



LA VIOLENCE CONJUGALE ET LES MILIEUX DE TRAVAIL

Rachel Cox, professeure

SCFP-Québec, 26 mai 2022

Recherche partenariale produite en collaboration avec le SAC-UQAM, le CAVAC-Côte-Nord, le Centre des Femmes aux 4 vents et la Maison des femmes de Baie-Comeau

Je remercie mes partenaires!

PLAN

- I. La violence conjugale, une dimension de la SST en émergence
- II. Les rapports entre la violence conjugale et les milieux de travail
- III. L'obligation de l'employeur de prévenir la violence conjugale au travail (LSST)
- IV. Le rôle des syndicats

I. LA VIOLENCE CONJUGALE, UNE DIMENSION DE LA SST EN ÉMERGENCE

Loi 27 (2021) (Projet de loi 59)

Le Reste du Canada

Une obligation selon le droit international

Ajout à l'obligation générale, LSST

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: ...

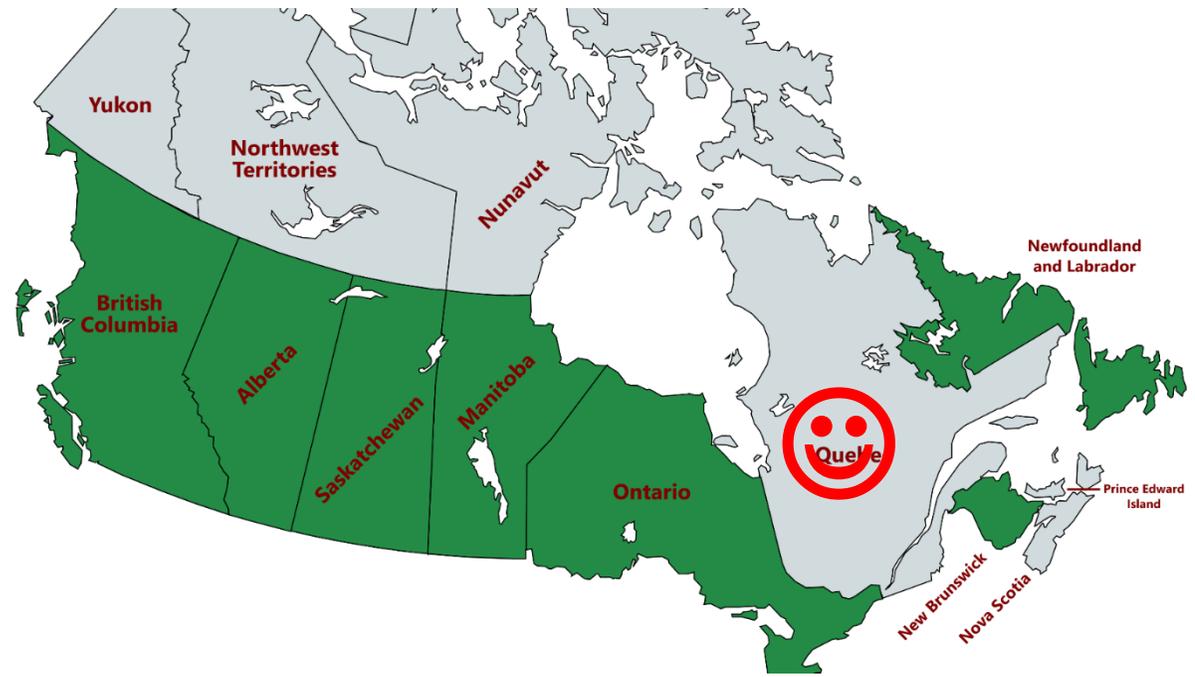
16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

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.

En vigueur depuis le 6 octobre 2021.

Ailleurs au Canada...

- Les employeurs ont déjà une **obligation de protéger** la travailleuse victime de violence conjugale
 - Ontario (2009)
 - Manitoba (2011)
 - Colombie-Britannique (2012)
 - Alberta (2017)
 - Nouveau-Brunswick (2019)
 - Terre-Neuve & Labrador (2019)
 - Saskatchewan (2020)
 - Droit fédéral (2021)
 - **Québec (2021)**



Organisation internationale du travail (2019)

- *Convention (no 190) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*
- « **Reconnaître les effets** de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, **atténuer son impact** dans le monde du travail »
 - Article 10 (f)

Au Québec, quelle protection au travail?

NORMES DU TRAVAIL

- 26 semaines de congé
- Deux jours de congé rémunéré
 - Après 3 mois de service
 - Par année civile

Au fédéral, ce sont 10 jours dont les premiers 5 sont rémunérés

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

...?

- ✓ ***Obligation de protection de la personne victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel***

Intégrer le régime préventif

- **Prévenir, c'est reconnaître que la violence conjugale n'est pas une fatalité, mais un risque évitable**



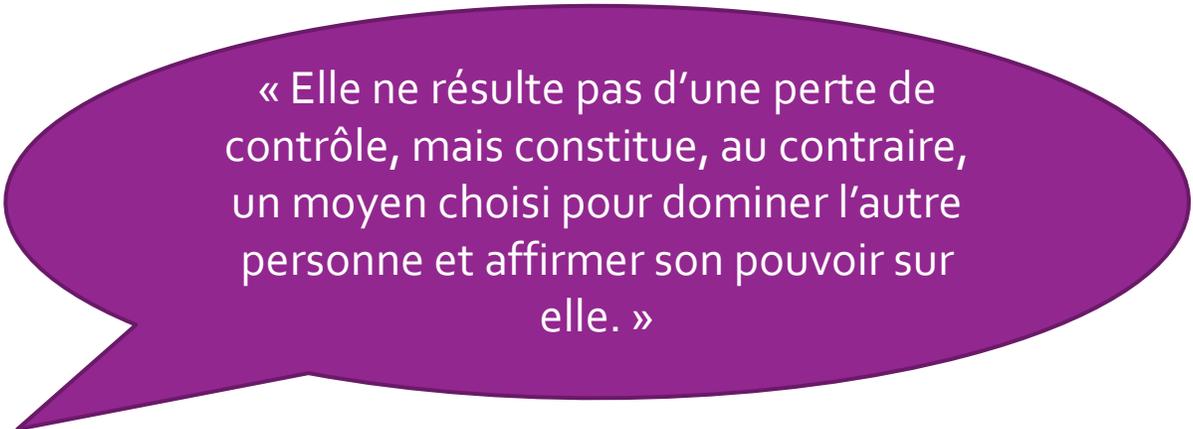
II. LA VIOLENCE CONJUGALE ET LES MILIEUX DE TRAVAIL

De quoi parle-t-on?

Et... pourquoi on en parle!

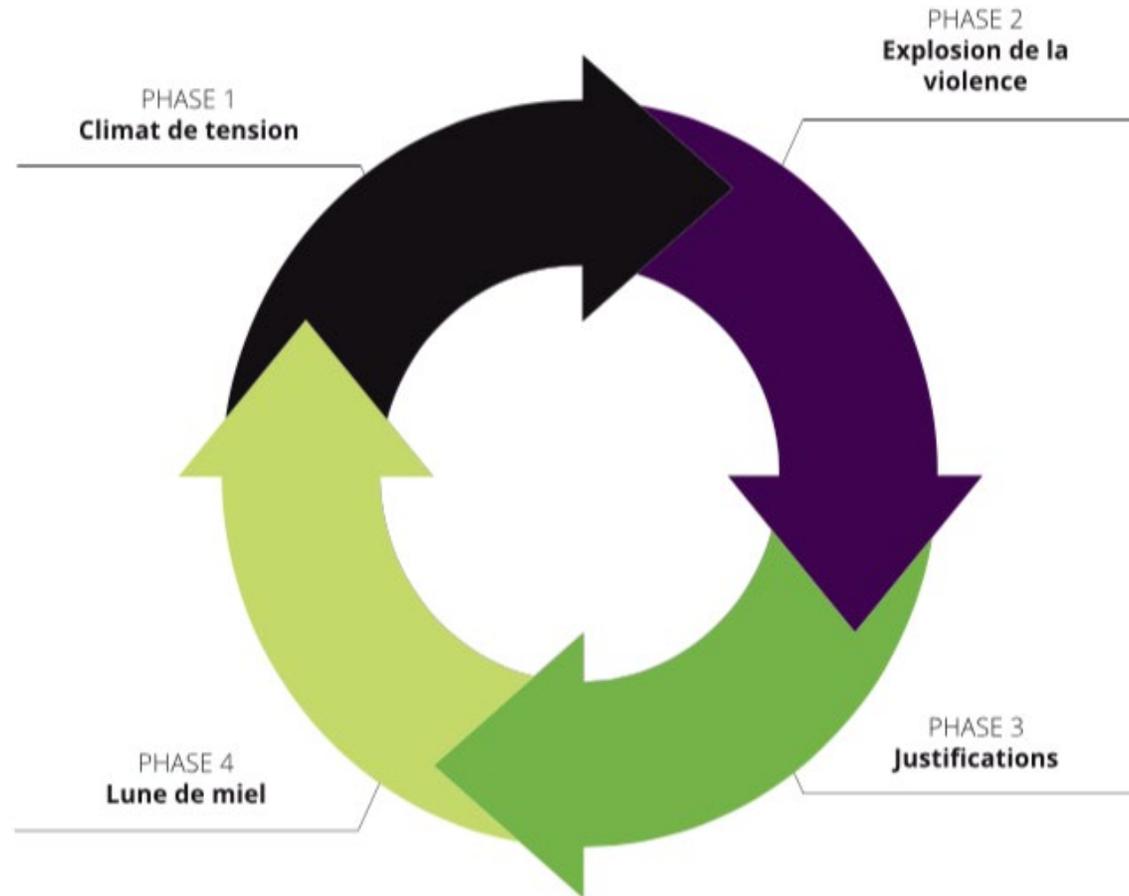
Définition

- « La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. ...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. »



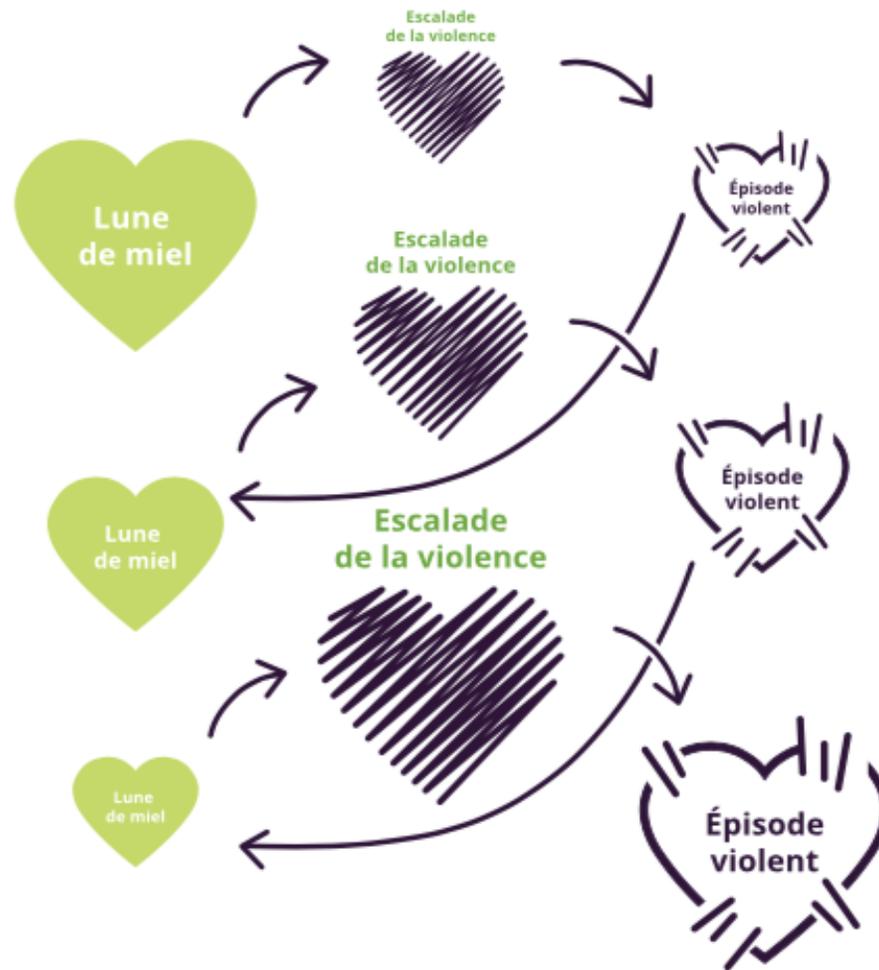
« Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. »

Le cycle de la violence conjugale



Merci à Nadia Morissette du Centre des femmes aux 4 vents pour la diapo !

La spirale de la violence conjugale



Merci à Nadia Morissette du Centre des femmes aux 4 vents pour la diapo !

La violence conjugale comprend...

- La violence psychologique
- La violence physique
- La violence sexuelle
- La violence économique



Toutes les formes de violence conjugale réduisent la confiance en soi et ultimement l'autonomie de la personne visée.

Contrôle coercitif...

... « englobe les actes de coercition et de contrôle par l'entremise du recours à la force et/ou de la privation afin que la victime obéisse à son agresseur, éliminant ultimement son sentiment de liberté dans la relation »

Gill et Aspinall, 2020



Violence conjugale au travail...

- Près d'**une travailleuse sur trois** a déjà subi de la violence conjugale
- Pour plus de **la moitié** des victimes, la violence s'est poursuivie au travail
 - Harcèlement par **téléphone** ou texte (40,6%)
 - Le harcèlement par **courriel** (15,6%)
 - Être **suivie** ou harcelée à proximité du lieu de travail (20,5%)
 - L'auteur des violences **communique** avec les collègues ou l'employeur (14,5%)
 - **L'intrusion** de l'auteur des violences sur le lieu de travail (18,2%)

• Wathen *et al* 2015

Intrusion de la violence conjugale au travail, un « **signe de danger imminent** »

- Corrélation entre l'intrusion de la violence conjugale au travail et l'escalade des violences
- «[L]’homicide conjugal est souvent le point culminant d’une trajectoire de violence conjugale qui a augmenté en sévérité et en intensité au fil du temps »
 - INSPO 2018
- La présence de harcèlement au cours de la relation/après la rupture est un facteur de risque pour l’homicide

« Pas une de plus... »

Au travail, le risque est élevé

- La travailleuse est **localisable** au travail et en chemin vers son travail

- Stationnements
- Milieux de travail ouverts
 - Hôpitaux, des commerces
 - Tiesman et al 2012

- Saboter la victime à son travail est une façon de la contrôler

- Logan et Showalter 2022

Le travail, un ÉLÉMENT clé pour quitter

- **Détenir un emploi** est un facteur clé dans la capacité de quitter une relation abusive
 - Une certaine **sécurité financière**
 - **Limiter l'exposition** à l'auteur des violences
 - Accéder à du **soutien**
- Beecham 2014

Les collègues, des sentinelles!

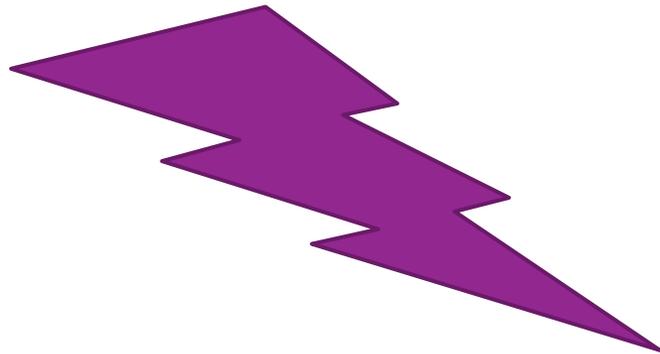


- « de nombreuses victimes de violence conjugale mentionnent qu'une intervention extérieure, même discrète, a été décisive pour les aider à s'en sortir. »
- Utilisez le « je »
 - « Je suis inquiète pour toi »
 - « J'ai vu que ton conjoint vient souvent au travail pour voir si tu es là »
 - « J'ai entendu que ton conjoint t'appelle souvent... »
 - « Je suis là pour toi »
 - « Je te soutiens, peu importe votre décision »

Voir : <https://milieudetravailallies.com/agir/une-femme-me-dit-vivre-de-la-violence-conjugale-que-faire/>

Crise sanitaire, confinement, télétravail – la violence conjugale s'intensifie

- La travailleuse victime de violence conjugale est coupée du tissu social de son milieu de travail
- « Le télétravail donne des moyens supplémentaires de contrôle de la victime de violence conjugale et peut interférer avec la prestation de travail. » (INSPQ 2020)
- Les possibilités de communiquer avec des personnes à l'extérieur de la maison ont été réduites
- Les possibilités de fuir la violence étient complexifiées
- Déconfinement - les partenaires violents sentent que leur emprise sur leurs victimes leur échappe



Discussion



- Dans votre milieu de travail, y a-t-il des personnes vivant de la violence conjugale ? Ou que vous soupçonnez de poser des gestes de violence conjugale ?

III. L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Les nouvelles dispositions de la LSST

L'art. 51 (16) : Gérer le risque de la violence...

- En amont
 - Identifier, corriger et contrôler le risque de violence conjugale au travail ou à proximité
 - Informer et sensibiliser les membres du personnel
 - Prévoir des mécanismes à l'interne qui favorisent les dévoilements
- Pour une travailleuse victime
 - Référer vers des ressources spécialisées
 - Collaborer dans le mise en œuvre d'un plan de sécurité individuelle

[Capsule de la CNESST:](https://www.youtube.com/watch?v=KmBWvx2mZz4)

<https://www.youtube.com/watch?v=KmBWvx2mZz4>



Faire preuve de
« diligence raisonnable »,
comme pour toutes les
obligations de l'employeur

« lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir »



- Module la portée de l'obligation de l'employeur
- Calqué sur la loi ontarienne
 - « **32.0.4** L'employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger. »
- Test subjectif
 - « il sait » que la travailleuse est exposée à la violence conjugale
- Test objectif
 - « devrait raisonnablement savoir » que la travailleuse est exposée à la violence conjugale
 - Test: Une personne raisonnable dans les mêmes circonstances le saurait-elle?
- Droit au respect de la vie privée des travailleuses et travailleurs
 - Droit de gérance ☹️

« sur les lieux de travail »

- « un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente »
 - Art. 1, LSST
- Le stationnement
- Les ascenseurs
- La maison en cas de télétravail:
 - « 5.1 Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur. » (2021)

Obligations de l'employeur (1/2) – Accès physiques et organisation du travail

- « Il doit notamment :
- s'assurer que ses établissements soient équipés et aménagés de façon à assurer la protection du personnel (ex : contrôle de l'accès aux lieux de travail, caméras de sécurité, bouton panique, etc.)
- s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et protègent la santé des travailleurs (ex : permettre à une victime de violence conjugale un retour au bureau si elle est en télétravail) »

Consultez le site
web de la CNESST!

Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs –

Les employeurs et les travailleurs ont un rôle à jouer dans la [prise en charge](#) des risques liés à la violence.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-on-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

Obligations de l'employeur (2/2) – sensibilisation et information

- « sensibilisation des travailleurs à la violence conjugale, politique sur la violence, plan de sécurité individuel, etc. »
- « les informer sur les signes à reconnaître, procédures et/ou politique en place, etc »

Corriger

- Informer et sensibiliser le personnel en place (travailleuses, travailleurs et gestionnaires) à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et intégrer ces notions dans le parcours d'accueil des nouveaux travailleurs

Consultez le site
web de la CNESST!

Code canadien du travail – Évaluation du lieu de travail à l'aune de la violence familiale

- Réfléchir aux façons dont un (ex)partenaire violent pourrait accéder aux **informations** sur la travailleuse victime
- Réfléchir aux façons dont un (ex)partenaire violent pourrait **accéder physiquement** à la travailleuse sur son lieu de travail.
- Source : <https://www.dvatwork.ca/fr>, Plan de sécurité individuel

Plan de sécurité individuel pour la victime

- Modification d'horaire, d'affectation, de bureau
- Modification du numéro de téléphone, d'adresse courriel, filtrage des appels
- Ne pas travailler seule
- Accompagnement à l'auto
- Mise en demeure à l'auteur des violences par l'employeur
- Affichage de la photo de l'auteur des violences à la réception
 - Quand appeler le 911
 - Application de toute ordonnance du tribunal
 - Selon le cas, lien avec les cellules de crise – homicides familiaux



Obligation de l'employeur - télétravail

- Rappeler que la politique en matière de violence conjugale s'applique en contexte de télétravail
- Annoncer la possibilité de consulter des ressources sur le temps de travail
- Sensibiliser le personnel au sujet de la violence conjugale incluant les signes de violence conjugale lorsque la victime est en télétravail
- En cas de signalement, faire évaluer le risque pour la travailleuse en faisant appel aux groupes spécialisés en violence conjugale
- Aménager ou réduire les heures de travail
- Offrir un congé rémunéré
- Si approprié, prioriser le retour au travail de la travailleuse dans l'établissement de l'employeur

L'ensemble des recours de la LSST s'appliquent..

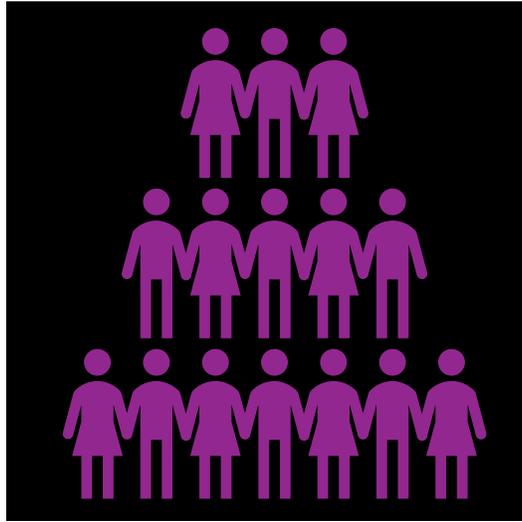
- Plainte à la CNESST – Prévention-Inspection
- En cas de représailles, plainte/grief en vertu de l'art. 227, LSST
 - Présomption
- Droit de refus (art. 12, LSST)
- Protection du lien d'emploi
 - 9% des travailleuses et travailleurs victimes de violence conjugale ont perdu leur emploi à cause de cette violence
 - Wather et al, 2015



Discussion



- La nouvelle disposition de la LSST (art. 51(16)) sera-t-elle un outil efficace pour lutter contre la violence conjugale?
- Sera-t-elle utile pour les travailleuses et travailleurs dans votre milieu de travail à vous?



IV. RÔLE DU SYNDICAT

Mise en œuvre de la Politique en matière de prévention de la violence conjugale

Veiller à une prise en charge appropriée

Négociation de clauses dans la convention collective

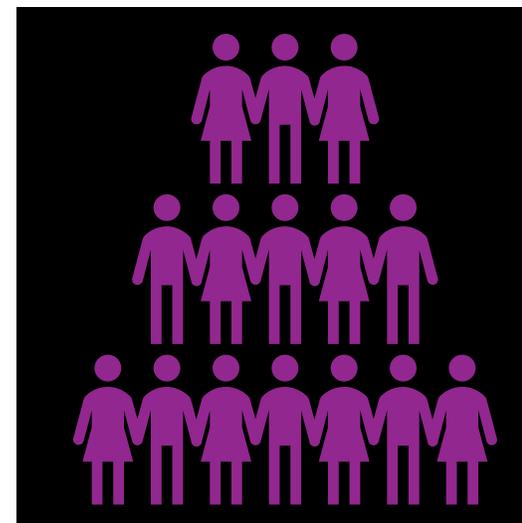
Lien avec les ressources externes spécialisées

Démarche paritaire!

Négocier une politique en matière de violence conjugale

- Mesures préventives qui participent à l'élimination des risques de violence physique et psychologique pour toutes et tous
- Vigilance - respect de la vie privée!

« Le rôle de l'employeur est de s'assurer que la travailleuse est en sécurité lorsqu'elle est au travail ou aux alentours. »



Comparer – Règlement fédéral sur la violence (dont la violence familiale) et le harcèlement

- Élaboration conjointe d'une Politique de prévention en matière de violence et de harcèlement (art. 10)
 - L'énoncé de mission de l'employeur
 - Facteurs de risques, internes et **externes** au lieu de travail
 - Résumé de la formation
 - Mesures d'urgence
 - La vie privée des personnes impliquées
 - Recours
 - Soutien disponible
- Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail
SOR/2020-130
 - <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/page-1.html>

Suggestions de formulation...

Engagements de l'employeur



Non seulement
le « quoi » mais le
« comment »

- Fournir un appui et une orientation vers les services appropriés aux personnes touchées par la violence conjugale
- Veiller à ce que les réponses à la violence conjugale soient axées sur le vécu de la personne et reflètent bien la complexité des problèmes
- Conseiller les personnes subissant de la violence conjugale, les collègues qui sont au courant de la situation, ainsi que les supérieur.es qui en prennent conscience, pour qu'ils ou elles prennent les mesures appropriées
- Faire respecter et veiller sur le **rôle des syndicats** dans le soutien et la défense des personnes touchées par la violence conjugale

Négociation de clauses dans les conventions collectives

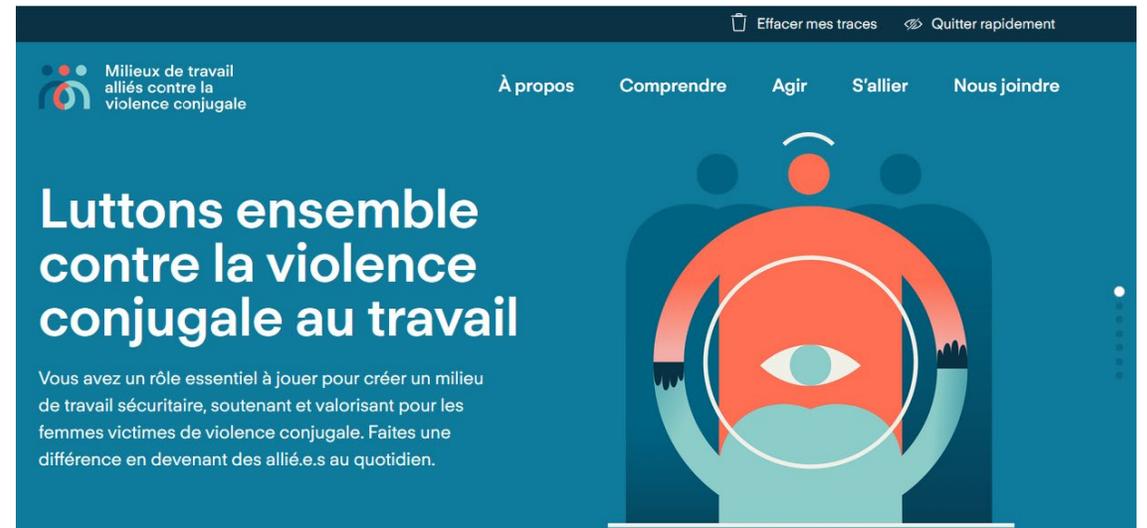
- Congés rémunérés pour les rendez-vous et les dates de cours
 - Voir les art. 79.1 et s de la LNT
 - 2 jours rémunérés après 3 mois de service par année civile
 - 26 semaines d'absence
- Protection contre les sanctions disciplinaires
- Maintien du lien d'emploi
- Mesures de protection de la vie privée
 - Dossier à part celui des RH
- Nomination d'intervenantes auprès des femmes
 - Unifor : <https://www.unifor.org/fr/node/7819>

Le SPGQ demande 10 jours de congé rémunéré :
<https://spgq.qc.ca/2022/02/petition-10-jours-de-conge-payes-pour-les-victimes-de-violence-conjugale/>

Ressource à connaître!

Regroupement des maisons
d'hébergement pour femmes victimes
de violence conjugale – « Milieux de
travail alliés »

<https://milieuxdetravailallies.com/>



Autres ressources en ligne

- Projet de Western University, CTC, ETCOF
- <https://www.dvatwork.ca/fr/accueil>
 - Générateur de politique
 - Formations
 - Outils
 - Ressources en français



Il faut créer un compte
mais c'est gratuit!

Les ressources externes spécialisées

- Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) www.cavac.qc.ca ou sans frais : 1 866 532-2822
- Centres de Femmes www.rcentres.qc.ca
- Maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence avec ou sans enfants www.maisons-femmes.qc.ca et www.fede.qc.ca
- Maisons deuxième étape www.alliance2e.org
- SOS Violence conjugale www.sosviolenceconjugale.ca ou sans frais : 1 800 363-9010
- À cœur d'homme www.aceurhomme.com
- Info-social 811



Spécificité régionale...
Chez vous...?

Le sort de l'auteur des violences?

- Politique de « redevabilité progressive »
- Et... non une Politique de tolérance zéro



« L'absence de responsabilisation contribue à la perpétuation du silence et de la normalisation entourant la violence, et ce sous toutes ses formes. Même si les politiques dites de tolérance zéro peuvent démontrer une volonté au sein des milieux de travail de prévenir le harcèlement et la violence et de garantir aux travailleur(euse)s leur sécurité au travail, la recherche remet en question l'efficacité de ces mesures. »

Pratiques progressives de responsabilisation, CREVAWC, CTC, ETCOF,
<https://www.dvatwork.ca/sites/default/files/2021-04/Pratiques%20progressives%20de%20responsabilisation.pdf> (2020)

La violence conjugale : un risque psychosocial et un risque pour la sécurité

- Dans un avenir rapproché (Loi 27, 2021) (Projet de loi 59)...
- Le plan de prévention de l'employeur doit prévoir:
 - « 1° l'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont **les risques** chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et **psychosociaux** liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur **sécurité**;... »
 - Voir l'art. 59, LSST tel qu'amendé par l'art. 144 de la Loi 27
 - Entrée en vigueur : date à déterminer

Veiller à éviter les traumatismes vicariants

- Soutien aux personnes du syndicat qui.. soutiennent la victime ou la survivante
 - Compte-rendu auprès d'une autre personne du syndicat
 - Les survivantes ont tendance à s'impliquer
 - Les leviers juridiques réduisent le risque

• Wibberley et al, 2018

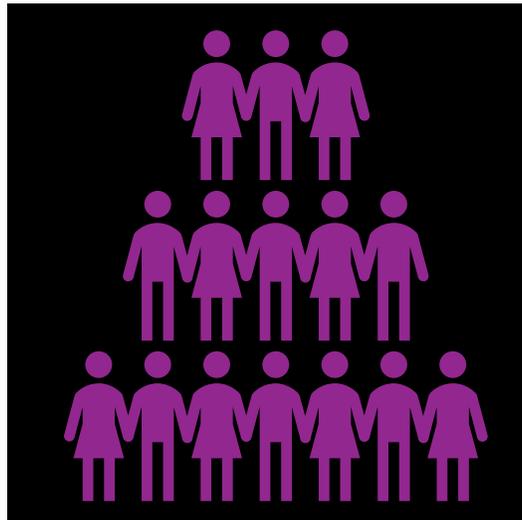


Défis et opportunités

- Renouveau de l'action syndicale
 - Souci d'inclusivité
 - Perspective de genre
 - Le mythe des mondes distincts (CTF...)
- Humaniser les milieux de travail
 - Solidarité!

Évaluation des impacts de la Loi 27 par le MTESS dans 5 ans

Concertons-nous pour que la modifications à la LSST en matière de violence conjugale produise des effets bénéfiques concrets dans les milieux de travail!



Discussion



- Sentez-vous outillé.es pour convaincre votre employeur d'agir en matière de prévention de la violence conjugale et en soutien aux victimes?
- Serait-il opportun que la CNESST adopte un règlement sur l'obligation de l'employeur en matière de violence conjugale?

Merci de votre écoute!
Période de question et d'échanges

