



La violence conjugale,
**UNE RESPONSABILITÉ DANS
MON MILIEU DE TRAVAIL**

Trousse d'accompagnement pour les entreprises,
les syndicats et les membres du personnel

Projet Politique de travail en violence conjugale



La violence conjugale,
**UNE RESPONSABILITÉ DANS
MON MILIEU DE TRAVAIL**

Trousse d'accompagnement pour les entreprises,
les syndicats et les membres du personnel

Projet Politique de travail en violence conjugale

COMITÉ DE TRAVAIL DU PROJET

Isabelle Fortin, Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord
Courriel : dir.cavaccn@globetrotter.net | Téléphone : 418 962-2822 poste 209

Hélène Millier, Maison des femmes de Baie-Comeau
Courriel : mfbc@globetrotter.net | Téléphone : 418 296-4733

Nadia Morissette, Centre Femmes aux Quatre Vents
Courriel : nmorissette@centrefemmesaux4vents.org | Téléphone : 418 968-2925

COLLABORATION

Johanne Gagnon, Maison l'Amie D'Elle

RÉVISION LINGUISTIQUE ET SUPPORT À LA RÉDACTION :

Éric Bouchard-Levasseur, Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord

Christine Côté, Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord

Frédérique Gagné, Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord

CONSULTANTES

Rachel Cox, Professeure au département des sciences juridiques, UQAM

Ève-Marie Lampron, Agente de développement au Service aux collectivités et Professeure associée et chargée de cours à l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF)

CONCEPTION GRAPHIQUE

MAP DESIGN

DÉPÔT LÉGAL-Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

DÉPÔT LÉGAL-Archives Canada, 2020

ISBN version électronique : 978-2-9819409-1-9

Ce projet a été rendu possible grâce à la contribution financière du ministère de la Justice.

Québec 

Le contenu de cette trousse ne peut être reproduit à des fins commerciales, mais sa reproduction à toute autre fin est encouragée, à condition que la source soit citée.

TABLE DES MATIÈRES

Note aux lectrices et lecteurs	08
Pourquoi la violence conjugale doit être une préoccupation pour les milieux de travail ?.....	10
Qu'est-ce que la violence conjugale ?	12
Pourquoi les femmes restent dans une relation violente ?.....	14
La vie privée des membres du personnel, est-ce que ça me regarde ?.....	17
La prévention de la violence conjugale en milieu de travail, l'affaire de toutes et de tous	19

SECTION 1

Le cycle et la spirale de la violence	21
1.1 Le cycle de la violence conjugale	22
1.2 Les phases du cycle de la violence conjugale	23
1.2.1 La phase 1 : Climat de tension	23
1.2.2 La phase 2 : Explosion de la violence.....	23
1.2.3 La phase 3 : Justifications.....	23
1.2.4 La phase 4 : Lune de miel	23
1.3 La spirale de la violence conjugale	24

SECTION 2

Les formes, manifestations et effets de la violence conjugale	25
2.1 Formes de violence et manifestations	26
2.1.1 La violence psychologique	26
2.1.2 La violence verbale.....	26
2.1.3 La violence économique.....	27
2.1.4 La violence physique	27
2.1.5 La violence sexuelle	28
2.1.6 La cyberviolence	28
2.2 Effets de la violence conjugale	29
2.2.1 Conséquences physiques.....	29

2.2.2	Conséquences psychologiques	29
2.2.3	Conséquences financières	30
2.2.4	Conséquences sociales	30
2.2.5	Conséquences spirituelles et existentielles	30
2.2.6	Difficultés dans le processus mental.....	30
2.3	La victime et les processus judiciaires	31
2.3.1	Le processus judiciaire criminel	31
2.3.2	Le processus judiciaire familial et le processus judiciaire civil en divorce	32
2.3.3	La violence post-séparation.....	32

SECTION 3

Quels sont les impacts de la violence conjugale sur l'entreprise ? 33

3.1	Quelles sont les répercussions sur l'équipe de travail si une employée est victime ?.....	35
3.2	Quelles sont les répercussions si un employé est auteur de violence ?.....	35

SECTION 4

Protéger la victime de violence conjugale au travail, une obligation légale! 37

SECTION 5

Les signes de violence conjugale au travail 40

5.1	Quels signes peuvent démontrer qu'une employée en est victime ?.....	41
5.2	Comment reconnaître un employé qui est violent dans sa relation ?.....	43
5.3	Quels sont les signes de risque élevé de violence ?	44
5.3.1	La victime	44
5.3.2	L'auteur de violence	44

SECTION 6

Quoi faire quand une employée vient se confier à moi ? 45

6.1	Méthode S.É.C.U.R.E.	48
-----	---------------------------	----

SECTION 7

Politique de travail en violence conjugale : les attitudes et mesures exemplaires à mettre en place par les employeurs dans les situations de violence conjugale	49
7.1 L'engagement symbole de réussite	50
7.1.1 Sensibiliser les membres du personnel	50
7.1.2 Sécuriser le milieu de travail	50
7.1.3 Instaurer des mesures de protection contre la discrimination	51
7.1.4 Offrir de la formation sur la dynamique de la violence conjugale	51
7.1.5 Réviser le processus de maintien de la politique	52

SECTION 8

Modèle de politique de travail en matière de violence conjugale	53
8.1 Sensibilisation des membres du personnel	55
8.2 Sécurité en milieu de travail	55
8.3 Politiques de soutien non discriminatoires	56
8.4 Formation	56
8.5 Responsabilité par rapport à la politique	56

SECTION 9

Répertoire des ressources externes spécialisées en violence conjugale	57
9.1 Pour les victimes et personnes qui les côtoient	58
9.2 Pour les auteurs de violence	59
9.3 Pour les personnes victimes ou auteurs de violence	59

BIBLIOGRAPHIE	60
----------------------	-----------

NOTE AUX LECTRICES ET LECTEURS



La Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel est une initiative régionale 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.

Cette trousse est inspirée des actions pour prévenir la violence familiale à partir du milieu de travail ayant été déployées dans les provinces canadiennes du Manitoba, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario dans les années 2000. Elle réunit, avec la permission de leurs auteurs, différents outils utiles pour mieux comprendre la problématique de la violence conjugale et ses effets. Ces différents outils ont été réalisés par des ressources externes spécialisées œuvrant en violence conjugale dont nous citons la source pour référence ultérieure.

Ce document constitue également une « réédition » revue et améliorée du *Guide de l'employeur. La violence conjugale...une menace pour mon entreprise?* que le comité de travail avait publié en 2013 et qui en reprend d'ailleurs certaines parties intégralement.

La Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel contient différents onglets permettant de naviguer d'un sujet à l'autre. Elle est également disponible en ligne www.violenceconjugaleautravail.com pour l'impression des informations nécessaires à la situation rencontrée.

Il est démontré que dans la vaste majorité des cas de violence conjugale, c'est l'homme qui en est l'auteur. C'est pourquoi nous avons fait le choix d'utiliser un langage laissant entendre que la victime est de sexe féminin et l'auteur, de sexe masculin ; ce qui n'exclut cependant pas le fait que la violence conjugale puisse être exercée par une femme ou être présente dans des couples de même sexe.

LA VIOLENCE CONJUGALE C'EST CRIMINEL

En 2015, l'ensemble des services de police du Québec ont enregistré 19 406 infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal, soit 30,2 % de tous les crimes envers la personne. Les auteurs présumés de violence conjugale étaient des hommes dans 80% des cas¹.

¹ Ministère de la Sécurité publique (2015), Programme de déclaration uniforme de la criminalité 2015 (DUC 2-MSP).

**POURQUOI LA VIOLENCE
CONJUGALE DOIT ÊTRE
UNE PRÉOCCUPATION POUR
LES MILIEUX DE TRAVAIL ?**



La violence est toujours inacceptable. L'auteur de comportement violent est le seul responsable de ses actes de violence. La violence conjugale est un moyen choisi pour contrôler et elle n'est pas toujours visible.

La violence conjugale est présente dans la plupart des milieux de travail, que ces milieux en soient conscients ou non. Elle affecte la santé des personnes victimes à différents niveaux (voir section 2.2) ainsi que le rendement et l'assiduité au travail et peut même être à l'origine d'accidents de travail. S'ajoutent également les agressions directes survenant sur les lieux de travail, qui menacent l'intégrité physique et même la vie de l'employée victime et de ses collègues de travail.

En effet, selon une étude pancanadienne publiée en 2014, alors qu'une personne sur trois a déclaré avoir vécu de la violence conjugale, plus de la moitié de celles-ci ont indiqué qu'au moins une forme de violence s'était produite sur leur lieu de travail ou à proximité.² En reconnaissant à l'employeur une obligation explicite de prévenir et de mettre fin aux manifestations de la violence conjugale au travail, la société québécoise, suite à l'adoption du projet de loi 59 « *Loi modernisant le régime de la santé et la sécurité au travail* », amorcera ce virage vers une approche intégrant un volet préventif à la lutte contre la violence conjugale. De plus, la reconnaissance d'une telle obligation envoie haut et fort le message qu'il est dans l'intérêt de l'ensemble de la société de mettre fin à la violence conjugale, dépassant une fois pour toutes la notion que cette violence est « une affaire privée ».³

Il apparaît donc évident que la violence conjugale doit être une préoccupation, puisque l'employeur subit lui-même de multiples impacts de cette violence, en plus des innombrables conséquences sur les victimes et leurs enfants.

Offrir un milieu de travail sécuritaire à son personnel est une responsabilité à laquelle tout employeur doit s'attarder. La violence conjugale est un risque, trop longtemps occulté, qui doit être pris en compte.

Cette gestion des risques, que présente la violence conjugale, passe nécessairement par une attitude d'ouverture et de soutien pour les victimes. L'employeur doit mettre en place des mesures de protection adaptées (voir section 7) aux différentes situations ainsi que des mesures d'accommodements facilitant les diverses démarches effectuées par les victimes de violence conjugale.

L'ensemble de ce processus peut également être intégré dans une politique de travail (voir section 8) dans laquelle l'employeur prend position contre la violence conjugale et s'engage à assurer la sécurité en évaluant les risques en milieu de travail, en formant et en soutenant les membres du personnel.

² Wathen, C.N., D MacGregor, J.C.D., MacQuarrie, B.J. with the Canadian Labour Congress. (2014). *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison ? Premières conclusions 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.

³ COX, Rachel, avec la collaboration de Marie-Eve Desmarais et de Shanie Roy. (2019). *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec : rapport de recherche*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE CONJUGALE ?



La définition de la violence conjugale ci-dessous est celle utilisée dans la *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale* du Gouvernement du Québec publiée en 1995. Cette définition est encore celle utilisée aujourd'hui et incluse dans le *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023* :

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, extramaritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.⁴

⁴ Gouvernement du Québec (1995), *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*. Disponible et consulté le 9 septembre 2020 sur le site du Conseil du statut de la femme : www.csf.gouv.qc.ca

POURQUOI LES FEMMES RESTENT DANS UNE RELATION VIOLENTE?



Il peut sembler facile, pour quelqu'un ne connaissant pas la problématique de la violence conjugale, de penser qu'on peut y mettre fin en quittant tout simplement l'auteur de violence. Toutefois, il est important de déconstruire ce préjugé. Les raisons de rester pour les victimes sont multiples.

Considérant que la dynamique de la violence conjugale s'installe de façon progressive et insidieuse, la femme doit d'abord identifier qu'il y a présence de violence dans son couple et reconnaître qu'elle en est victime. À ce moment, la femme est souvent épuisée physiquement et psychologiquement dû aux multiples conséquences de la violence conjugale subie (voir section 2.2). Elle a honte de vivre dans une relation violente, honte pour son conjoint et tente de préserver l'image de la famille. Elle se sent responsable de l'échec du couple et de l'éclatement de la famille.

Rappelons que l'auteur de violence est responsable de la violence qu'il exerce sur sa partenaire et que par le fait même, il est responsable du cycle de la violence (voir section 1) dans lequel il a piégé sa conjointe, créant ainsi chez elle un profond sentiment d'impuissance.

Le contexte d'intimité dans lequel s'exerce la violence conjugale est un facteur important à considérer. Pour la victime, l'auteur de violence est aussi l'homme qu'elle a aimé ou qu'elle aime encore, même si elle déteste les comportements qu'il a envers elle. Entre eux, il y a eu des moments de bonheur. Il y a également eu l'espoir d'une relation durable, voire le rêve d'une famille unie.

Le travail étant à la base de l'autonomie financière, la précarité et l'absence de travail rémunéré maintiennent les femmes dans une dépendance économique envers leur conjoint. Pour plusieurs femmes, choisir la séparation consiste à choisir la pauvreté. En 2017, 75,7% des femmes salariées âgées de 15 ans ou plus occupaient un emploi à temps plein, comme 87,0% de leurs homologues masculins. Les femmes étaient deux fois plus nombreuses (24,3%) que les hommes (13,0%) à occuper un emploi à temps partiel.⁵ En 2017, le salaire hebdomadaire moyen des femmes travaillant à temps plein correspondait à 85,9% de celui des hommes.⁶

⁵ Gouvernement du Québec (2018), *Portrait des Québécoises, Édition 2018*, Conseil du statut de la femme, page 23. Disponible sur le site du Conseil du statut de la femme, consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.csf.gouv.qc.ca

⁶ Gouvernement du Québec (2018), *Portrait des Québécoises, Édition 2018*, Conseil du statut de la femme, page 28. Disponible sur le site du Conseil du statut de la femme, consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.csf.gouv.qc.ca

Dans ce contexte, la décision est encore plus difficile quand elle implique les enfants, puisque leur niveau de vie en sera inévitablement affecté. Or, la sécurité financière que procure un emploi permanent et à temps plein peut aider les femmes à sortir de l'isolement créé par la violence conjugale et à conserver, autant que possible, leur domicile et leur niveau de vie, tant pour elles que pour leurs enfants.

L'auteur de violence, pour empêcher sa conjointe de le quitter, fait des promesses, mais il peut aussi préférer des menaces : de la frapper, de se suicider ou parfois même de la tuer ou de tuer les enfants. Lors de la rupture, les menaces s'accroissent, la violence s'intensifie, le chantage se fait plus persistant. La séparation est souvent le moment le plus dangereux pour les victimes. L'auteur de violence peut devenir encore plus possessif et plus agressif envers sa partenaire et s'en prendre plus sévèrement à son intégrité physique, voire à sa vie.

Précisons aussi que le fait de quitter une relation violente ne met pas fin au cycle de la violence (voir section 1) ni au contrôle exercé par l'auteur de violence. **Au contraire, pour ce dernier, tous les contacts deviennent propices à des moments de reproduction d'actes de violence :**

- transmission d'informations sur la santé de l'enfant ;
- activités scolaires ;
- échanges de garde ;
- pension alimentaire ;
- médiation, etc.

Il importe de respecter les décisions et les choix de la femme victime de violence et de maintenir un soutien constant dans tous les cas. L'implication de l'entourage de la victime, incluant le milieu de travail, permet de créer un réseau d'entraide afin qu'elle reprenne peu à peu le pouvoir sur sa vie et puisse assurer sa sécurité et celle de ses enfants.

MISE EN GARDE

Le rôle de l'employeur est d'assurer la sécurité des membres du personnel sur les lieux de travail ou à proximité. Le choix de quitter ou non une relation violente appartient à la femme et **aucune pression ne doit lui être faite à cet égard.**

L'employeur doit respecter les choix de l'employée victime.

Rappelons que le moment de la rupture est un moment critique et hautement dangereux pour la femme victime et ses enfants.

**LA VIE PRIVÉE DES MEMBRES
DU PERSONNEL,
EST-CE QUE ÇA ME REGARDE ?**



La violence conjugale est le résultat de rapports historiquement inégaux entre les hommes et les femmes. Faussement considérée comme relevant de la sphère de la vie privée des gens, elle concerne plutôt l'ensemble de la société. Chaque individu et chaque milieu, incluant le milieu de travail, doivent contribuer à la prévenir et à la contrer. Rappelons que la violence conjugale ne cesse pas lorsque les femmes quittent leur domicile pour se rendre au travail.

Les employeurs vivent des répercussions liées à la dynamique de la violence conjugale, et ce depuis toujours (voir section 3). Les coûts directs et indirects en sont des preuves flagrantes, mais les employeurs sont souvent démunis quant au soutien à offrir à leur employée.

Un milieu de travail positif diminue grandement les répercussions de la violence conjugale sur les membres du personnel. La vigilance de l'employeur à l'égard de la sécurité des membres du personnel rassurera la victime et ses collègues. Quoi qu'il adienne de sa relation amoureuse, la victime a besoin de savoir qu'elle sera à l'abri de représailles et de harcèlement sur son lieu de travail. Un climat de confiance sécurise l'employée victime de violence conjugale, l'aide à briser son isolement et à s'ouvrir sur sa situation.

*La réussite d'une politique de violence conjugale au travail repose sur l'engagement patronal et syndical à traiter et à faire le suivi des situations avec **respect**, dans la **confidentialité** et avec **diligence**.*

RESPECT	CONFIDENTIALITÉ
<p>Respect des choix de la femme : de rester ou non dans la relation</p> <p>Respect du rythme</p> <p>Respect du cheminement de la femme</p>	<p>La confidentialité est le caractère réservé d'une information dont l'accès est limité aux seules personnes autorisées par la victime à la connaître.</p> <p>Toutefois, en cas de danger imminent, il est essentiel d'appeler les autorités policières.</p>
DILIGENCE RAISONNABLE	
<p>La diligence raisonnable comporte un devoir de prévoyance (identifier les risques liés au travail et les contrôler), un devoir d'efficacité (mettre en œuvre concrètement les mesures de sécurité et de santé) et un devoir d'autorité (faire preuve d'intolérance à l'égard des conduites dangereuses).</p> <p>Un employeur a fait preuve de diligence raisonnable s'il a pris toutes les précautions pour prévenir la situation dangereuse et s'il a fait tout le nécessaire pour le bon fonctionnement des mesures préventives.</p>	

**LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE
CONJUGALE EN MILIEU
DE TRAVAIL, L'AFFAIRE DE TOUTES
ET DE TOUS**



Mener des actions de prévention de la violence conjugale à l'intérieur de l'entreprise permet d'être préparé à l'éventualité qu'un membre du personnel en soit victime ou auteur et d'identifier plus efficacement ce type de situation dans leur vie personnelle. Ces actions de prévention permettent également de mieux comprendre la violence conjugale. De ce fait, la sensibilisation de l'équipe de travail peut faire toute la différence dans la diminution des répercussions de la violence conjugale sur leur moral et sur leur rendement.

Il est essentiel que l'employeur soit sensibilisé et ait une attitude et une approche d'ouverture face à la violence conjugale que peuvent vivre les membres du personnel. Son rôle comme leader a un grand impact sur la perception de la situation par les membres du personnel (voir section 7) et sur le soutien offert à la personne victime pour qu'elle reprenne peu à peu le pouvoir sur sa vie.

RÔLES DE L'EMPLOYEUR	RÔLES DU SYNDICAT
Sensibiliser les membres du personnel sur l'impact de la violence conjugale en milieu de travail	Être attentif aux besoins de ses membres
Sécuriser le milieu de travail	Être attentif aux signes de la violence conjugale dans la vie de ses membres
Instaurer une politique de travail en violence conjugale, qui inclut des mesures de soutien et d'accommodement contre la discrimination	Soutenir et orienter ses membres vers les ressources externes spécialisées
Offrir de la formation sur la dynamique de la violence conjugale par l'entremise des ressources externes spécialisées	Collaborer au programme de sensibilisation à la violence conjugale
Réviser le processus de maintien de la politique de travail en violence conjugale	Transmettre de l'information sur la violence conjugale pour diminuer la tolérance à la violence

Mettre en place, lorsque c'est possible, un poste d'intervenante auprès des femmes dans l'entreprise.⁷

⁷ À l'heure actuelle, plus de 350 lieux de travail, représentés par Unifor, ont négocié dans leur convention collective la présence d'une intervenante auprès des femmes d'un bout à l'autre du pays et dans un large éventail de secteurs. Unifor femmes, *Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale et d'une intervenante auprès des femmes. Questions fréquemment posées par les comités de négociation et les employeurs. Unifor femmes.* Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.unifor.org/fr

SECTION 1

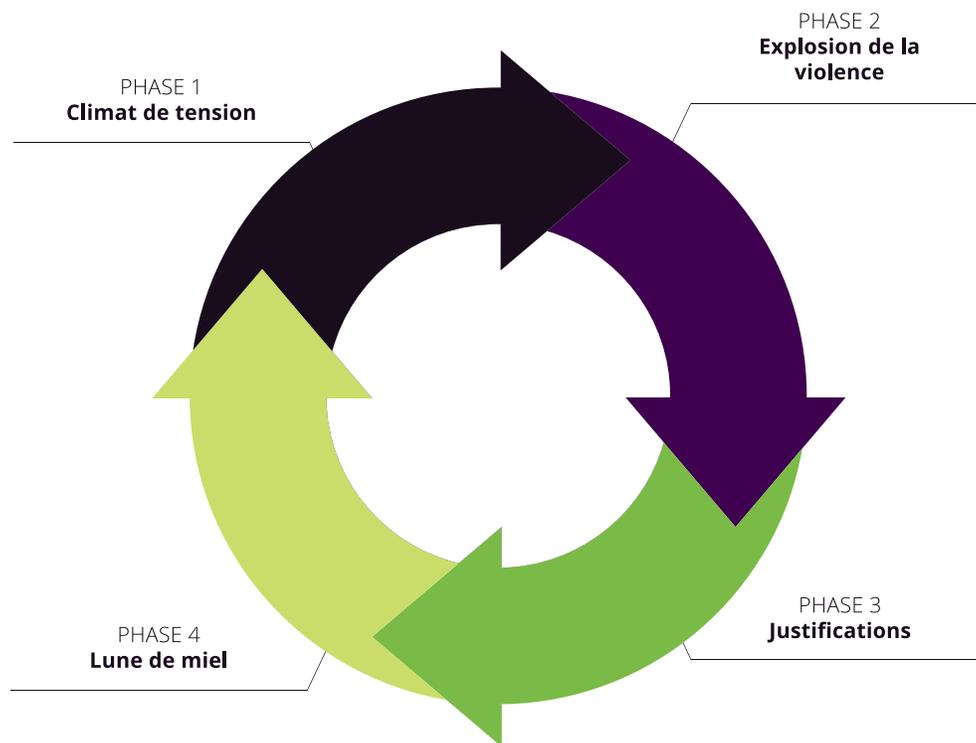
**LE CYCLE ET LA SPIRALE
DE LA VIOLENCE**



LE CYCLE ET LA SPIRALE DE LA VIOLENCE

Rappelons que la dynamique de la violence conjugale est caractérisée par la prise de contrôle se traduisant par une série d'actes répétitifs. Elle s'installe généralement de façon subtile et progresse selon un cycle insidieux, présenté plus en profondeur ici.

1.1 LE CYCLE DE LA VIOLENCE CONJUGALE



1.2 LES PHASES DU CYCLE DE LA VIOLENCE CONJUGALE :⁸

1.2.1 LA PHASE 1 : CLIMAT DE TENSION

Tension chez l'auteur de violence : Les comportements du partenaire expriment de plus en plus d'impatience, d'intolérance et d'agressivité. Le conjoint crée un climat de peur et de terreur.

Anxiété chez la victime : La partenaire a peur, anticipe et craint que la violence explose. Elle tente d'améliorer le climat en cherchant à répondre aux divers besoins du partenaire et en étant attentive à ses moindres gestes et paroles.

1.2.2 LA PHASE 2 : EXPLOSION DE LA VIOLENCE

Agression par l'auteur de violence : Les agressions sont des stratégies de contrôle utilisées par l'auteur de violence afin d'affirmer son pouvoir. En utilisant différentes formes de violence, il cherche à diminuer, humilier, blesser et contrôler sa partenaire.

Protection : L'agression porte atteinte à l'intégrité de la partenaire et provoque des réactions de colère, d'humiliation, d'outrage, de honte, de peur, de tristesse, d'injustice et d'impuissance. Lors de l'agression, la partenaire adopte différentes stratégies de protection. Elle peut figer, tenter de se défendre ou de fuir.

1.2.3 LA PHASE 3 : JUSTIFICATIONS

Justifications : L'auteur de violence s'efforce de faire admettre ou de faire reconnaître à sa conjointe que l'agression est justifiée, légitime et fondée. Il minimise la gravité de son agression et invoque des raisons extérieures à lui pour expliquer ses actions.

Responsabilisation : La partenaire tente de comprendre les justifications, doute de ses perceptions et finit par se croire responsable des comportements violents de son conjoint. Elle intègre qu'en modifiant ses propres comportements ou attitudes, la violence ne se reproduira plus.

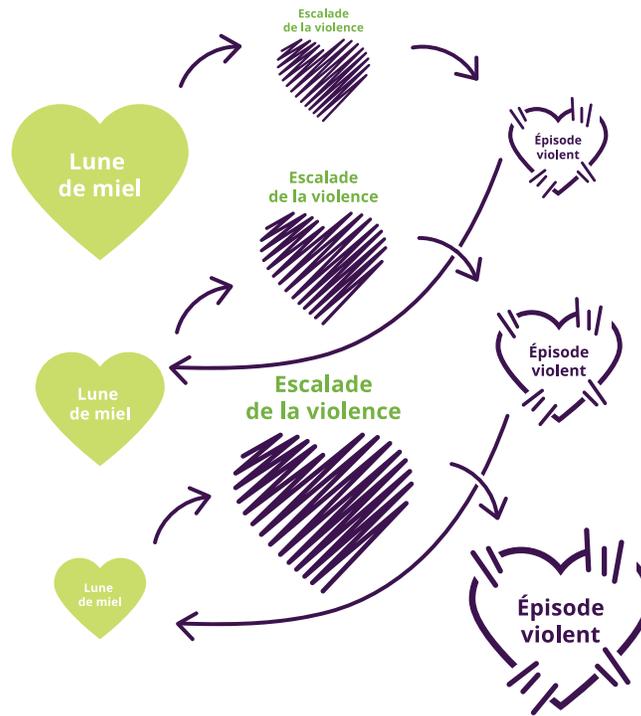
1.2.4 LA PHASE 4 : LUNE DE MIEL

Rémission : Elle se caractérise par une diminution ou par l'absence de violence. L'auteur de violence pose des gestes dans le but de maintenir la relation et de regagner la confiance de sa partenaire.

Espoir : La partenaire constate que l'auteur de violence peut adopter les comportements qu'elle a connus et appréciés durant la relation. Elle peut lui apporter son aide, diminuer ses attentes envers lui ou changer ses propres habitudes dans l'espoir que cette période se prolonge ou qu'il change.

⁸ Violence info, *Le cycle de la violence conjugale*. Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.violenceinfo.com

1.3 LA SPIRALE DE LA VIOLENCE CONJUGALE⁹



La spirale de la violence illustre bien la dynamique de la violence conjugale. Au tout début de la relation, c'est la lune de miel. Puis graduellement, l'auteur de violence installe une tension en exerçant du contrôle sur sa partenaire. La victime se dit qu'il est normal de faire des concessions dans un couple, croyant que celles-ci seront réciproques. Cependant, le conjoint, loin de faire des concessions, exerce de plus en plus de contrôle dans la relation et entraîne sa conjointe dans le cycle de la violence conjugale qui compte 4 phases qui reviennent en boucle.

Ces boucles forment la spirale de la violence. Au fil de la spirale, les périodes de lune de miel deviennent de plus en plus courtes et les périodes de tensions et d'épisodes violents croissent en durée et en gravité. Si le cycle permet de démontrer la dynamique qui s'exerce dans chacune des phases (climat de tension, explosion de la violence, justifications et lune de miel) la spirale permet d'illustrer comment cette même dynamique de violence conjugale s'exerce dans le temps, par l'auteur de violence sur sa partenaire. La spirale de la violence permet de mieux saisir l'impact de cette violence insidieuse, souvent exercée pendant plusieurs années et entraînant de nombreuses conséquences (voir section 2.2) pour la victime et les enfants.

⁹ Maison d'hébergement pour elles des deux vallées, *Cycle violence ados*, Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.maisondeuxvallees.com

SECTION 2

**LES FORMES, MANIFESTATIONS
ET EFFETS DE LA
VIOLENCE CONJUGALE**



LES FORMES, MANIFESTATIONS ET EFFETS DE LA VIOLENCE CONJUGALE

2.1 FORMES DE VIOLENCE ET MANIFESTATIONS¹⁰

La violence conjugale se manifeste sous cinq formes : psychologique, verbale, économique, physique et sexuelle. L'utilisation de ces formes permet à l'auteur de violence conjugale d'adapter ses stratégies de contrôle selon la réaction de sa partenaire.

2.1.1 LA VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE

La violence psychologique est une série d'attitudes et de propos méprisants, humiliants. Souvent subtile, cette forme de violence est plus difficile à identifier. Pourtant, elle atteint d'autant plus les femmes, qu'elle s'attaque à leur image et à leurs capacités personnelles.

L'auteur de violence exerce de la violence psychologique de diverses façons :

- Exercer du contrôle ;
- Harceler ;
- Propager des rumeurs ;
- Humilier ;
- Ignorer l'autre ;
- Menacer ;
- Critiquer ;
- Bouder ;
- Manipuler ;
- Être jaloux ;
- Décider pour l'autre.

2.1.2 LA VIOLENCE VERBALE

La violence verbale, c'est tout ce qui s'entend. Elle est utilisée pour intimider ou pour contrôler une autre personne. Elle peut être exercée de façon subtile ou au contraire, être très directe.

L'auteur de violence conjugale exerce de la violence verbale de diverses façons :

- Crier ;
- Insulter ;
- Changer l'intonation de la voix ;
- Faire du chantage ;
- Donner des ordres ;
- Blâmer ;
- Menacer de façon directe ou indirecte ;
- Se moquer.

¹⁰ Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (2018). *La violence conjugale...c'est quoi au juste?*, Montréal.

2.1.3 LA VIOLENCE ÉCONOMIQUE

La violence économique se manifeste par des comportements et des actions qui empêchent une personne d'accéder à sa liberté économique. Encore une fois, cette forme de violence peut être utilisée de façon implicite ou explicite.

L'auteur de violence conjugale exerce de la violence économique de diverses façons :

- Contrôler les finances ou le salaire de sa partenaire ;
- L'exclure de toutes prises de décision reliées aux finances ;
- Priver ou récompenser monétairement selon les humeurs ;
- Interdire ou fortement déconseiller à sa partenaire de travailler à l'extérieur du foyer ;
- Saisir les papiers importants (passeport, carte d'identité...) de sa partenaire ;
- Ne pas partager avec justesse le budget familial et/ou refuser de dépenser de l'argent lors d'occasions spéciales ;
- Contrôler les dépenses pour les besoins essentiels : vêtements, nourriture, frais pour les enfants, etc.

2.1.4 LA VIOLENCE PHYSIQUE

La violence physique se caractérise par l'emploi de gestes violents envers une autre personne. Il y a alors manifestation physique de la violence, mais pas nécessairement un contact entre les personnes.

L'auteur de violence conjugale exerce de la violence physique de diverses façons :

- Lancer des objets à sa partenaire ou près d'elle ;
- Giffler, pincer, secouer ;
- Serrer le bras, mordre ;
- Donner des coups de poings, de pied ;
- Séquestrer ;
- S'en prendre aux animaux ou objets de valeur ;
- Menacer avec une arme.



2.1.5 LA VIOLENCE SEXUELLE

La violence sexuelle dans un contexte conjugal est la plus difficile à cerner et souvent la plus difficile à dénoncer pour les femmes qui en sont victimes. Elle se traduit par toutes formes de gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par le conjoint **sans le consentement** de la femme ou dans certains cas, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir sa conjointe à ses propres désirs, soit par un abus de pouvoir, soit par l'utilisation de la force ou de la contrainte, soit sous la menace implicite ou explicite.

L'auteur de violence conjugale exerce de la violence sexuelle de diverses façons :

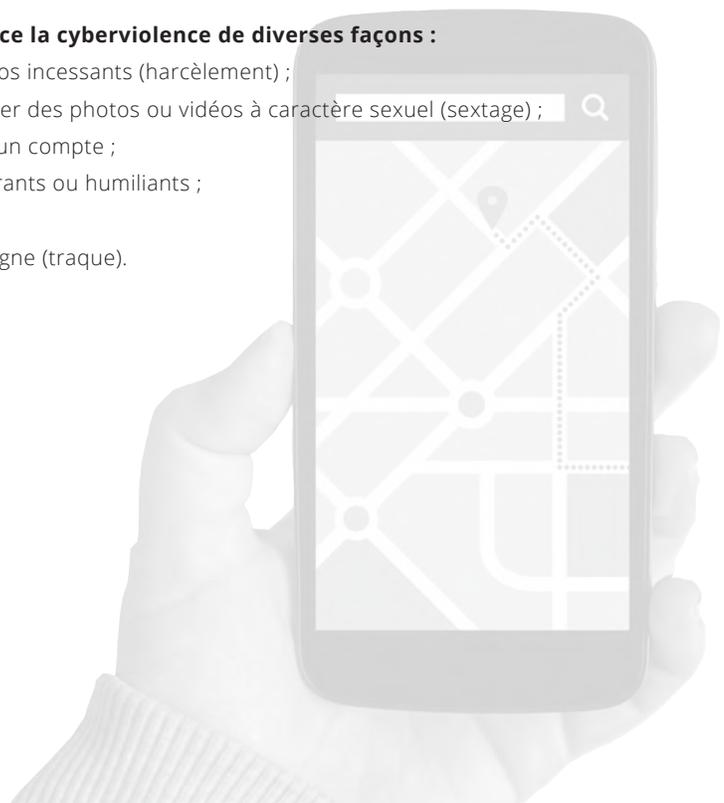
- Agresser sexuellement ou forcer à avoir des relations sexuelles ;
- Insulter pendant l'acte sexuel : la traiter de putain, de salope ;
- Faire des attouchements sexuels **sans consentement** ;
- Faire des appels obscènes ;
- Humilier ou intimider en comparant son corps à celui d'autres femmes ;
- Obliger à regarder de la pornographie et à imiter les films pornographiques ;
- Exploiter sexuellement à des fins pornographiques ;
- Contraindre à des pratiques sexuelles **non désirées** ;
- Dénigrer sexuellement.

2.1.6 LA CYBERVIOLENCE

La cyberviolence comprend l'utilisation des nouvelles technologies de la communication par les auteurs de violence pour continuer à contrôler leur partenaire. Elle est un moyen choisi et utilisé dans les différentes autres formes de violence expliquées précédemment.

L'auteur de violence conjugale exerce la cyberviolence de diverses façons :

- Effectuer des appels ou textos incessants (harcèlement) ;
- Menacer de publier ou publier des photos ou vidéos à caractère sexuel (sextage) ;
- Usurper l'identité et pirater un compte ;
- Publier des messages dénigrants ou humiliants ;
- Géolocaliser ;
- Contrôler ou espionner en ligne (traque).



2.2 EFFETS DE LA VIOLENCE CONJUGALE

Plus la femme est piégée par le cycle de la violence (voir section 1) exercé par son conjoint, plus elle arrive à concevoir cette violence comme normale, voire justifiée. Son seuil de « tolérance » augmente, au point qu'elle ne perçoit plus les manifestations quotidiennes de contrôle. Le stress quotidien occasionné par la violence conjugale porte atteinte aux ressources mêmes de la femme. À chaque épisode de violence, elle doit trouver différentes stratégies de protection pour elle et pour ses enfants : elle peut figer, tenter de se défendre, de fuir, elle peut choisir aussi de se soumettre, en lui obéissant et en réagissant le moins possible. Pourquoi? Parce qu'elle appréhende la tension; parce qu'elle doute de ses émotions et de sa propre compréhension de la situation; parce qu'elle fait tout pour éviter de nouvelles agressions; parce qu'elle est obligée de justifier ses attitudes et ses comportements.

Les conséquences de la violence conjugale peuvent être multiples et sont susceptibles de se manifester en milieu de travail :

2.2.1 CONSÉQUENCES PHYSIQUES

- Blessures causées lors de l'agression ;
- Changements dans les habitudes sexuelles ;
- Troubles respiratoires ;
- Baisse d'énergie ;
- Affaiblissement général du système immunitaire ;
- Troubles digestifs ;
- Hypertension ;
- Maux de tête ;
- Troubles du sommeil ;
- Tremblements.

2.2.2 CONSÉQUENCES PSYCHOLOGIQUES

- Sentiment de perte de contrôle ;
- Sentiment d'impuissance ;
- Sentiment de culpabilité ;
- Sentiment de détresse ;
- Sentiment de honte ;
- Colère ;
- Hypervigilance ;
- Pensées répétitives ;
- Anxiété ;
- Idées suicidaires ;
- Peur constante ;
- Méfiance ;
- État dépressif ;
- Doute de soi.

2.2.3 CONSÉQUENCES FINANCIÈRES

- Pertes matérielles ;
- Médicaments ;
- Hospitalisation ;
- Déménagement ;
- Poursuite civile ;
- Pertes salariales ;
- Système de sécurité ;
- Thérapie.

2.2.4 CONSÉQUENCES SOCIALES

- Peur d'être seule ;
- Changement d'emploi ;
- Perte de confiance envers les inconnus ;
- Peur de sortir, isolement ;
- Tensions conjugales et familiales ;
- Perte de journées d'école ;
- Incompréhension de la part de l'entourage ;
- Dépendances (abus d'alcool, de drogues, de médicaments).

2.2.5 CONSÉQUENCES SPIRITUELLES ET EXISTENTIELLES

- Perte de la foi ;
- Sentiment de vide existentiel ;
- Modification dans les valeurs ;
- Perte de jouissance de la vie ;
- Changement de perception.

2.2.6 DIFFICULTÉS DANS LE PROCESSUS MENTAL

- Confusion ;
- Pertes de mémoire ;
- Diminution de l'attention ;
- Troubles de concentration ;
- Difficulté à prendre des décisions.

L'intensité des émotions varie d'une personne à une autre. Il n'en demeure pas moins que les réactions et les conséquences vécues par les victimes sont NORMALES. Elles constituent des réactions normales à une situation qui ne l'est pas.¹¹

¹¹ Réseau des Centres d'aide aux victimes d'actes criminels, *Les réactions et les conséquences de la victimisation, parlez-en!* Consulté et disponible en ligne le 9 septembre 2020 : www.cavac.qc.ca

2.3 LA VICTIME ET LES PROCESSUS JUDICIAIRES

Que ce soit pour se protéger pendant ou après la relation, pour déterminer la garde des enfants lors d'une séparation ou bien dans le cadre d'un divorce, l'employée victime peut être impliquée dans un ou plusieurs processus judiciaires. Chacun de ces processus entraînera des conséquences. Il est important de respecter ses choix et son rythme. De l'aide professionnelle est disponible pour accompagner l'employée victime dans ses démarches et le rôle de l'employeur est de lui faciliter l'accès à cette aide.

2.3.1 LE PROCESSUS JUDICIAIRE CRIMINEL

Pour une victime de violence conjugale, le fait de porter plainte contre son conjoint constitue une épreuve de plus à affronter. La victime devra raconter à des personnes étrangères, et parfois en public, des événements survenus dans sa vie privée et intime et pour lesquels elle peut se sentir responsable et coupable (voir section 2.2). Elle porte le fardeau social de briser sa famille et de gâcher la vie de son conjoint. Elle craint également que le fait de porter plainte ait des conséquences négatives pour son conjoint et se sent responsable de l'incarcération ou des conséquences vécues par celui-ci.

Le processus judiciaire criminel est long et complexe. Pour tenter de se protéger des comportements violents de son conjoint, la victime doit d'abord porter plainte à la police. À ce moment, elle doit fournir un récit le plus détaillé possible des événements qui ont eu lieu dans un contexte d'intimité, à une personne qu'elle ne connaît pas. Ensuite, le procureur aux poursuites criminelles et pénales (PPCP) pourrait vouloir la rencontrer avant de décider de déposer des accusations. Une fois les accusations déposées, le cheminement du dossier au travers du processus judiciaire peut être long, de quelques mois à quelques années, puisqu'il comporte plusieurs étapes. Toutefois, il existe des services pour accompagner la victime si elle décide de porter plainte.

Par conséquent, l'employée victime devra s'absenter du travail à plusieurs reprises selon les étapes du dossier au travers du processus judiciaire pour :

- aller porter plainte ;
- rencontrer le procureur aux poursuites criminelles et pénales ;
- aller témoigner à la cour ;
- récupérer à l'aide d'un congé personnel.

De plus, tant et aussi longtemps que ce processus sera en cours, chacune des étapes va lui faire vivre une panoplie d'émotions qui risquent de diminuer sa productivité au travail, et ce même si elle n'est pas appelée à témoigner. Par exemple, son attention au travail, son sommeil, son appétit ainsi que ses habitudes pourraient être perturbés avant et après avoir témoigné à la cour.

À RETENIR

Un employeur a l'obligation de permettre aux membres de son personnel de s'absenter pour témoigner à la cour et ne peut imposer de sanction pour cette absence.

Dans la situation où un employeur ne respecte pas les droits d'un membre de son personnel, celle-ci ou celui-ci peut porter plainte au Tribunal administratif du travail et exercer un recours pénal.

L'aide professionnelle est particulièrement importante pour l'employée victime afin de lui apporter du soutien et de diminuer les conséquences de la violence subie, que ce soit pour :

- prendre une décision éclairée ;
- connaître les étapes du processus judiciaire criminel ;
- être préparée et accompagnée lors des étapes importantes du processus.

2.3.2 LE PROCESSUS JUDICIAIRE FAMILIAL ET LE PROCESSUS JUDICIAIRE CIVIL EN DIVORCE

Ces deux processus judiciaires sont hautement émotifs parce qu'ils touchent à deux sujets délicats, les enfants et l'argent. Tout comme dans le cadre du processus judiciaire criminel, l'employée victime devra s'absenter du travail pour aller rencontrer son avocat, ou encore pour aller témoigner. Au même titre que le processus judiciaire criminel, l'employée victime aura donc besoin de compréhension lors de ces moments hautement stressants. Encore une fois, la référence à des services professionnels sera importante afin que l'employée victime puisse recevoir du soutien.

2.3.3 LA VIOLENCE POST-SÉPARATION

La plupart des études rapportent que la période qui précède ou suit immédiatement une rupture de la relation conjugale constitue un des moments où les risques de féminicide et d'infanticide sont les plus importants. Une de ces études¹² rapporte que 49 % des homicides conjugaux sont commis dans les 2 mois suivant la séparation, 32 % dans les 2 à 6 mois qui la suivent et 19 % plus d'un an après celle-ci.

Une perte significative, telle que celle de la garde des enfants pour l'auteur de violence conjugale, est l'un des facteurs associés au risque d'homicide conjugal dans le cadre d'une séparation. Le fait d'être impliqué dans ces processus judiciaires est donc un facteur de risque supplémentaire pour la sécurité des membres du personnel. D'où l'importance de prendre la situation au sérieux et de mettre en place les mesures de sécurité nécessaires (voir section 7) et d'orienter la victime vers les **ressources externes spécialisées** pour la soutenir à travers les processus judiciaires.

¹² Hotton, T. (2001). *Spousal violence after separation*. Juristat, 21(7), 1-9, Ottawa: Canadian Centre for Justice Statistics.

SECTION 3

QUELS SONT LES IMPACTS DE LA VIOLENCE CONJUGALE SUR L'ENTREPRISE ?



QUELS SONT LES IMPACTS DE LA VIOLENCE CONJUGALE SUR L'ENTREPRISE ?

Les conséquences directes et indirectes de la violence conjugale coûtent aux employeurs canadiens 77,9 millions de dollars par an et bien plus cher encore aux individus, aux familles et à la société.¹³

Exemples de pertes financières :

- Coûts administratifs occasionnés par la situation ;
- Diminution de la productivité (fatigue, difficulté de concentration, risque d'accident accru...) ;
- Augmentation des distractions, des retards ou de l'absentéisme ;
- Redistribution de la charge de travail dans l'équipe ;
- Surcharge de travail à court, moyen ou long terme pour l'équipe ;
- Augmentation du niveau de stress de l'équipe en lien avec la violence subie ou perpétrée par leur collègue ;
- Pertes de temps occasionnées par la poursuite de comportements violents (subis ou perpétrés) au travail: par l'utilisation d'un moyen technologique ;
- Temps consacré par le gestionnaire pour gérer les situations de violence conjugale au travail.

Les victimes de violence conjugale sont particulièrement vulnérables au travail, là où l'auteur de violence peut facilement les retrouver. Rappelons que selon une étude pancanadienne publiée en 2014, une personne sur trois a déclaré avoir vécu de la violence conjugale, et plus de la moitié de celles-ci «ont indiqué qu'au moins une forme de violence s'était produite sur leur lieu de travail ou à proximité».¹⁴ D'ailleurs il y a signe de danger imminent¹⁵ lorsque le conjoint violent exerce son contrôle à l'extérieur du domicile (harcèlement, filature, surveillance ...). D'où l'importance de la prévention et d'agir avec diligence pour sécuriser les milieux de travail afin d'éviter les agressions (voir section 7).

¹³ Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. avec le Congrès du travail du Canada. (2014). *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions 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.

¹⁴ COX, Rachel, avec la collaboration de Marie-Eve Desmarais et de Shanie Roy. (2019). *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec : rapport de recherche*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

¹⁵ Institut national de santé publique Québec, *Trousse média sur la violence conjugale, Homicide conjugal*, Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.inspq.qc.ca.

3.1 QUELLES SONT LES RÉPERCUSSIONS SUR L'ÉQUIPE DE TRAVAIL SI UNE EMPLOYÉE EST VICTIME ?

Dans la mesure où les membres de l'équipe ont conscience ou sont témoins que leur collègue est victime d'une situation de violence conjugale, ils peuvent :

- Ressentir de l'anxiété par rapport à la sécurité de la victime ;
- Craindre pour leur propre sécurité et la sécurité de l'équipe de travail, suite à des visites ou des appels harcelants et menaçants de l'auteur de violence sur le lieu de travail de la victime ;
- Avoir un malaise de connaître, fréquenter socialement ou travailler avec l'auteur de violence, en particulier dans les petites communautés ;
- Vivre un conflit de loyauté vis-à-vis des partenaires ;
- Vivre de l'inquiétude du fait d'être au courant des menaces planant dans le couple et de connaître des rumeurs que l'auteur de violence fait circuler au sujet de la victime ;
- Être témoins de scènes violentes ;
- Se sentir impuissantes ou impuissants devant la situation ;
- S'attribuer un rôle de «Sauveur» en tentant de prendre en charge la victime ou d'intervenir directement auprès de l'auteur de violence.

Afin d'outiller les membres du personnel, il est essentiel d'offrir une formation pour les sensibiliser à la complexité de la dynamique de la violence conjugale et être à même de référer à des **ressources externes spécialisées** et ultimement les informer sur les gestes et attitudes à avoir dans un tel contexte afin de ne pas se mettre eux-mêmes, ainsi que la victime, en danger.

3.2 QUELLES SONT LES RÉPERCUSSIONS SI UN EMPLOYÉ EST AUTEUR DE VIOLENCE ?¹⁶

Lorsqu'un membre du personnel est auteur de violence, il est probable que sur ses heures de travail, il choisisse d'exercer de la violence conjugale par les comportements suivants :

- Surveille et harcèle sa partenaire ;
- Appelle ou contacte abusivement sa victime par messagerie instantanée ;
- Lui écrit une grande quantité de courriels ;
- Consulte et commente de façon obsessive les profils, contacts et publications de sa partenaire sur les réseaux sociaux ;
- S'absente spontanément du travail pour contraindre et violenter sa partenaire ;
- A une attitude tendue ou agressive.

¹⁶ Institut national de santé publique Québec, *Trousse média sur la violence conjugale, Conjointes ayant des comportements violents*, Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.inspq.qc.ca.

Voici quelques comportements ou attitudes souvent observés chez les auteurs de violence conjugale :

- Modification du rendement professionnel ;
- Faible estime de soi camouflée sous une attitude omnisciente ;
- Difficulté à accepter la critique ;
- Difficulté à se responsabiliser de ses erreurs et de l'admettre ;
- Tendance à l'isolement ;
- Utilisation de propos dénigrants, machistes, sexistes ou misogynes.

Il est possible que l'attitude de l'employé devienne inappropriée ou que ce dernier pose des gestes violents au travail. Vous avez, à ce moment, le pouvoir d'intervenir sur son comportement au travail et le devoir de fournir aux autres membres du personnel un milieu de travail exempt de violence.¹⁷

¹⁷ Projet régional de prévention et de sensibilisation en violence conjugale et dans les relations amoureuses (2013), *Guide pour l'employeur. La violence conjugale ...une menace pour mon entreprise?* Baie-Comeau. Disponible en ligne : www.rapportegalitaire.com

SECTION 4

**PROTÉGER LA VICTIME
DE VIOLENCE CONJUGALE,
UNE OBLIGATION LÉGALE!**



PROTÉGER LA VICTIME DE VIOLENCE CONJUGALE, UNE OBLIGATION LÉGALE!

Présentement, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne prévoit pas d'obligation explicite pour les employeurs québécois en matière de violence conjugale au travail. Cela étant, l'obligation générale de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des membres du personnel l'autorise à agir lorsque la violence conjugale se manifeste au travail ou aux alentours.

Par ailleurs, en date du 27 octobre 2020, le Projet de loi 59 (« Loi modernisant le régime de la santé et la sécurité du travail ») propose de modifier la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour rendre explicite l'obligation de l'employeur de protéger une employée victime de violence conjugale sur les lieux du travail.

Dans tous les cas, pour les employeurs de juridiction fédérale, une telle obligation entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.¹⁸

EXTRAIT DU PROJET DE LOI 59

51. *L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :*

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. ».

Source : Assemblée nationale du Québec : www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-59-42-1.html Consulté en ligne le 19 novembre 2020.

Une telle obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec offrira une meilleure protection aux victimes de violence conjugale et apportera du soutien aux employeurs qui doivent déjà, au quotidien, faire face aux multiples conséquences de cette problématique.

¹⁸ Pour des outils pour les employeurs de juridiction fédérale, surveillez ce site (lancement prévu le 7 décembre 2020) : www.dvatwork.ca/fr/accueil

D'ailleurs, outre le gouvernement fédéral, plusieurs provinces canadiennes ont déjà opté en ce sens : Ontario (2009), Manitoba (2011), Colombie-Britannique (2012), Alberta (2017), Nouveau-Brunswick (2019) et Terre-Neuve & Labrador (2019)¹⁹. Le 20 juin 2019, l'Organisation internationale du travail (OIT) adoptait la *Convention sur la violence et le harcèlement au travail* et y associait une recommandation pour « la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur les lieux de travail »²⁰. Dans plusieurs provinces, malheureusement, c'est un homicide conjugal dans un milieu de travail qui a mené à l'adoption d'une telle mesure législative. Ce n'est évidemment pas ce qui est souhaité pour le Québec, il faut donc dès aujourd'hui prendre position contre la violence conjugale comme employeur et mettre en place les mesures nécessaires pour protéger les victimes.

Afin de pouvoir offrir un milieu de travail sécuritaire pour les victimes de violence conjugale, il doit y avoir un engagement patronal et syndical à traiter et faire le suivi des situations avec respect, confidentialité et diligence. Si le projet de loi 59 est adopté, sous peu, tous les employeurs devront adopter une politique de signalement de la violence conjugale, et informer et former leur personnel à ce sujet. Plus spécifiquement, une pratique exemplaire en matière de violence conjugale implique notamment :

- la sensibilisation auprès des membres du personnel (information et formation) ;
- une sécurisation du milieu de travail (évaluer les risques et mettre en place les mesures: telles l'aménagement du poste, de l'horaire et des autres conditions de travail) ;
- l'adoption de politiques de travail où l'employeur prend position contre la violence conjugale et s'engage à ne pas prendre de mesures disciplinaires envers les employées victimes, ni à rompre le lien d'emploi ;
- un soutien à la victime en offrant, par exemple, outre les deux jours de congé rémunérés prévus par la Loi sur les normes du travail, des congés rémunérés pour tous les rendez-vous et dates de cour ;
- de la formation sur la dynamique de la violence conjugale pour les gestionnaires et les responsables des ressources humaines afin de les outiller.

Tous ces éléments doivent également être accompagnés d'une attitude ouverte et respectueuse du rythme de l'employée victime. L'employeur doit également avoir une attitude ferme et respectueuse envers un employé auteur de violence. Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur doit les référer à des **ressources externes spécialisées**.

Un exemple de politique et de pratiques exemplaires (voir section 7) est présenté pour vous guider dans cette démarche.

¹⁹ COX, Rachel, avec la collaboration de Marie-Eve Desmarais et de Shanie Roy. (2019). *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec : rapport de recherche*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

²⁰ Organisation Internationale du Travail (OIT) (2019), *Recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail adoptée par la Conférence à sa cent huitième session*, Genève. Disponible en ligne le 9 septembre 2020.

SECTION 5

LES SIGNES DE VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL



LES SIGNES DE VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

5.1 QUELS SIGNES PEUVENT DÉMONTRER QU'UNE EMPLOYÉE EN EST VICTIME ?

La victime de violence conjugale traverse, inévitablement, une situation difficile qui l'ébranle psychologiquement et qui peut la désorganiser à moyen ou long terme. Les conditions de vie découlant de la violence sont précaires, insécurisantes et dévalorisantes pour l'employée victime.

Au quotidien, la victime peut par exemple se faire :

- Contrôler ;
- Humilier ;
- Menacer ;
- Dénigrer ;
- Surveiller ;
- Intimider ;
- Frapper ;
- Harceler ;
- Agresser sexuellement ;
- Contraindre sur le plan financier.

Ces actes de violence entraînent des effets multiples chez la victime (voir section 2.2) . Il est donc possible que le milieu de travail soit le seul endroit où le respect, la stabilité et la sécurité lui permettent de voir au-delà de sa présente relation.

L'employée victime apporte donc au travail ses différentes préoccupations et pourrait :

- Passer sous silence cette réalité intime qu'elle sait être malsaine et dont elle a honte ;
- Banaliser les agressions dont elle est victime ;
- Vouloir préserver son image professionnelle, malgré la situation difficile ;
- S'isoler du reste de l'équipe ;
- Décliner systématiquement les invitations aux activités en dehors du travail ;
- Avoir peur d'attirer l'attention.

En effet, le dévoilement de la situation, particulièrement dans les petites communautés, peut représenter pour la victime un risque accru d'atteinte à sa réputation ainsi qu'à celle de l'auteur, d'autant plus que des menaces et des représailles pourraient en découler.

Professionnellement, elle pourrait :

- Manquer de confiance en elle ;
- Avoir peur de la réussite ;
- Avoir des réticences à l'égard du perfectionnement professionnel ;
- Arriver au travail en retard ;
- Avoir de la difficulté à respecter les échéanciers ;
- Se dénigrer ou avoir des comportements d'autosabotage ;
- Avoir d'importantes difficultés à gérer du stress supplémentaire ;

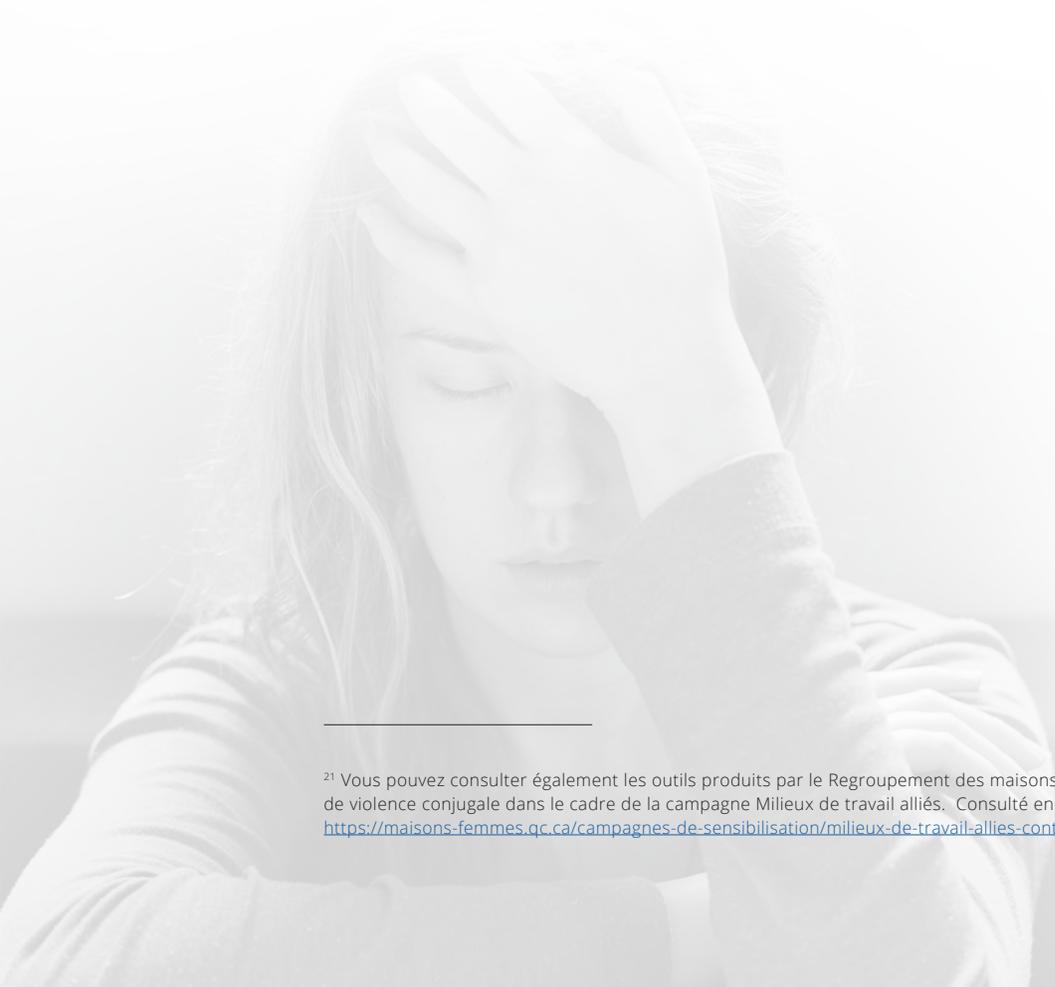
- Avoir de la difficulté à garder sa concentration au travail ou à accomplir ses tâches en raison de distractions ou de blessures ;
- Éviter de nouer ou conserver des relations ;
- Être étiquetée «employée difficile» en raison des comportements précédents.

Sa santé générale s'en ressentira également. Voici quelques signes que vous pourriez voir apparaître ou évoluer :

- Signes de dépression ;
- Isolement ;
- Anxiété ;
- Dépendances (abus de médicaments, d'alcool ou drogues, jeux) ;
- Une fatigue apparente en raison de modifications dans ses habitudes de sommeil et d'une alimentation carencée ou irrégulière ;
- Changements dans ses choix vestimentaires ou esthétiques dus à une négligence volontaire ou inconsciente, à des difficultés financières ou à un contrôle psychologique ou économique de la part de l'autre partenaire.

Si vous remarquez différents signes chez l'employée²¹, nous vous invitons à prendre connaissance de la section **Quoi faire quand une employée vient se confier à moi** (voir section 6).

²¹ Vous pouvez consulter également les outils produits par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale dans le cadre de la campagne Milieux de travail alliés. Consulté en ligne le 19 novembre 2020 : <https://maisons-femmes.qc.ca/campagnes-de-sensibilisation/milieus-de-travail-allies-contre-la-violence-conjugale/>



5.2 COMMENT RECONNAÎTRE UN EMPLOYÉ QUI EST VIOLENT DANS SA RELATION ?

Identifier un auteur de violence conjugale est en général difficile, il peut présenter une attitude calme, agréable et même charmante. Il peut être un bon collègue de travail, et ce, tant du point de vue de l'équipe que de celui de l'employeur. Ce décalage entre la réalité professionnelle et la réalité à la maison peut être déstabilisant, mais s'explique par le fait qu'il croit que sa partenaire et ses enfants lui appartiennent et doivent être contrôlés, contrairement aux autres personnes qu'il côtoie.

Sachant que ses collègues ne resteront pas indifférents devant de telles insinuations ou déclarations, l'auteur de violence agira dans son milieu de travail afin de :

- Cacher la dynamique de violence qu'il entretient dans sa relation de couple ;
- Préserver son image professionnelle et sociale ;
- Conserver le contrôle qu'il exerce sur cette situation.

Donc, il est plus probable que vous appreniez ou compreniez qu'un employé est violent dans sa relation amoureuse :

- À partir des confidences de la victime, si elle est également à votre emploi ;
- À partir du témoignage d'une autre personne qui aurait constaté une scène de violence ;
- À partir de propos qui circuleraient à l'endroit de l'auteur de violence ou de sa partenaire rapportant la possibilité ou l'évidence qu'il s'agit d'une situation de violence conjugale.

Sans pour autant vous permettre d'authentifier qu'il est violent, vous pourriez y associer différents éléments comme :

- un changement dans son rendement professionnel ;
- une faible estime de soi camouflée sous une attitude arrogante ou prétentieuse ;
- une difficulté à accepter la critique ;
- une difficulté à se sentir responsable de ses erreurs et à les admettre ;
- le déni et le refoulement des difficultés professionnelles rencontrées ;
- une difficulté à travailler en équipe ;
- la tendance à vouloir s'approprier les succès de l'équipe ;
- l'utilisation de propos dénigrants, machistes, sexistes ou misogynes ;
- une ou des dépendances (abus de médicaments, d'alcool ou drogues, jeux) ;
- l'emploi de comportements à risques pour sa sécurité ou celle des autres (conduite dangereuse, refus de respecter les règles de sécurité, etc.).

5.3 QUELS SONT LES SIGNES DE RISQUE ÉLEVÉ DE VIOLENCE ?

Bien entendu, comme employeur, le soutien offert à l'employée victime de violence conjugale est essentiel au quotidien. Toutefois, certains facteurs augmentent les risques de violence ou d'homicide conjugal. Ces facteurs sont des signes avertisseurs sérieux qu'il est important de connaître afin d'effectuer une intervention rapide pour assurer la sécurité de la victime.

Le danger risque d'être plus grand dans les cas suivants :

5.3.1 LA VICTIME

- Elle vient de se séparer ou elle projette de le faire ;
- Elle craint pour sa sécurité et celle de ses enfants ;
- Elle est en procédure de demande pour la garde des enfants ;
- Elle débute une nouvelle relation ;
- Elle dissimule ses blessures ;
- Elle n'a pas accès à un téléphone si elle n'est pas au travail ;
- Elle n'a pas de réseau social hors du travail ;
- Elle est confrontée à d'autres facteurs de vulnérabilités (p. ex. : langue, handicap, statut de citoyenneté canadienne, vit en région isolée).

5.3.2 L'AUTEUR DE VIOLENCE

- Il est encore en contact avec la victime et ses enfants ;
- Il a accès à des armes ;
- Il a des antécédents de violence envers elle ou envers d'autres personnes ;
- Il a proféré des menaces à son endroit si elle le quitte ;
- Il menace de faire du mal à ses enfants ou ses animaux domestiques ou de détruire ses biens ;
- Il a menacé de se suicider ;
- Il l'a agressée physiquement ou a essayé de l'étrangler ;
- Il traverse une phase difficile (p. ex. : perte d'emploi, séparation, dépression, processus judiciaire) ;
- Il est convaincu qu'elle fréquente quelqu'un d'autre ;
- Il la tient responsable de la situation ;
- Il ne cherche pas à avoir de l'aide pour modifier son comportement violent ;
- Il surveille physiquement ses moindres gestes ou encore par le biais de l'utilisation de nouvelles technologies (Facebook, géolocalisation, textos, etc.) ;
- Il consomme de façon abusive (médicaments, alcool, drogues, jeux) ;
- Il respecte peu la loi ou ne la respecte pas du tout.

L'ÉVALUATION DU RISQUE DE VIOLENCE NE S'IMPROVISE PAS

Si vous remarquez certains comportements ou avez des inquiétudes, vous pouvez consulter une **ressource externe spécialisée** en la matière. Si toutefois vous craignez pour la vie de la victime, veuillez contacter les autorités policières.

SECTION 6

**QUOI FAIRE QUAND
UNE EMPLOYÉE VIENT
SE CONFIER À MOI ?**



QUOI FAIRE QUAND UNE EMPLOYÉE VIENT SE CONFIER À MOI ?

Lorsqu'il y a violence dans la vie intime d'une employée, il existe toujours la possibilité que celle-ci prenne l'initiative de se confier à vous. Cela peut signifier qu'en tant que gestionnaire ou responsable des ressources humaines, vous êtes une personne considérée comme neutre, objective, qui ne jugera pas la situation ou qui inspire confiance. Cela signifie également que cette personne a espoir que vous l'aidiez à trouver des solutions pour se sortir, le plus sainement possible, de cette situation et pour concilier sa vie personnelle mouvementée aux exigences du travail.

Ainsi, votre rôle consiste à fournir le soutien recherché par cette personne, c'est-à-dire :

- en lui manifestant de la sensibilité par rapport à sa problématique ;
- en lui témoignant de la compréhension ;
- en l'écoutant activement ;
- en faisant preuve de non-jugement par rapport à la situation et par rapport aux personnes impliquées ;
- en évitant de dénigrer l'auteur de violence, et en dénonçant plutôt ses comportements ;
- en l'orientant vers les ressources internes de l'entreprise, comme un programme d'aide aux employées et employés, et vers les **ressources externes spécialisées** disponibles dans la communauté ;
- en lui proposant des mesures particulières (voir section 7) pour concilier son vécu de violence conjugale à sa vie professionnelle selon ses besoins spécifiques et selon la **politique de travail** (voir section 8) en matière de violence conjugale en vigueur dans le milieu de travail.



N'OUBLIEZ PAS QUE

- Aucune pression ne doit être exercée sur l'employée pour qu'elle quitte la relation violente.
- La personne mandatée pour recevoir la victime doit la référer aux **ressources externes spécialisées** et ne pas s'improviser intervenante.
- Rien ne justifie un comportement violent. De nombreuses formes de violence sont considérées comme un crime.
- La violence peut être présente dans toutes les relations de couple peu importe le niveau de revenu ou d'éducation, la religion, la race, la culture ou l'orientation sexuelle, etc.
- L'alcool et les drogues réduisent les inhibitions et peuvent contribuer au recours à la violence, mais n'en sont pas la cause. Ces facteurs ne doivent pas servir d'excuses pour se déresponsabiliser.
- Une fois que le comportement violent est établi, il est extrêmement difficile d'y mettre fin sans une aide extérieure.
- La violence a un effet d'entraînement dévastateur. Les enfants victimes de violence deviennent parfois des auteurs de mauvais traitements dans leurs relations intimes.

6.1 MÉTHODE S.É.C.U.R.E.²²

L'acronyme S.É.C.U.R.E. résume les attitudes à avoir lorsqu'une employée victime vient se confier à vous.

SÉCURITÉ

de la victime, en premier lieu. Elle a confiance en vous.

ÉCOUTEZ

Ne la jugez pas et ne lui dites pas quoi faire. Respectez son rythme, sa volonté et ses choix.

CROYEZ

et centrez-vous sur ce qu'elle vous dit. Faites-lui confiance, c'est son vécu.

UTILISEZ

les ressources d'aide disponibles. Vérifiez les informations à la fin de ce guide. Répondez à son besoin de trouver des solutions.

RASSUREZ

montrez-vous disponible pour lui parler et l'accompagner.
Dites-lui qu'elle n'est pas responsable des violences subies.

ENCOURAGEZ-LA

afin qu'elle ne se sente pas seule. Soutenez-la lorsqu'elle parle de sa situation.

²² La Bouée, maison d'hébergement pour femmes et enfants victimes de violence conjugale, *La violence conjugale, Les conséquences directes et indirectes de la violence conjugale coûtent aux employeurs canadiens 77,9 millions de dollars par an !* (2018), Lac-Mégantic.

SECTION 7

**POLITIQUE DE TRAVAIL
EN VIOLENCE CONJUGALE :
LES ATTITUDES ET MESURES
EXEMPLAIRES À METTRE
EN PLACE PAR LES EMPLOYEURS
DANS LES SITUATIONS
DE VIOLENCE CONJUGALE**



POLITIQUE DE TRAVAIL EN VIOLENCE CONJUGALE : LES ATTITUDES ET MESURES EXEMPLAIRES À METTRE EN PLACE PAR LES EMPLOYEURS DANS LES SITUATIONS DE VIOLENCE CONJUGALE

7.1 L'ENGAGEMENT SYMBOLE DE RÉUSSITE

La réussite d'une politique de violence conjugale au travail repose sur l'engagement patronal et syndical à traiter et faire le suivi des situations avec respect, confidentialité et diligence.

Peu importe la taille de votre entreprise, votre prise de position pour la prévention de la violence conjugale aura pour effet, à moyen et long terme, de nettement diminuer la tolérance de l'équipe à tous les types de violence, à encourager le respect entre collègues et à fidéliser les membres du personnel à l'entreprise en améliorant leur sentiment d'appartenance, leur sentiment d'efficacité personnelle et leur satisfaction quant à leurs conditions de travail.²³

7.1.1 SENSIBILISER LES MEMBRES DU PERSONNEL

- Diffuser à toutes et tous une déclaration énonçant l'opposition à la violence conjugale ;
- Encourager les employées à se confier si elles sont victimes de violence conjugale ;
- Afficher dans des endroits visibles de toutes et tous la politique en matière de violence conjugale ;
- Afficher sur le lieu de travail et distribuer des renseignements sur les services disponibles ;
- Prendre les mesures disciplinaires nécessaires si un employé se sert de ses fonctions ou des ressources du travail pour perpétrer de la violence conjugale.

7.1.2. SÉCURISER LE MILIEU DE TRAVAIL

- Évaluer l'environnement de travail afin d'éliminer les risques de violence et en minimisant les éléments susceptibles d'exposer les membres du personnel à des actes violents ;
- Soutenir et conseiller les employées victimes de violence pour élaborer et mettre en œuvre des plans de sécurité individuels en milieu de travail qui répondent à leurs besoins :
 - Offrir des heures flexibles ou modifier l'horaire de travail ;
 - Colliger les incidents de violence et les conserver (messages, courriels, etc.) ;
 - Installer un bouton panique ou offrir une alarme personnelle ;
 - Avoir une photo ou la description de l'auteur de violence.
- Appliquer toute ordonnance du tribunal ;

²³ Comité du Nouveau-Brunswick sur la violence conjugale/entre partenaires intimes en milieu de travail, *Une trousse d'outils sur la violence conjugale et entre partenaires intimes pour les milieux de travail*. Nouveau-Brunswick, Disponible en ligne le 9 septembre 2020 : www.troussensb.ca

- Élaborer un plan de sécurité pour les situations d'urgence. Y décrire la façon dont les membres du personnel doivent procéder pour communiquer avec les autorités policières s'ils observent quiconque s'engager dans un comportement menaçant :
 - Définir les situations où une intervention policière est requise ;
 - Veiller à ce que la victime et l'auteur de violence n'entrent pas en contact sur les lieux de travail ;
 - Obtenir un numéro de téléphone d'urgence dans le cas où la personne serait en retard ou absente.
- Explorer des options pour déplacer le poste de travail de l'employée victime, l'escorter lors de ses entrées et sorties dans l'édifice et pour les communications harcelantes par des moyens technologiques ;
- Encourager l'employée victime à demander de l'aide :
 - Autoriser l'utilisation du matériel du milieu de travail pour consulter les ressources d'aide ou obtenir de l'information sur la violence conjugale.
- Demander une ordonnance du tribunal, si la sécurité des membres du personnel le requiert.

7.1.3 INSTAURER DES MESURES DE PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION

- Revoir les politiques et les pratiques afin d'y considérer les besoins de la victime de violence :
 - Congés de durée raisonnable pour aider à surmonter les conséquences (physiques et psychologiques) de la victimisation et d'entamer des poursuites judiciaires ;
 - Clause d'indulgence lorsque les conséquences de la violence affectent la performance de l'employée victime.
- Ne fonder aucune décision en matière de dotation sur les problèmes présumés ou connus de violence conjugale des membres du personnel ;
- Évaluer la possibilité de mettre en place un poste d'intervenante auprès des femmes dans l'entreprise. (À l'heure actuelle, plus de 350 lieux de travail, représenté par Unifor, ont négocié dans leur convention collective la présence d'une intervenante auprès des femmes d'un bout à l'autre du pays et dans un large éventail de secteurs.)²⁴

7.1.4 OFFRIR DE LA FORMATION SUR LA DYNAMIQUE DE LA VIOLENCE CONJUGALE

Accueil, respect, soutien, confidentialité :

- Offrir régulièrement aux gestionnaires, aux responsables des ressources humaines et de la sécurité une formation portant sur la violence conjugale et ses effets sur le milieu de travail par l'entremise des **ressources externes spécialisées** ;
- Offrir au personnel une formation concernant les signes de violence conjugale, les effets de celle-ci sur le milieu de travail, les orientations pertinentes, la confidentialité et les plans individuels d'intervention et de sécurité.

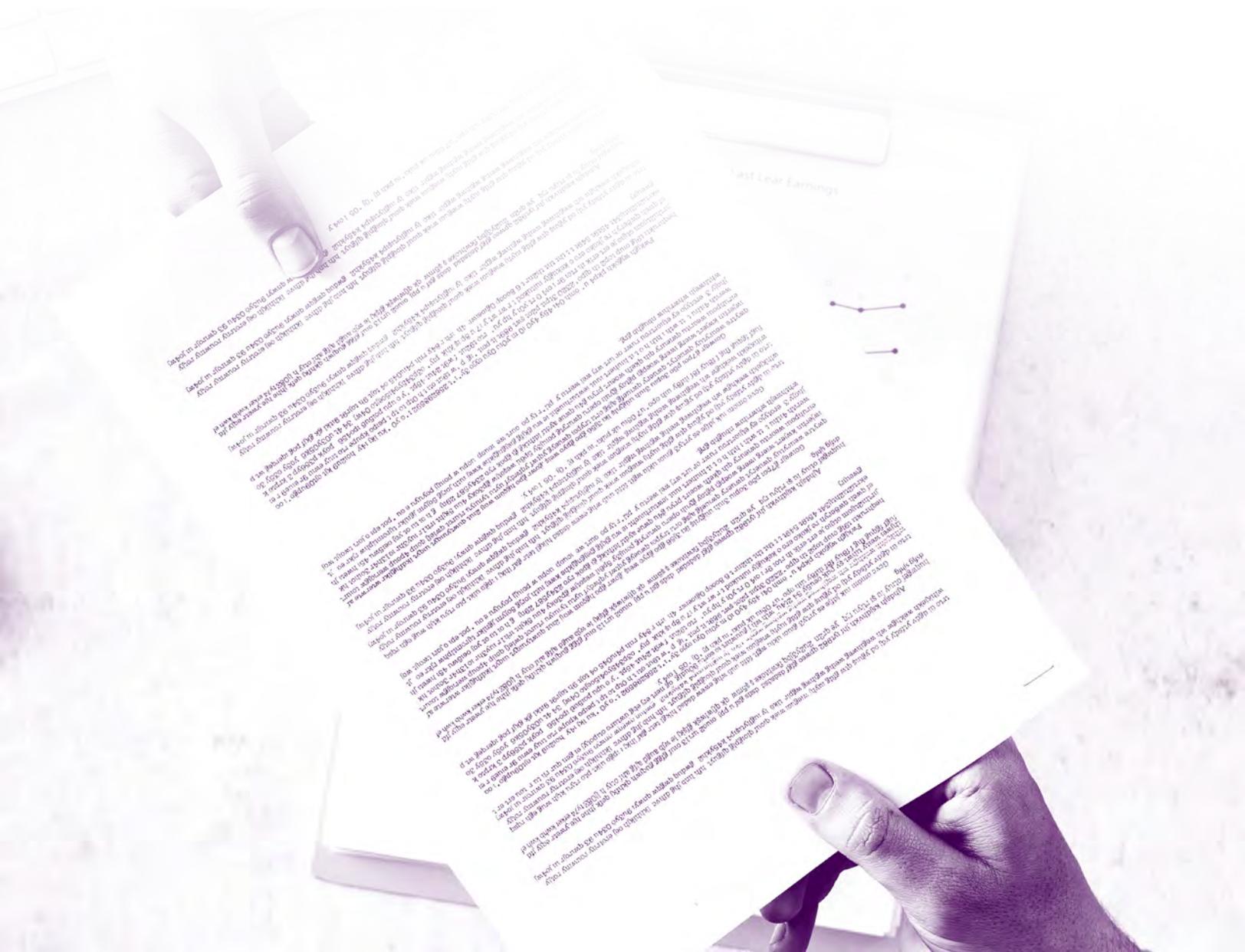
²⁴ Unifor femmes, *Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale et d'une intervenante auprès des femmes. Questions fréquemment posées par les comités de négociation et les employeurs. Unifor femmes.* Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.unifor.org/fr

7.1.5 RÉVISER LE PROCESSUS DE MAINTIEN DE LA POLITIQUE

- Voir à ce que tous les gestionnaires et responsables des ressources humaines appliquent la politique ;
- Mettre en place une procédure pour accueillir les questions ou des plaintes au sujet de comportements en milieu de travail associés à la violence conjugale.

SECTION 8

MODÈLE DE POLITIQUE DE TRAVAIL EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE



MODÈLE DE POLITIQUE DE TRAVAIL EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE

Le modèle de politique qui suit est une adaptation de : *Exemple de politique en matière de violence familiale* élaboré par le Comité sur la violence familiale et le milieu de travail du Nouveau-Brunswick.²⁵

Attendu que la violence conjugale est inacceptable.

Attendu que la violence conjugale a des répercussions quotidiennes sur la vie et la sécurité de certaines d'employées et d'employés au Québec.

Attendu que la violence conjugale envahit le milieu de travail, ce qui met à risque les victimes et leurs collègues et entraîne des pertes sur le plan de la productivité, des coûts plus élevés en matière de santé, un absentéisme accru et une hausse du taux de roulement du personnel.

(Nom de l'entreprise) 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, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

Pour les besoins de la présente politique et tel que défini dans la Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale du Gouvernement du Québec publiée en 1995 : ²⁶

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.

²⁵ Comité du Nouveau-Brunswick sur la violence conjugale/entre partenaires intimes en milieu de travail, *Une trousse d'outils sur la violence conjugale et entre partenaires intimes pour les milieux de travail*. Nouveau-Brunswick, Disponible en ligne le 9 septembre 2020 : www.troussenb.ca

²⁶ Gouvernement du Québec (1995), *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*. Disponible sur le site du Conseil du statut de la femme : www.csf.gouv.qc.ca

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, extramaritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.

Par conséquent, plusieurs mesures seront mises en œuvre.

8.1 SENSIBILISATION DES MEMBRES DU PERSONNEL

- Nous diffuserons à tous les membres du personnel, gestionnaires et responsables des ressources humaines une déclaration énonçant notre opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale.
- Nous afficherons dans des endroits visibles et accessibles aux membres du personnel, à la clientèle et aux fournisseurs, des copies de la politique de travail en matière de violence conjugale.
- Nous mettrons à la disposition de tous les membres du personnel des renseignements sur les services disponibles, afin de les aider à composer avec les situations se rapportant à la violence conjugale.

8.2 SÉCURITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

- Nous chercherons à éliminer toute possibilité de violence conjugale sur les lieux de travail et les environs, en analysant l'environnement et en minimisant, dans la mesure du possible, les caractéristiques physiques susceptibles d'exposer les membres du personnel à des actes violents.
- Nous offrirons des moyens raisonnables de soutenir les victimes de violence conjugale et de les aider à élaborer et à mettre en œuvre des plans de sécurité individuels en milieu de travail.
- Nous dirigerons les employées victimes vers les **ressources externes spécialisées** en violence conjugale afin de voir à l'élaboration d'un plan de sécurité à la maison et de recevoir le soutien nécessaire.
- Nous dirigerons les employés auteurs de violence vers les ressources œuvrant auprès des hommes.
- Nous appliquerons toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l'auteur de violence de se rendre au lieu de travail de l'employée victime.
- Nous aurons un plan de sécurité pour les situations d'urgence. Il décrira la façon dont les membres du personnel doivent procéder pour communiquer avec les autorités policières lorsqu'ils observent quiconque s'engager dans un comportement menaçant.

- Nous explorerons des options pour assurer la sécurité de l'employée victime, entre autres : le déplacement de l'espace de travail, l'accompagnement à l'entrée et la sortie de l'édifice, les moyens à mettre en place pour diminuer l'impact du harcèlement effectué par le biais de différents moyens technologiques, etc.

8.3 POLITIQUES DE SOUTIEN NON DISCRIMINATOIRES

- Nous prendrons des mesures raisonnables pour élaborer des politiques, des pratiques et des mesures qui prennent en compte l'absentéisme, la productivité et la sécurité des membres du personnel, afin de répondre au besoin de soutien et de consultation en matière de violence conjugale.

- Nous verrons à ce que nos politiques et pratiques ne soient aucunement discriminatoires à l'égard des employées victimes de violence conjugale, et nous serons sensibles aux besoins de celles-ci.

- Nous ne fonderons aucune décision en matière de dotation sur les problèmes présumés ou connus de violence conjugale des membres du personnel.

8.4 FORMATION

- Nous offrirons régulièrement aux gestionnaires, aux responsables des ressources humaines et de la sécurité une formation portant sur la violence conjugale et ses effets sur le milieu de travail.

- Nous offrirons aux membres du personnel une formation concernant les signes de violence conjugale, les effets de la violence conjugale sur le milieu de travail, les orientations pertinentes, la confidentialité et les plans individuels d'intervention et de sécurité.

8.5 RESPONSABILITÉ PAR RAPPORT À LA POLITIQUE

- Nous verrons à ce que tous les gestionnaires et responsables des ressources humaines appliquent la présente politique et en distribuent des copies à tous les membres du personnel dès son entrée en vigueur et aux nouveaux membres du personnel par la suite.

- Les membres du personnel ayant des questions ou des plaintes au sujet de comportements en milieu de travail associés à la violence conjugale qui relèvent de la présente politique peuvent en discuter avec **(personne responsable)**. Nous ne resterons pas indifférents à vos préoccupations.

Nous croyons avoir la responsabilité d'aider à prévenir la violence conjugale en milieu de travail, contribuant ainsi à bâtir une société plus sécuritaire.

Signé le _____ à _____

Signature : _____

SECTION 9

**RÉPERTOIRE DES RESSOURCES
EXTERNES SPÉCIALISÉES
EN VIOLENCE CONJUGALE**



RÉPERTOIRE DES RESSOURCES EXTERNES SPÉCIALISÉES EN VIOLENCE CONJUGALE

9.1 POUR LES VICTIMES ET PERSONNES QUI LES CÔTOIENT :

CENTRES D'AIDE AUX VICTIMES D'ACTES CRIMINELS (CAVAC)

Ces ressources offrent aux victimes et témoins d'actes criminels ainsi qu'à leurs proches de l'intervention psychosociale et post-traumatique, de l'information sur les droits et recours, de l'assistance technique, de l'accompagnement dans le processus judiciaire et dans les diverses démarches ainsi que de l'orientation vers différents services selon les besoins de la personne. Ces services confidentiels et gratuits sont offerts peu importe l'âge, l'identité ou l'expression de genre.

www.cavac.qc.ca ou sans frais : 1 866 532-2822

CENTRES DE FEMMES

Ces ressources sont des milieux de vie ouverts à toutes les femmes. Leur approche globale, non-compartmentée, stimule une démarche d'appropriation du pouvoir d'être et d'agir sur le plan individuel et collectif. Les femmes peuvent ainsi consolider leurs estimes d'elles-mêmes en apprenant à s'affirmer et à exprimer leurs besoins et intérêts. À travers le soutien individuel, les ateliers de groupe, les cafés-rencontres, les centres offrent aux femmes la possibilité d'entreprendre une démarche qui permet, dans un premier temps, d'aider à identifier et à nommer des situations de violence, puis d'élaborer des stratégies pour s'en sortir.

www.rcentres.qc.ca

MAISONS D'AIDE ET D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE AVEC OU SANS ENFANTS

Ces ressources offrent de l'hébergement aux femmes victimes de violence conjugale accompagnée de leurs enfants. Elles offrent de l'intervention psychosociale, de l'accompagnement dans les diverses démarches. Les services sont offerts également pour les femmes, en externe, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

www.maisons-femmes.qc.ca et www.fede.qc.ca

MAISONS DEUXIÈME ÉTAPE

Ces ressources offrent aux femmes, avec ou sans enfants, des services spécialisés en violence conjugale post-séparation par l'entremise de logements transitoires sécuritaires.

www.alliance2e.org

SOS VIOLENCE CONJUGALE :

Cette ressource offre une ligne téléphonique d'écoute, d'information et de référence destinée aux victimes de violence conjugale, à leurs proches (pouvant inclure le milieu de travail) ainsi qu'aux intervenants et intervenantes et les dirige par la suite vers les ressources régionales. Sans frais, bilingue, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout au Québec.

www.sosviolenceconjugale.ca ou sans frais : 1 800 363-9010

9.2 POUR LES AUTEURS DE VIOLENCE :

À CŒUR D'HOMME

Ces ressources viennent en aide aux hommes aux prises avec des comportements violents en contexte conjugal et familial.

www.aceurdhomme.com

9.3 POUR LES PERSONNES VICTIMES OU AUTEURS DE VIOLENCE :

INFO-SOCIAL 811

Cette ressource est un service de consultation téléphonique gratuit disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et permet de joindre rapidement un professionnel en intervention psychosociale.

BIBLIOGRAPHIE



BIBLIOGRAPHIE

Assemblée nationale du Québec : www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-59-42-1.html Consulté en ligne le 19 novembre 2020.

Comité du Nouveau-Brunswick sur la violence conjugale/entre partenaires intimes en milieu de travail, *Une trousse d'outils sur la violence conjugale et entre partenaires intimes pour les milieux de travail*, Nouveau-Brunswick. Disponible en ligne le 9 septembre 2020 : www.troussenb.ca

Comité d'action du premier ministre sur la prévention de la violence en milieu familial, *Pratiques exemplaires pour la promotion de la prévention de la violence en milieu de travail* (2001), Île-du-Prince Édouard.

Cox, Rachel, avec la collaboration de Marie-Eve Desmarais et de Shanie Roy. (2019). *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec : rapport de recherche*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (2018), *Violence conjugale et milieux de travail : des réponses syndicales pour plus de sécurité. Exemples de clauses de convention collective*. Document de référence, Service de la condition féminine.

Gouvernement du Québec (1995), *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*. Disponible sur le site du Conseil du statut de la femme, consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.csf.gouv.qc.ca

Gouvernement du Québec (2018), *Portrait des Québécoises, Édition 2018*, Conseil du statut de la femme. Disponible sur le site du Conseil du statut de la femme, consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.csf.gouv.qc.ca

Hotton, T. (2001). *Spousal violence after separation*. Juristat, 21(7), 1-9, Ottawa : Canadian Centre for Justice Statistics.

Institut national de santé publique Québec, *Trousse média sur la violence conjugale, Conjointes ayant des comportements violents*, Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.inspq.qc.ca

Institut national de santé publique Québec, *Trousse média sur la violence conjugale, Homicide conjugal*. Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.inspq.qc.ca

Julie Laforest et Pierre Maurice (2011), *Violence conjugale dans la région de la Côte-Nord : ampleur du problème, facteurs explicatifs et pistes d'intervention*, Québec, Institut national de santé publique du Québec.

La Bouée, maison d'hébergement pour femmes et enfants victimes de violence conjugale (2018), *La violence conjugale, Les conséquences directes et indirectes de la violence conjugale coûtent aux employeurs canadiens 77,9 millions de dollars par an !*, Lac-Mégantic.

La Bouée, maison d'hébergement pour femmes et enfants victimes de violence conjugale (2018), *La violence conjugale : Faites la lumière en milieu de travail, Guide de l'employé(e)*, Lac-Mégantic.

La maison des femmes de Québec, *La violence conjugale : Le cycle de la violence*.

Légis Québec, S-2.1 - *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.legisquebec.gouv.qc.ca

Maison d'hébergement pour elles des deux vallées, *Cycle violence ados*. Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.maisondeuxvallees.com

Ministère de la Sécurité publique (2015), Programme de déclaration uniforme de la criminalité (DUC 2-MSP).

Occupational Health & Safety Council of Ontario (OSHCO) (2010), *La violence familiale ne cesse pas quand on met les pieds au travail : Ce que les employeurs doivent savoir pour aider*. Consulté et disponible en ligne le 9 septembre 2020 : www.pshsaelearning.ca/CC_shorts/WkpViolence/FR/story_content/external_files/OHSCOemployeur_blue.pdf

Organisation Internationale du Travail (OIT) (2019), *Recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail adoptée par la Conférence à sa cent huitième session*, Genève.

Projet régional de prévention et de sensibilisation en violence conjugale et dans les relations amoureuses (2013), *Guide pour l'employeur. La violence conjugale ...une menace pour mon entreprise?* Baie-Comeau. Consulté et disponible en ligne le 9 septembre 2020 : www.rapportegalitaire.com

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale dans le cadre de la campagne Milieux de travail alliés. Consulté en ligne le 19 novembre 2020 : <https://maisons-femmes.qc.ca/campagnes-de-sensibilisation/milieus-de-travail-allies-contre-la-violence-conjugale/>

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (2018), *La violence conjugale...c'est quoi au juste?*, Montréal.

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (2013), *Et si c'était de la violence conjugale*, Montréal.

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (2012), *Et si c'était plus que de la chicane?*, Montréal.

Réseau des Centres d'aide aux victimes d'actes criminels, dépliant *Les réactions et les conséquences de la victimisation, parlez-en!* Consulté et disponible en ligne le 9 septembre 2020 : www.cavac.qc.ca
Safe Manitoba, WCB and Manitoba Lotteries Corporations, *Prévention de la violence conjugale : une initiative en milieu de travail*. Guide de ressources destiné aux employeurs.

Service de la condition féminine de la FTQ (2018), *Violence conjugale et milieux de travail : des arguments pour agir syndicalement, Exemples de clauses de convention collective*, Montréal, 25 p. Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.femmes.ftq.qc.ca

Syndicat canadien de la fonction publique (2015), *La violence conjugale dans le milieu de travail, Un guide pour la négociation*.

Table de concertation en violence conjugale et agression sexuelle de la MRC des Sept-Rivières, *Plan de sécurité* (2007), Sept-Îles.

Unifor femmes, *Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale et d'une intervenante auprès des femmes. Questions fréquemment posées par les comités de négociation et les employeurs*. Unifor femmes. Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.unifor.org/fr

Violence info, *Le cycle de la violence conjugale*. Consulté en ligne le 9 septembre 2020 : www.violenceinfo.com

Wathen, C.N., D MacGregor, J.C.D., MacQuarrie, B.J. with the Canadian Labour Congress. (2014). *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison ? Premières conclusions 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.

Workers'Compensation Board of British Columbia WorkSafeBC (2012), *Violence familiale et milieu de travail: Pourquoi la violence familiale devrait-elle préoccuper les employeurs?*

Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., Scrim, K. (2012), *Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009*.



Ce projet a été rendu possible grâce à la contribution financière du ministère de la Justice du Québec.

