sections du présent guide peuvent être reprises dans la politique locale, notamment celles qui ont trait à la définition, aux préjugés tenaces et aux manifestations dans les milieux de travail. Il sera aussi opportun d'intégrer à cette politique des sections concernant le respect de la vie privée, le consentement de la victime (qui est nécessaire avant d'intervenir) et le soutien qui peut lui être apporté, ainsi qu'un protocole à suivre lorsqu'une travailleuse révèle être victime de violence conjugale.

Ce protocole devra inclure une marche à suivre lorsque le conjoint et la victime sont tous deux membres du syndicat. Au-delà des interventions que fera l'employeur, le syndicat devra procéder à une enquête, comme dans les cas de violence et de harcèlement entre deux membres de l'accréditation. La sécurité de la victime devra être assurée; le syndicat devra jouer son rôle à cet égard,

notamment en rappelant à l'employeur ses responsabilités d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire. Ainsi, des mesures pourraient être prises afin que victime et agresseur ne travaillent pas durant les mêmes quarts de travail, dans la même équipe ou au même endroit, par exemple.

Le devoir légal de représentation impose au syndicat de mener une enquête serrée, complète et sérieuse, laquelle devra s'appuyer sur des faits et sur le droit. À ce chapitre, il sera important de faire appel rapidement à la conseillère ou au conseiller syndical de la CSN attiré à votre dossier. Il importe également de souligner que le syndicat a la légitimité d'enquêter sur les actes de violence ou de harcèlement s'étant déroulés dans le contexte du travail. Toutefois, ce qui se passe à l'extérieur du contexte du travail ne peut faire partie de l'enquête. Il reste que si cette enquête révèle qu'il y a violence conjugale, des mesures doivent être prises rapidement pour assurer la sécurité de la personne qui en est victime au travail et celles des autres collègues, comme cela est indiqué plus haut. Si celle-ci y consent, vous pouvez également lui apporter du soutien, notamment en la dirigeant vers une maison d'aide et d'hébergement pour victimes de violence conjugale (voir l'encadré de la page 25 [Ressources en matière de violence conjugale](#)) et aux collègues du réseau d'entraide, s'il en existe un dans le milieu de travail. Pour en savoir plus sur le devoir de représentation, vous pouvez consulter le [Guide d'intervention en matière de conflit, d'incivilité, de violence et de harcèlement au travail](#)²⁶ et le chapitre traitant de l'enquête syndicale lors d'une plainte officielle ou d'une mesure disciplinaire dans le [Guide de prévention de la violence et du harcèlement au travail](#) de la CSN²⁷. Enfin, quoique les deux membres aient droit à une représentation juste, la sécurité de toutes et de tous au travail doit être assurée. En ce sens, l'intolérable ne peut être toléré; c'est le cas, d'ailleurs, de tous comportements violents, qu'ils soient perpétrés par des membres du syndicat ou non.

- Organiser des activités syndicales pour sensibiliser vos membres à cette problématique et leur donner de l'information sur le sujet, notamment à l'occasion de journées thématiques sur la condition féminine (par exemple lors des 12 jours contre la violence faite aux femmes qui s'échelonnent du 25 novembre au 6 décembre ou pour la journée du 8 mars). Vous pouvez faire de la sensibilisation et les informer en inscrivant un point d'information à l'ordre du jour de l'assemblée générale, par le biais des réseaux sociaux (groupe FB de votre syndicat, message dans le journal syndical, tracts d'information, etc.) ou en affichant le matériel de la campagne [Agis pour que ça cesse](#). Plusieurs vidéos peuvent être utilisées lors de ces activités (à cet effet, voir l'encadré de la page 27 [Liens utiles en matière de violence conjugale](#)).
- S'associer avec une maison d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale. Ces ressources sont les mieux placées pour intervenir et offrir des services aux femmes victimes de violence conjugale. À noter que



les maisons d'aide et d'hébergement membres du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale peuvent soutenir les syndicats dans l'organisation d'activités de sensibilisation. Ces groupes peuvent fournir de l'information pertinente, donner des conférences, répondre aux questions de vos membres, conseiller le comité exécutif syndical, aider à mettre en place des mesures de soutien, etc. Le Regroupement a produit des outils de sensibilisation adaptés aux employeurs et aux syndicats (affiches et dépliants) qui peuvent être utilisés et diffusés dans les milieux de travail. Un dépliant contenant les coordonnées des maisons membres du Regroupement a aussi été produit. Pour télécharger tous ces outils, consultez l'encadré [Liens utiles en matière de violence conjugale](#) de la page 27.



Une personne vous dit subir de la violence conjugale : que faire ?

Quel est le rôle des représentantes et représentants syndicaux devant des cas de violence conjugale au travail ?

- Offrir son soutien immédiat par une écoute active.
 - Devant une personne qui affirme subir de la violence conjugale, il faut faire preuve de compassion, de patience et de calme, parce que vous êtes peut-être la première personne à qui elle en parle. Il se peut que vous ayez de la difficulté à trouver les mots justes. Voici une série d'attitudes simples qui font du bien à ces personnes :

DES GESTES ET DES MOTS POUR RASSURER

- Écouter sans juger ni la victime ni l'agresseur.
- Respecter le rythme de la victime dans le dévoilement de son histoire.
- La croire et ne pas minimiser les événements qu'elle vit.
- Préciser qu'elle n'est pas responsable de ce qu'elle vit.
- Exprimer à haute voix les manifestations de violence qu'on repère dans son discours.
- Se positionner contre la violence.
- Respecter son ambivalence face au conjoint violent.
- La diriger vers les services offerts par les maisons d'hébergement.
- Lui indiquer que vous serez là pour elle, peu importe sa décision.
- La laisser s'exprimer sur différentes phases de la relation.
- Vérifier si elle a peur ou si d'autres personnes ont peur pour elle ou pour ses enfants.
- Se rappeler que la femme peut être dans différentes phases du cycle de la violence du conjoint, soit l'escalade de la tension, l'explosion, la déresponsabilisation, l'accalmie et la rémission. Au cours de ces phases, la personne qui subit la violence peut, tour à tour, croire qu'elle pourra contrôler la situation, ressentir de la colère, de la honte et de la peur, se sentir coupable et espérer que sa relation amoureuse devienne enfin saine²⁸.

- Si vous sentez que la sécurité de la femme ou de ses enfants est compromise, n'hésitez pas à agir. Lors d'une situation comportant un danger imminent de blessure grave ou de mort, n'hésitez pas à appeler la police. Outre ces cas, il faut laisser la personne victime de violence conjugale prendre ses propres décisions en lui rappelant que des maisons d'aide offrent des services multiples tels que de l'écoute, du soutien et de l'hébergement sécuritaire. Vous pouvez lui conseiller de prendre certaines précautions, par exemple en plaçant en sécurité et hors de la maison des documents légaux importants comme son certificat de naissance et son passeport ainsi que ceux de ses enfants. La victime devrait aussi garder dans son sac à main son téléphone cellulaire, ses cartes de crédit et d'assurance sociale ainsi que ses cartes d'assurance-maladie et d'hôpital et celles de ses enfants, de l'argent comptant, son permis de conduire, ses clés de maison et des numéros de téléphone importants comme ceux de personnes de confiance (ami-es, membres de la famille) et du refuge pour femmes le plus proche.
- Quoiqu'il faille prendre toutes les mesures possibles pour respecter la vie privée de la personne, il se peut que vous ayez à signaler l'incident à une autre personne s'il y a un risque imminent de danger. Pour cette raison, vous ne pouvez lui promettre la confidentialité en toutes circonstances.
- S'assurer de faire appliquer les clauses prévues à cet effet dans la convention collective. Comme cela est indiqué plus haut, des congés sont prévus à la *Loi sur les normes du travail* et au *Code canadien du travail* pour les personnes victimes de violence conjugale.
- De concert avec la personne qui subit de la violence et l'employeur (à qui incombe la responsabilité d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire), prévoir la mise en place d'un plan de sécurité sur le lieu de travail.
- Diriger la personne vers les ressources spécialisées appropriées (voir l'encadré de la page 25 *Ressources en matière de violence conjugale*).
- L'inviter à s'adresser au réseau d'entraide s'il en existe un dans le milieu de travail.

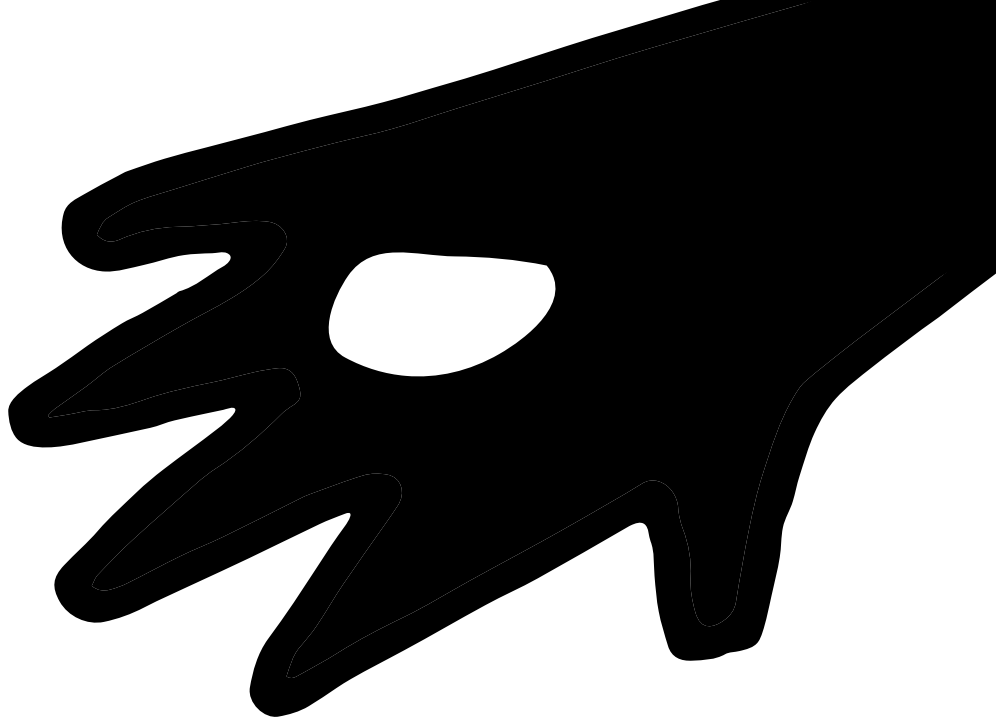


Avoir recours aux services policiers

En cas de risque imminent pour la victime, par exemple, si l'agresseur fait irruption sur le lieu de travail avec l'intention de la blesser ou de la tuer, s'il menace de le faire, ou encore s'il a avec lui une arme ou un objet faisant office d'arme (outil, couteau, etc.), il faut composer le 911. Il importe toutefois de garder en tête que le fait d'appeler la police n'assure pas automatiquement la sécurité d'une personne qui subit de la violence, car si l'agresseur n'est pas arrêté ou s'il est éventuellement libéré, elle peut se retrouver en danger. Un plan de sécurité développé avec le concours de l'employeur doit donc être planifié afin de la sécuriser (en faisant appel à une maison d'hébergement ou à une autre ressource, par exemple).

Par ailleurs, avant de faire appel à la police, il faut bien évaluer les impacts²⁹ de cette démarche sur les personnes concernées :

- Enjeux entourant la citoyenneté canadienne : S'il s'agit d'une personne qui a un permis de résidence temporaire (pour le travail, les études ou comme demandeuse d'asile avant d'avoir un statut de réfugié), qui détient un permis expiré ou dont le statut de réfugié n'a pas été accepté, faire appel aux services policiers peut représenter un risque d'expulsion du pays³⁰ ;
- Communauté LGBT+ : Le fait de contacter la police pourrait avoir pour conséquence sur les membres de cette communauté de devoir sortir du placard, et ce, contre leur gré ;
- Femmes autochtones : L'histoire des peuples autochtones, et des femmes en particulier, est composée d'innombrables constats de brutalité policière. Leurs craintes sont légitimes.



Dispositions légales relatives à la violence conjugale



Pour la CSN, les diverses réglementations en matière de violence au travail constituent des instruments de prévention en raison des obligations de prévention et de réparation qui y sont associées. Notons qu'à cet égard, la CSN revendique une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au travail. À cet effet, le gouvernement a déposé en octobre 2020 un projet de loi modifiant le régime québécois de la santé et de la sécurité du travail qui oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la protection des personnes qui sont exposées à une situation de violence conjugale sur les lieux de travail. Au moment d'écrire ces lignes, la CSN est en attente des textes finaux qui résulteront des travaux parlementaires sur le projet de loi. Il reste que selon l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST), l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs³¹. Le *Code criminel*, le *Code civil du Québec* et la *Charte des droits et libertés de la personne* incluent aussi des dispositions permettant d'interpréter l'obligation générale de l'employeur d'assurer un milieu de travail sécuritaire s'étendant aux manifestations de violence conjugale au travail.

L'article 2087 du *Code civil* prévoit que « l'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié ». Cet article stipule que l'employeur doit protéger les travailleuses et travailleurs « de toute violence au travail, y compris de la violence conjugale, et ce, lorsque l'employeur est au courant (ou devrait être au courant) de la menace qui pèse sur l'un ou l'une d'eux. En cas de manquement à cette obligation (responsabilité contractuelle) ou de faute (responsabilité extracontractuelle), l'employeur peut être condamné à des dommages³² ».

De plus, l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* donne à tout travailleur et à toute travailleuse le droit au respect de sa santé, de sa sécurité et de son intégrité physique sur les lieux de travail. « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique³³. »

Bien sûr, le *Code criminel* encadre les actes de violence, où qu'ils surviennent, ce qui permet à toute victime de porter plainte. Si elle a subi des pertes personnelles, elle peut aussi intenter une poursuite en vertu du *Code civil du Québec*. Toute personne victime de violence peut aussi recourir aux dispositions de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (LIVAC) et recevoir des compensations liées à l'application de cette loi, laquelle est administrée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

En outre, de récentes réformes apportées au *Code canadien du travail* ont introduit d'importants amendements aux dispositions sur le harcèlement et la violence au travail découlant du projet de loi C-65³⁴. Ainsi, certaines de ces modifications ont pour but d'accroître les obligations des employeurs fédéraux en matière de harcèlement et de violence au travail. Essentiellement, les amendements visent à prévenir les incidents

de harcèlement et de violence, à intervenir efficacement lorsqu'ils se produisent et à introduire divers protocoles (évaluation du milieu de travail, politiques de prévention obligatoires, processus d'enquête sur les plaintes, formations à offrir aux employé-es, etc.). Le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail*, qui permet l'application de multiples dispositions aux milieux de travail fédéraux couverts par le *Code canadien du travail*, prévoit des éléments relatifs à la violence conjugale. Ainsi, les employeurs doivent recenser les facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence dans les milieux de travail en tenant compte notamment «des circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et à de la violence dans le lieu de travail». Le Règlement prévoit également que des mesures de prévention doivent être développées et mises en œuvre par les employeurs afin de minimiser les dangers³⁵.



- En cas d'urgence ou de danger, faites le **911**.
- **SOS violence conjugale** (www.sosviolenceconjugale.ca/) offre des services d'accueil, d'évaluation, d'information, de sensibilisation, de soutien et de référence bilingues, gratuits, anonymes et confidentiels 24 h sur 24, 7 jours sur 7 aux personnes qui subissent de la violence conjugale ou qui sont concernées par cette problématique.
ATS : 1 800 363-9010, sos@sosviolenceconjugale.ca.
- Les maisons d'aide et d'hébergement pour les femmes victimes de violence conjugale offrent des services avec ou sans hébergement, gratuits et confidentiels. Aide téléphonique ou en personne, information et référence, hébergement sécuritaire, soutien individuel et de groupe, prévention et sensibilisation dans la communauté, services de consultation pour les proches et les professionnel·les, accompagnement dans les démarches administratives et juridiques ainsi que dans les démarches relatives à l'immigration, etc. Consultez la liste des maisons membres du **Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale** (<https://maisons-femmes.qc.ca/>) ou celle de la **Fédération des maisons d'hébergement pour femmes** (<http://fede.qc.ca/maisons>).
- **Juripop** (<https://juripop.org/>) a mis en place, outre ses services juridiques, une ligne téléphonique en droit familial à la disposition des victimes de violence conjugale pour informer les personnes de leurs droits et obligations envers leur conjointe ou leur conjoint, leurs enfants et leurs proches : 1 855 587-4767, reception@juripop.org.
- Le **Bouclier d'Athéna Services familiaux** (<http://shieldofathena.com/fr>) offre des services professionnels de soutien, d'intervention et de prévention culturellement et linguistiquement adaptés aux besoins des femmes victimes de violence familiale et de leurs enfants ainsi qu'aux membres des communautés ethnoculturelles : 514 274-8117 ou 1 877 274-8117 (Montréal), 450 688-6584 (Laval).
- La **Maison pour femmes immigrantes** (www.maisonpourfemmesimmigrantes.com/) répond aux besoins des femmes issues de l'immigration ainsi qu'à leurs enfants victimes de violence conjugale. Situé à Québec, l'établissement offre plusieurs services, notamment des services d'hébergement et d'accompagnement dans des démarches multiples, de l'écoute téléphonique (24 h sur 24, 7 jours sur 7), des services d'interprète, etc. : 418 652-9761 ou 418 208-4967 (WhatsApp).

- **La Maison des femmes sourdes de Montréal** (<http://mfsm.info/>) offre divers services, notamment un service d'écoute et de soutien aux femmes sourdes vivant de la violence conjugale. ATS : 514 255-6376, femmessourdes@mfsm.ca.
- **Native Women's Shelter of Montreal** (www.nwsm.info/what-we-offer) est un refuge qui offre de l'hébergement et des services de premières lignes exclusivement aux femmes autochtones et à leurs enfants dans un environnement où elles peuvent se concentrer sur leurs différents défis et reconstruire leur vie : 514 933-4688 ou 1 866 403-4688, nakuset@gmail.com.
- **Maison communautaire Missinak** est une maison d'hébergement située à Québec pour femmes autochtones en difficulté et leurs enfants : 418 627-7346, missinak@videotron.ca.
- Le **Centre de Solidarité Lesbienne** (www.solidaritelesbienne.qc.ca/csl/violenceconjugale/) intervient auprès des lesbiennes qui vivent de la violence conjugale en offrant des services aux victimes ainsi qu'aux agresseuses : 514 526-2452, info@solidaritelesbienne.qc.ca.
- **À cœur d'homme – Réseau d'aide aux hommes pour une société sans violence** (www.aceurdhomme.com) est une association regroupant 31 organismes communautaires autonomes répartis sur l'ensemble du Québec qui viennent en aide aux hommes aux prises avec des comportements violents en contexte conjugal et familial. Pour connaître l'organisme le plus proche de chez vous ou pour plus d'information : 418 660-7799 ou 1 877 660-7799 (numéro sans frais), aceurdhomme@videotron.ca.
- **RÉZO** (www.rezosante.org/) intervient auprès des hommes gais, bisexuels ou trans, notamment sur la question de la violence conjugale : 514 521-7778 poste 226, info@rezosante.org ou bouton de clavardage situé en bas à droite de la page d'accueil du site Web.
- Plusieurs autres ressources spécialisées se trouvent sur le site de **l'Institut national de santé publique du Québec** (www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/victimes).

À savoir : Certaines régions comme la Mauricie et Laval se sont dotées de structures qui facilitent l'évaluation des risques pour la sécurité, le partage d'information et le travail en concertation entre différents partenaires : maisons d'hébergement, services de police, CISSS et CIUSSS, ressources communautaires pour les victimes, pour les agresseurs, etc.



Pour développer un partenariat avec une maison d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale de votre région :

- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale : <https://maisons-femmes.qc.ca/campagnes-de-sensibilisation/milieux-de-travail-allies-contre-la-violence-conjugale/>;
- Fédération des maisons d'hébergement pour femmes : <http://fede.qc.ca/maisons>.

Plusieurs vidéos peuvent être utilisées pour des activités de sensibilisation sur la violence conjugale :

- *Violences faites aux femmes et milieu de travail : quelles interventions pour les hommes alliés?* : www.webtv.coop/media/view?key=67c2786d625c746b0db9979a6e07c7b1&type=video&title=quotDejeuner-des-hom;
- *La violence conjugale et le milieu de travail* : <https://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/ violence-conjugale-au-travail/>;
- *Violence conjugale et travail, série de vidéos* : www.youtube.com/channel/UCiQWWaMRP4yIlkG1zh_rliQ;
- Série de capsules sur la violence conjugale vécue par des lesbiennes, par des femmes sourdes et par des hommes et produites par la Table de concertation en violence conjugale de Montréal : www.tcvcm.ca/page/capsules-de-sensibilisation;
- La CSN a produit une capsule en ligne sur l'article 810 du *Code criminel*. Cet article permet à une personne de procéder à une dénonciation si elle craint, pour des motifs raisonnables, qu'une autre personne ne lui cause à elle ou à l'un de ses proches des lésions ou qu'elle n'endommage sa propriété. Cette promesse signée devant un juge donne également la possibilité de retirer une accusation qui a été déposée en vertu du *Code criminel* en contrepartie de la souscription à un engagement à garder la paix : <http://www.csn.qc.ca/agir/jagis/>;



- Le guide d'animation sur la diversité sexuelle et de genre *Ni plus ni moins comme tout le monde*, produit par la CSN, a pour objectif, entre autres, la défense des droits des personnes LGBT+ en milieux de travail : www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/09/2017-06-01_lgbt_publication_csn.pdf;
- Pour obtenir les différents outils produits par la CSN sur la prévention de la violence et du harcèlement, consulter la page Web agispourquecacesse.com ou le Portail de formation en santé et sécurité au travail de la CSN à cette adresse : https://formationsst.csn.info/wp-content/uploads/2013/09/CSN_thematique_LSST.pdf.



**Exemples de dispositions
pouvant être négociées dans
une convention collective**



Exemple de chapitre de convention collective intégrant l'enjeu de la violence conjugale³⁶

Nous vous suggérons de vous baser sur cet exemple de chapitre concernant la violence et le harcèlement au travail pour intégrer les dispositions relatives à la violence conjugale en contexte de travail.

PRINCIPE

Les parties reconnaissent que toute personne a droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychologique. Le ou la salarié-e est informé des moyens alternatifs de gestion des différends qui existent pour régler la situation problématique. Il peut en discuter avec le syndicat et l'employeur.

DÉFINITIONS

Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. *Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le ou la salarié-e³⁷.*

Violence

Il y a violence au travail quand un individu ou plusieurs individus, par des comportements (attitudes, gestes, ou paroles), portent atteinte de manière intentionnelle ou non intentionnelle à la sécurité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'un autre individu ou groupe d'individus.

Violence conjugale

La violence conjugale ou entre partenaires intimes 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 conjugale, extra-conjugale ou amoureuse, à tous les âges de la vie. Elle peut s'exercer à l'intérieur d'une relation actuelle ou passée. La violence conjugale peut se faire sentir jusque dans les milieux de travail.



ENGAGEMENT DES PARTIES

- Les parties collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement au travail.
- Les parties se rencontrent afin de proposer des moyens alternatifs de gestion des différends aux personnes impliquées dans un problème de violence ou de harcèlement.
- Les parties reconnaissent que les travailleuses et les travailleurs peuvent être victimes de violence conjugale, ce qui peut affecter leur rendement général au travail. Elles conviennent qu'aucune mesure disciplinaire ou administrative ne sera imposée à une ou à un employé-e subissant de la violence si on peut établir un lien entre son rendement au travail, ses absences et la violence subie.

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer l'intégrité physique et psychologique des salarié-es. Dans le cas de violence conjugale, il reconnaît que les salarié-es font parfois face à des situations de violence ou à de mauvais traitements dans leur vie personnelle qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail.

COMITÉ DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le comité de prévention de la violence et du harcèlement au travail est formé de représentantes et de représentants des parties. Dans les cas de dossier de harcèlement sexuel ou de violence conjugale, chacune des parties doit s'assurer de la présence d'une femme pour les représenter. Les libérations syndicales des membres du comité sont octroyées sans perte de salaire.

Un comité déjà existant peut accomplir ce rôle, par exemple le comité de relations de travail, le comité de santé et de sécurité du travail ou le comité de la condition féminine.

MANDAT DU COMITÉ³⁸

Le comité de prévention de la violence et du harcèlement au travail a pour mandat :

- De veiller à la prévention de la violence et du harcèlement et de proposer des moyens afin d'instaurer et de maintenir un climat de travail sain et exempt de violence et de harcèlement. Le comité effectue ses travaux dans un esprit pacifique et de collaboration.
- D'analyser les facteurs de risque organisationnels, sociaux et culturels qui peuvent être à la source des situations de violence et de harcèlement. Il est également responsable de suggérer des mesures de prévention.
- De s'adjoindre toute personne-ressource qu'il juge nécessaire.

- Dans le cas de violence conjugale, les membres du comité peuvent faire des recommandations afin de soutenir le ou la salarié-e, de protéger sa confidentialité et d'assurer sa sécurité. Ils peuvent notamment négocier :
 - la publication à chaque renouvellement de convention collective d'une liste à jour des organismes spécialisés en violence conjugale de la région;
 - l'aménagement de l'horaire de travail de la personne salariée concernée;
 - l'aménagement de ses outils de travail afin que ses coordonnées professionnelles soient secrètes;
 - la planification de procédures au cas où le conjoint se présente sur les lieux de travail ou s'il réussit à joindre le ou la salarié-e par l'entremise des appareils de communication de l'employeur;
 - Toute autre mesure permettant de protéger et de rassurer le ou la salarié-e visé.

Dans tous les cas, les mesures de protection négociées doivent être mises en place avec le consentement de la personne concernée.



Exemple d'une clause de convention collective sur les congés pour violence conjugale

Si le milieu de travail est de compétence provinciale et soumis à la Loi sur les normes du travail.

Le ou la salarié-e qui compte trois mois de service continu a la possibilité de bénéficier d'un maximum de deux jours de congé de maladie payés, au cours d'une même année, pour cause de maladie, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel. De plus, une ou un salarié-e peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou encore de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont la personne a été victime. Un ou une salarié-e peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il y a préjudice corporel grave causé par un acte criminel ou résultant de celui-ci et le rendant incapable d'occuper son poste habituel.

Si le milieu de travail est de compétence fédérale et soumis au Code canadien du travail.

Le ou la salarié-e victime de violence familiale ou parent d'un enfant qui en est victime a droit, par année civile, à un congé d'au plus dix jours. Si le ou la salarié-e travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les cinq premiers jours du congé lui sont payés.

Si des congés supplémentaires aux congés prévus à la Loi sur les normes du travail (LNT) ou au Code canadien du travail sont octroyés, il importe d'indiquer clairement à la convention que ces congés s'ajoutent à ceux qui sont prévus à la LNT et au code canadien.

Les congés inclus dans le présent article s'ajoutent aux congés prévus à la Loi sur les normes du travail (ou au Code canadien du travail).



NOTE ET RÉFÉRENCES

- 1 Quoique des documents aient déjà été produits sur la question, notamment les guides syndicaux du Comité national de la condition féminine de la CSN *Mettre fin à la violence conjugale contre les femmes*, publié en 1994, ainsi que *La violence, c'est frappant*, de la Fédération des affaires sociales (maintenant la Fédération de la santé et des services sociaux–CSN), également publié en 1994, la CSN réactualise la question avec ce nouveau guide qui s'inscrit dans la campagne CSN *Agis pour que ça cesse*. Le présent guide inclut également les nouvelles dispositions juridiques relatives à cet enjeu.
- 2 LECLERC, Joanie, Geneviève MALBOEUF, Yanicka POIRIER et France GAGNON. *L'action gouvernementale en matière de violence conjugale, entre équité et égalité*, Québec, [Fichier PDF], 2017. [<https://gepps.ca/wp-content/uploads/action-gouvernementale-en-matiere-de-violence-conjugale.pdf>].
- 3 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*, [Fichier PDF], gouvernement du Québec, 1995, p. 23. [<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2000/00-807/95-842.pdf>].
- 4 CRUZ, Michelle S. *Le concept de contrôle coercitif : une avenue prometteuse pour défendre les droits des victimes?*, [En ligne], conférence présentée au colloque « Engagé.e.s ensemble contre la violence conjugale » organisé par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, Montréal, novembre 2019. [<https://maisons-femmes.qc.ca/colloque-engage-e-s-ensemble-contre-la-violence-conjugale/>].
- 5 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ). *Trousse média sur la violence conjugale*, [En ligne], Montréal, INSPQ, 2020. [www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/faits-saillants].
- 6 LAFOREST, J., P. MAURICE, et L. M. BOUCHARD, (dir.). *Rapport québécois sur la violence et la santé*, [Fichier PDF], Montréal, INSPQ, 2018, p. 153. [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf].
- 7 COX, Rachel. *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec*, [Rapport de recherche en ligne], Montréal, UQAM, septembre 2019, p. 4. [<https://rcentres.qc.ca/wp-content/uploads/2020/02/Violence-conjugale-reconnaissance-explicite-obligation-employeur.pdf>].
- 8 Pour en savoir plus sur les facteurs de risque en matière de violence conjugale, consulter le chapitre 5 intitulé « La violence conjugale » du *Rapport québécois sur la violence et la santé* de l'Institut national de santé publique du Québec publié en 2018. [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf].
- 9 ENQUÊTE NATIONALE SUR LES FEMMES ET LES FILLES AUTOCHTONES DISPARUES ET ASSASSINÉES. *Réclamer notre pouvoir et notre place*, [En ligne], 2019. [<https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/>].
- 10 FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (FAQ). *Nāniawig Māmawe Ninawind. Debout et solidaires. Femmes autochtones disparues ou assassinées au Québec*, [Fichier PDF], Kahnawake, FAQ, 2015. [<https://www.faq-qnw.org/wp-content/uploads/2016/09/RapportFADA-Copie.pdf>].
- 11 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ). *Trousse média sur la violence conjugale – Contexte de vulnérabilité : femmes autochtones*, [En ligne], Montréal, INSPQ, 2020. [www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/contextes-de-vulnerabilite/femmes-autochtones].
- 12 STATISTIQUE CANADA. *La violence entre partenaires intimes de même sexe : affaires déclarées par la police au Canada, 2009 à 2017*, [En ligne], Ottawa, Statistique Canada, 2019. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2019001/article/00005-fra.htm].
- 13 RADIO-CANADA. *Violence conjugale chez les gais : aucune ressource pour les victimes*, [En ligne], Montréal, 2 novembre 2016. [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/811541/violence-conjugale-couples-meme-sexe>].
- 14 SASSEVILLE, Nathalie. *Le cumul de contextes de vulnérabilités à la VC chez les personnes handicapées âgées et immigrantes*, [En ligne], Forum provincial « Agressions sexuelles – Violence conjugale », Drummondville, 31 mai 2018. [<https://ciusssmq.ca/telechargement/748/le-cumul-de-contextes-de-vulnerabilites-a-la-vc-chez-les-personnes-handicapees-a>].
- 15 SIMICH, Griselda. *L'expérience de la violence conjugale chez des femmes immigrantes de Gatineau*, [En ligne], Montréal, UQAM, 2015. [<https://crises.uqam.ca/cahiers/tm1601-lexperience-de-la-violence-conjugale-chez-des-femmes-immigrantes-de-gatineau/>].



- 16 COMITÉ CONSULTATIF FEMMES. *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observée*, [Fichier PDF], Montréal, Commission des partenaires du marché du travail, mai 2019. [https://ccfemme.files.wordpress.com/2019/09/ccf_femmes-immigrantes_rapportrechercheaction_mai-2019.pdf].
- 17 REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALE. *Milieux de travail alliés contre la violence conjugale*, [En ligne], Montréal, novembre 2019. [<https://maisons-femmes.qc.ca/campagnes-de-sensibilisation/milieux-de-travail-allies-contre-la-violence-conjugale/>].
- 18 WATHEN, C. N., J. C. D. MACGREGOR et B. J. MACQUARRIE, avec the Canadian Labour Congress. *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?* [Premières conclusions consultées en ligne d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail], London, ON, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children, 2014. [http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/DVWork_Survey_Report_2014_FR.pdf].
- 19 SCOTT, K. L., D. B. LIM, T. KELLY, M. HOLMES, B. J. MACQUARRIE, C. N. WATHEN et J. C. D. MACGREGOR. *Domestic Violence at the Workplace: Investigating the Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces*, [Fichier PDF], Toronto, Université de Toronto, 2017. [http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/PAR_Partner_report-final.pdf].
- 20 COX, Rachel, avec la collaboration de Marie-Eve DESMARAIS et de Shanie Roy. *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec*, [Rapport de recherche en ligne], Montréal : Service aux collectivités de l'UQAM, 2019. [<https://sac.uqam.ca/le-service-aux-collectivites/comment-elaborer-un-projet/416-la-reconnaissance-d-une-obligation-explicite-de-l-employeur-en-matiere-de-violence-conjugale-au-quebec.html>].
- 21 ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT). *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, [En ligne], Genève, OIT, 2019. [www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12000::NO::].
- 22 ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT). *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement*, [En ligne], Genève, OIT, 2019. [www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12010::NO::].
- 23 Notons qu'à cet égard, la CSN revendique une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au travail. À cet effet, le gouvernement a déposé en octobre 2020 un projet de loi modifiant le régime québécois de la santé et de la sécurité du travail qui oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la protection des personnes qui sont exposées à une situation de violence conjugale sur les lieux de travail. Au moment d'écrire ces lignes, la CSN est en attente des textes finaux qui résulteront des travaux parlementaires sur le projet de loi.
- 24 D'autres motifs sont également prévus pour les deux congés payés, soit pour prendre soin d'un parent ou d'une personne auprès de qui il agit comme proche aidant, pour cause d'accident ou encore pour don d'organes ou de tissus à des fins de greffe. À noter que certains salarié-es sont exclus en tout ou en partie de la LNT. Pour plus de détails, consultez www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html.
- 25 Le *Code canadien du travail* précise les motifs justifiant la prise de ces congés, qui se résument à ceux-ci : « [...] obtenir des soins médicaux pour lui-même ou l'enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique; [...] obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale; [...] obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature; [...] déménager de façon temporaire ou permanente; [...] obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi; [...] se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou [...] participer à de telles instances; [...] prendre toute mesure prévue par règlement. » [www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/conge-victimes-violence-familiale.html#h2.01].
- 26 CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). *Guide d'intervention en matière de conflit, d'incivilité, de violence et de harcèlement au travail*, [En ligne], Montréal, CSN, 2020. [www.csn.qc.ca/agir/jagis/].
- 27 CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). *Trousse de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, [En ligne], Montréal, CSN, 2019. [www.csn.qc.ca/2019-03-trousse-vht-csn/].
- 28 Tiré de PRENOVOST, Roxane. *Des victimes de violence conjugale qui ne reconnaissent pas les indices de la violence*, [En ligne], conférence présentée au colloque « Engagé.e.s ensemble contre la violence conjugale », Montréal, Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, novembre 2019. [<https://maisons-femmes.qc.ca/colloque-engage-e-s-ensemble-contre-la-violence-conjugale/>].



- 29 Inspiré de la source suivante : CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. *Comment la violence conjugale influence-t-elle les gens au travail?*, [En ligne], Ottawa, 2019. [<https://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail/comment-la-violence-conjugale-influence-t-elle-les-gens-au-travail/>].
- 30 Pour en savoir plus sur les enjeux d'immigration : FÉDÉRATION DES MAISONS D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES (FMHM), *Violence conjugale et familiale : les statuts d'immigration – Mieux comprendre la législation canadienne en matière d'immigration pour mieux intervenir auprès des femmes violentées ayant un statut d'immigration précaire*, [Fichier PDF], Montréal, FMHM, 2014. [<http://fedec.qc.ca/sites/default/files/upload/documents/publications/2014-03-fmfh-violence-conjugale-et-familiale-les-statuts-d-immigration.pdf>].
- 31 CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). *Portail de formation en santé et sécurité au travail*, [Fichier PDF], Montréal, CSN, 2013. [https://formationsst.csn.info/wp-content/uploads/2013/09/CSN-thematique_LSST.pdf].
- 32 COX, Rachel. *op. cit.*, p. 11.
- 33 QUÉBEC. *Charte des droits et libertés de la personne*, [En ligne], Québec, gouvernement du Québec, 2020. [<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-12>].
- 34 CANADA. *Loi modifiant le Code canadien du travail, (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017*, [En ligne], L.C., ch. 22., Ottawa, gouvernement du Canada, 2018. [https://laws.justice.gc.ca/fra/LoisAnnuelles/2018_22/TexteComplet.html].
- 35 CANADA. *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail : DORS/2020-130*, [En ligne], La Gazette du Canada, Ottawa, 17 juin 2020. Ce règlement entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021. [<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2020/06/le-gouvernement-du-canada-invite-les-milieus-de-travail-canadiens-a-se-preparer-en-vue-du-nouveau-reglement-sur-le-harcèlement-et-la-violence.html>].
- 36 Cette clause type est inspirée du chapitre sur la violence et le harcèlement au travail de la convention collective du Syndicat des travailleuses et travailleurs non assujettis-CSN (Rimouski). Certains éléments concernant la violence conjugale ont été ajoutés et d'autres passages ont été modifiés. À noter qu'il est possible de consulter les conventions collectives du Québec sur le service en ligne Corail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale : (<https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/acceder.do>).
- 37 Note : QUÉBEC. *Loi sur les normes du travail*, [En ligne], gouvernement du Québec, Québec, 2020. [<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/n-1.1>].
- 38 Pour plus de détails sur le rôle du comité : CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Trousse de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, *op. cit.*



Agis

pour que ça cesse.

agispourquecacesse.com