

# Conférence de sensibilisation



Milieus de travail  
alliés contre la  
violence conjugale

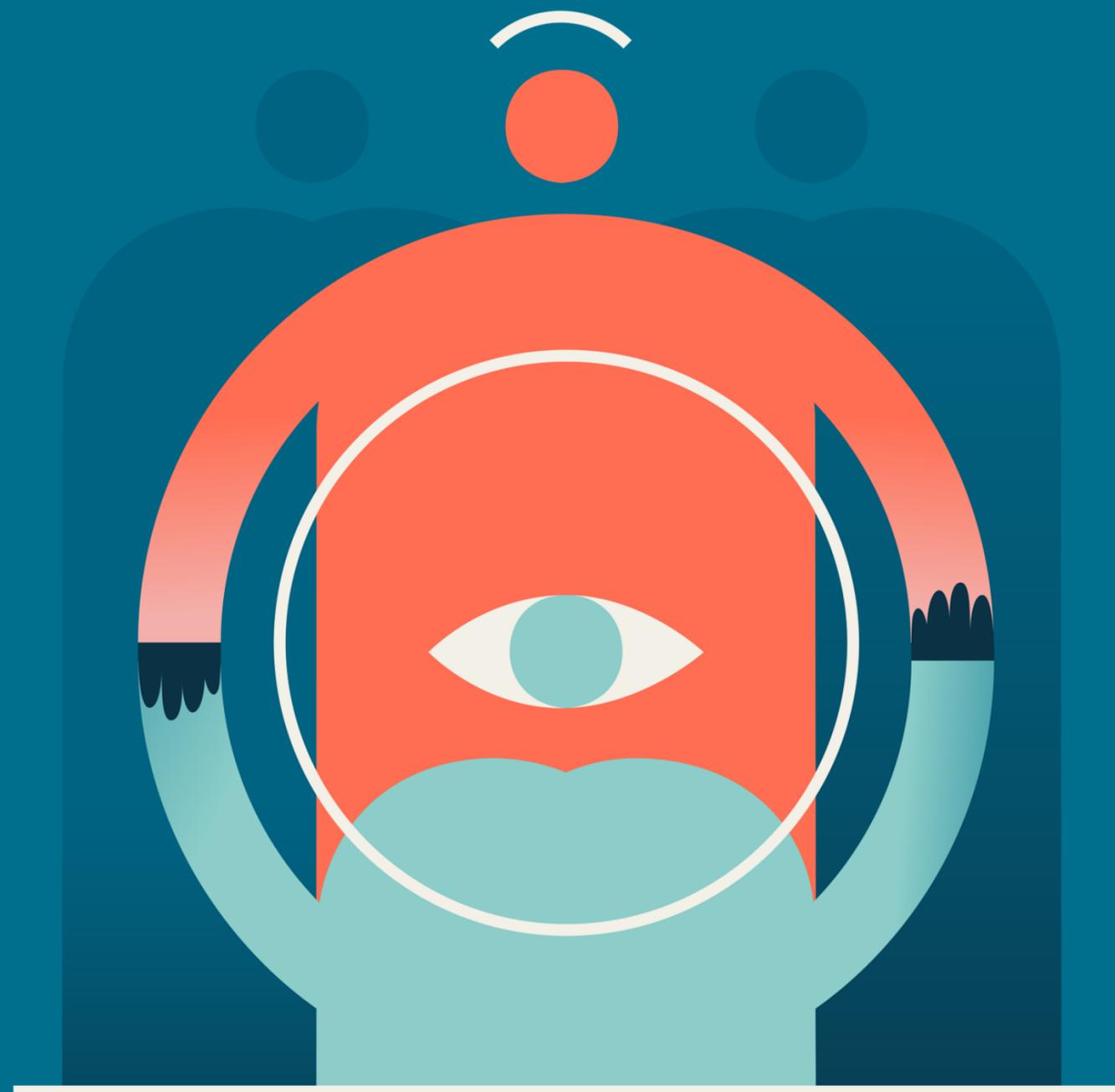


REGROUPEMENT DES MAISONS  
POUR FEMMES VICTIMES  
DE VIOLENCE CONJUGALE

avec le soutien de

Secrétariat  
à la condition  
féminine

Québec 





REGROUPEMENT DES MAISONS  
POUR FEMMES VICTIMES  
DE VIOLENCE CONJUGALE

## Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale

Un vaste réseau engagé depuis 1979 pour le droit à l'intégrité physique et psychologique des femmes.

Il regroupe actuellement 46 maisons d'aide et d'hébergement réparties dans 16 régions du Québec.

Par sa mission d'éducation, de sensibilisation et d'action, le Regroupement :

- Représente les droits et les intérêts des femmes et des enfants victimes de violence conjugale et porte la voix de ses maisons d'hébergement auprès de différentes instances publiques et gouvernementales.
- Sensibilise la population, les intervenants sociaux et le gouvernement à la violence conjugale et les informe des ressources existantes.
- Soutient ses maisons membres dans leur pratique, en développant de nouvelles formations et des outils innovants.



## Le programme « Milieux de travail alliés contre la violence conjugale »

En nous positionnant comme alliés, nous pouvons **aider à prévenir les conséquences de la violence conjugale au travail.**

Depuis 2021, le Regroupement et ses maisons membres outillent les employeurs et les syndicats afin de rendre les milieux de travail **plus sécuritaires et aidants pour les victimes de violence conjugale.**





# Qu'allez-vous apprendre ?



Ce que sont la violence conjugale et le contrôle coercitif



Les manifestations de la violence conjugale en milieu de travail



Le rôle et les responsabilités de l'employeur



Les bonnes pratiques en matière de prévention, de soutien et de sécurité



Nous allons aborder un sujet qui peut être sensible. Nous vous invitons à respecter votre rythme et vos limites personnelles.

Si vous avez besoin de soutien après cette présentation, contactez SOS violence conjugale au 1 800 363-9010



## Comprendre la violence conjugale

# La violence conjugale

«La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. [...] La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique.»

*Gouvernement du Québec, Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale, 1995, p. 23.*

- Moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle.
- Elle peut se manifester dans tous les types de relations amoureuses.
- 75,3% des victimes de crime contre la personne en contexte conjugal sont des femmes (Services de police du Québec, 2022).



## La violence conjugale et le contrôle coercitif

# Le contrôle coercitif

**Une série d'actes et de stratégies intentionnels et répétés**

« Le contrôle coercitif désigne un continuum de violence, d'exploitation, d'humiliation et de manipulation exercées de façon répétée par son auteur [...]. »

Evan Stark, "Coercive Control: How Men Entrap Women in Personal Life", 2007.

- Schémas d'abus répétés et continus mis en place de manière progressive et insidieuse.
- Difficilement repérable pour la victime et l'entourage.
- Différentes stratégies de contrôle qui se manifestent notamment par la surveillance, l'isolement et les microrégulations.
- Prive la victime de ses droits, de son autonomie et de sa liberté.



## La violence post-séparation

 Quitter le conjoint violent ne met pas fin à la violence.

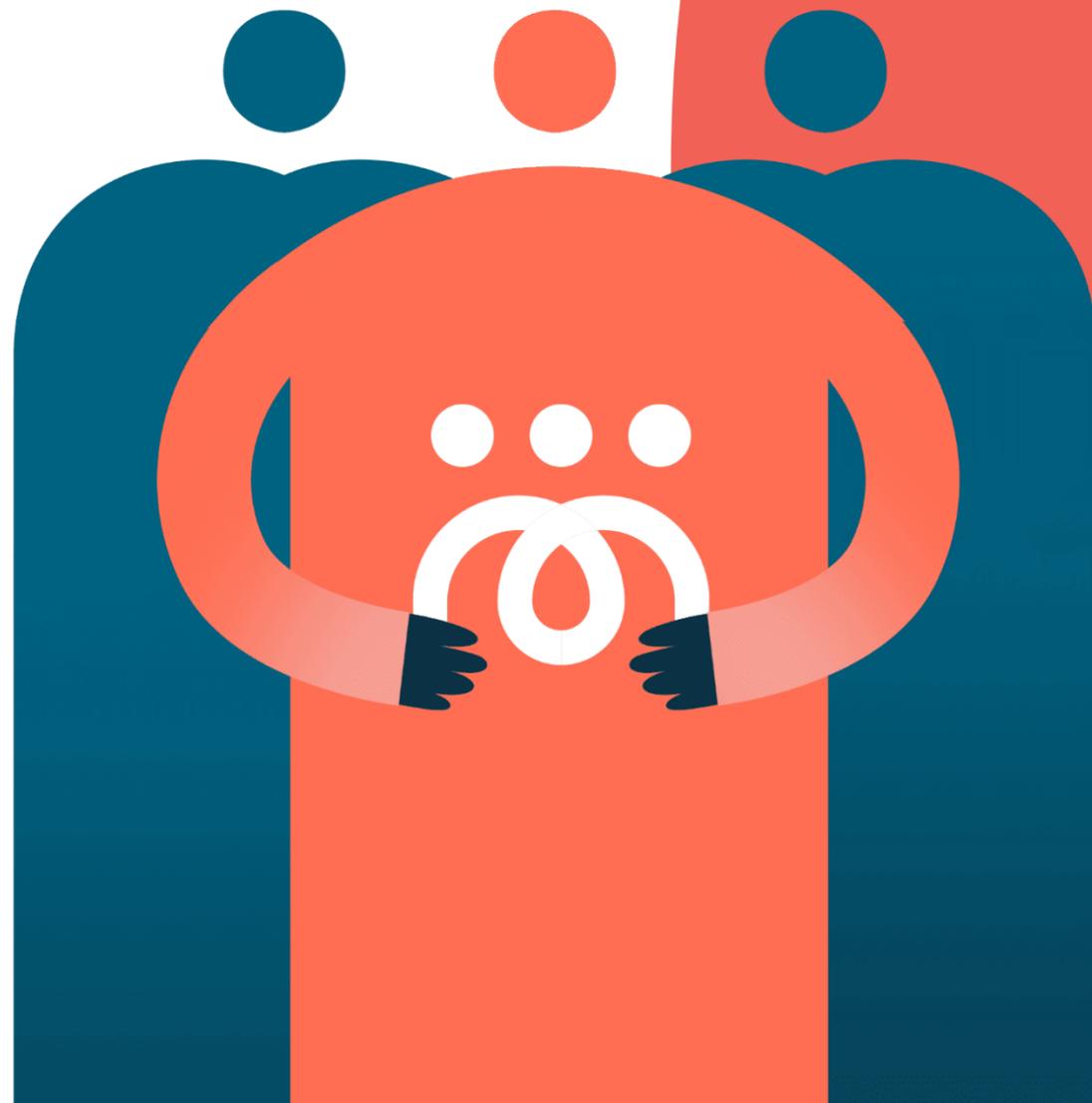
### La violence post-séparation

Même après une séparation ou un divorce, le conjoint violent peut encore menacer, harceler ou attaquer physiquement son ex-partenaire.

La rupture est souvent le moment le plus dangereux pour les femmes victimes de violence conjugale. Des données canadiennes démontrent qu'un grand nombre de féminicides se produisent au moment de la séparation ou après.

« 67% des homicides survenus en contexte de violence conjugale ont eu lieu alors que le couple était séparé ou en instance de séparation. »

Comité d'examen des décès dus à la violence familiale (CEDVF), Ontario, 2013-2018



# La violence conjugale en milieu de travail



## Les milieux de travail sont des alliés importants

### La violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la porte

Conserver son emploi est un élément clé pour les victimes de violence conjugale. En travaillant, les victimes peuvent échapper à la surveillance du partenaire, évitent l'isolement et conservent une sécurité financière. C'est pourquoi la mobilisation des milieux de travail dans la lutte contre la violence est essentielle.

Également, plusieurs recherches démontrent que la violence conjugale et ses conséquences ne s'arrêtent pas au seuil de la porte.



## La violence conjugale en milieu de travail : Une réalité bien présente

### La violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la porte

En 2014, le Congrès du travail du Canada et l'Université Western en Ontario ont mené une vaste enquête sur la violence conjugale en milieu de travail.<sup>1</sup> On y apprend que :

**33,6 %** des répondant·e·s ont déclaré avoir vécu de la violence conjugale au cours de leur vie.

Parmi ces personnes, plus de **53 %** ont déclaré que la violence conjugale se poursuivait au travail :

- 40,6 % ont subi du harcèlement par téléphone ou message texte.
- 20,5 % ont été suivi·e·s ou harcelé·e·s à proximité du lieu de travail.
- Pour 18,2 %, la personne violente s'est présentée sur le lieu du travail.
- Pour 14,5 %, la personne violente a communiqué avec les collègues ou l'employeur pour parler de la victime.



## Manifestations liées à la sphère professionnelle

### Harcèlement

- Lui demande de prouver sa présence au travail par l'envoi de photos ou par un appel vidéo
- Lui exige des contacts par téléphone ou texto à chaque pause, à l'arrivée, au départ, etc.
- Se connecte à sa messagerie professionnelle pour vérifier ses courriels
- Tente d'obtenir sa nouvelle adresse en passant par un-e collègue ou en la suivant au départ du travail

### Isolement

- Lui interdit de parler ou de créer des liens avec ses collègues
- L'empêche de participer à des activités sociales liées au travail

### Humiliation

- Agit de façon à l'embarrasser devant ses collègues ou son employeur
- Parle d'elle de manière négative à ses collègues ou son employeur
- La dévalorise au sujet de ses compétences professionnelles

### Contrôle et imposition de règles

- Impose le choix d'un emploi en fonction de ses propres exigences
- L'empêche de reprendre le travail après une grossesse ou un congé maladie
- Provoque des retards ou des absences (bloque la voiture, cache les clés, l'empêche de dormir, etc.)
- Sabote sa promotion ou autres possibilités d'avancement

### Contrôle des ressources

- L'oblige à déposer ses revenus dans un compte partagé et exerce un contrôle sur l'accès
- Contrôle les finances et l'accès pour l'empêcher de se rendre au travail ou de se procurer le nécessaire

### Surveillance et interrogatoire

- Se rend sur le lieu de travail pour confirmer sa présence, regarder avec qui elle discute, vérifier son habillement, etc.
- Surveille ses déplacements entre le domicile et le travail (odomètre, géolocalisation, etc.)
- Exige un compte-rendu détaillé de sa journée



## Des conséquences sur toute l'organisation

### Pour la victime

- Stress et anxiété
- Fatigue
- Perte de confiance
- Manque de concentration
- Peur
- Difficulté à finir les tâches
- Dépression
- Retards
- Absences
- Arrêt de travail
- Perte de l'emploi
- Perte d'expérience
- Moins productive
- Accidents de travail

### Pour les collègues

- Stress
- Inquiétude
- Frustration
- Charge de travail qui augmente
- Conflits d'équipe
- Manque de motivation
- Ambiance toxique
- Instabilité dans l'équipe
- Crainte pour leur sécurité

**53 %** des collègues témoins d'une situation de violence conjugale ont déclaré que leur travail avait été affecté en raison du stress provoqué par ce contexte.<sup>2</sup>

### Pour l'employeur

- Perte de productivité
- Perte de personnel
- Accidents de travail
- Perte d'expertise
- Problèmes de sécurité
- Pertes financières

**71 %** des employeurs ont déjà vécu une situation où ils devaient protéger une victime de violence conjugale.<sup>3</sup>



## Les obligations de l'employeur selon la législation

Depuis le 6 octobre 2021 : l'employeur doit, sur les lieux de travail, prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé·e à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.<sup>4</sup>



### *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

#### *Article 51*

« 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.

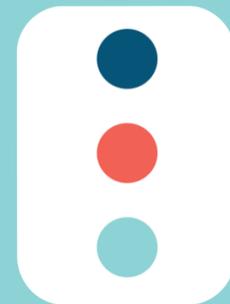
Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. »



## Les obligations de l'employeur selon la législation

**Depuis le 6 octobre 2021** : l'employeur doit, sur les lieux de travail, prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé·e à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

**Il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultats. Elle comprend également un volet préventif pour identifier, corriger et contrôler les risques sur le lieu de travail.**



- S'applique lorsque l'employeur a connaissance d'une situation ou qu'il devrait raisonnablement en avoir connaissance
- L'employeur ne peut exiger un dévoilement
- Le « lieu de travail » inclut notamment le télétravail
- En l'absence de consentement de la part de la victime, l'employeur ne peut communiquer d'informations concernant sa situation à moins d'un danger grave et imminent



Les victimes de violence conjugale peuvent hésiter à se confier de peur de ne pas être crues, d'être jugées ou encore d'être congédiées.

**Restez à l'affut des signes qui peuvent vous aider à reconnaître si une femme est victime de violence conjugale :**

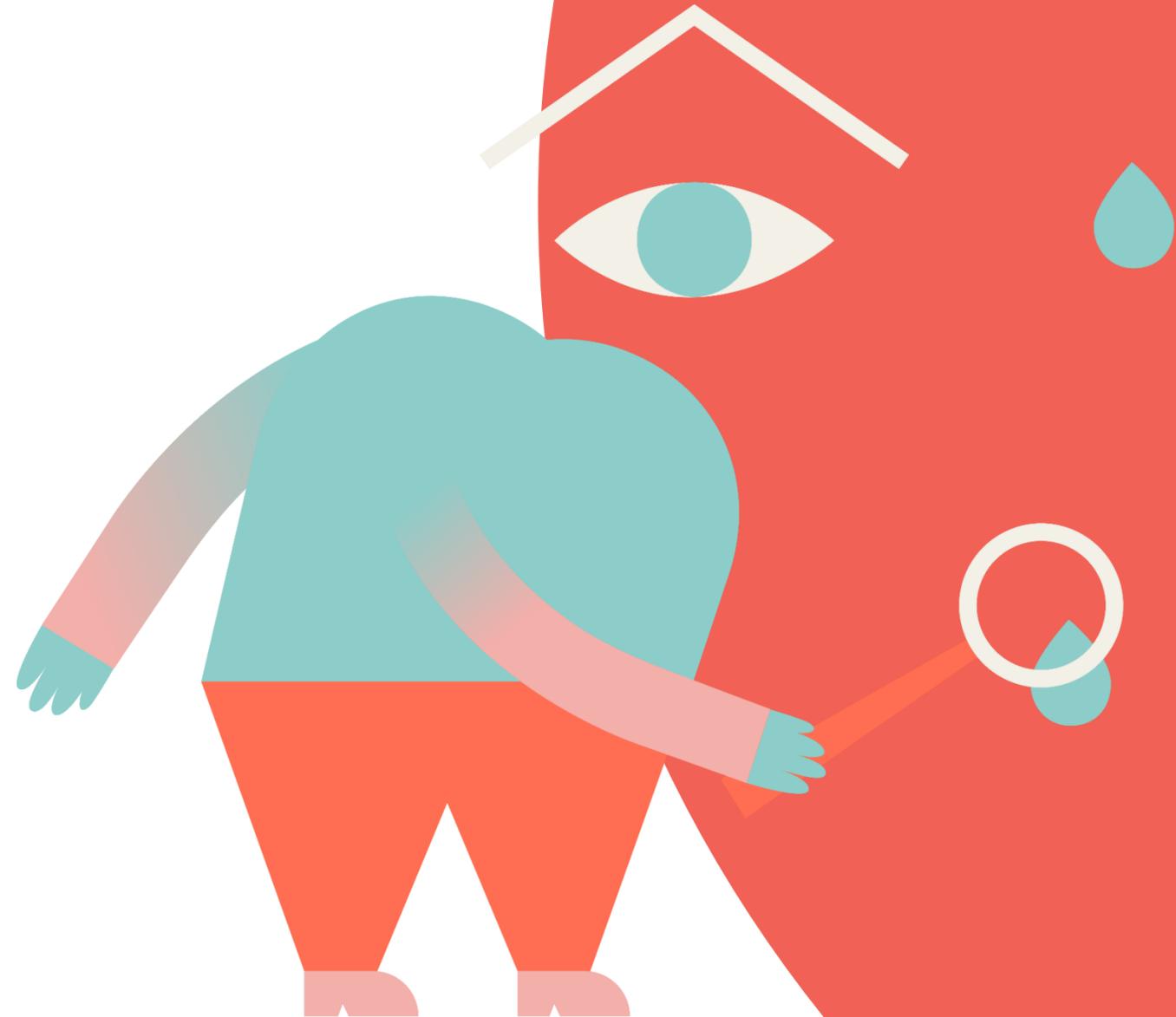
## Reconnaître les signes de violence conjugale en milieu de travail

- Signes émotionnels (hypervigilance, préoccupations, détresse, perte de motivation, etc.)
- Baisse de l'efficacité
- Absences et retards fréquents ou inhabituels
- Demandes d'aménagements ou de changements d'horaire
- Isolement au sein de l'équipe ou de son entourage
- Refus des promotions ou possibilités d'avancements
- Nombreux appels ou messages textes personnels
- Surveillance et présence du partenaire
- Prise de contact du partenaire avec les collègues ou l'employeur
- Fractures ou blessures visibles
- Changements de l'apparence physique



**Vous avez des doutes?**

Appelez les intervenantes de nos maisons, elles vous aideront à reconnaître les signes et vous conseilleront sur la meilleure façon d'avoir une attitude aidante.



# Accueillir un dévoilement



# Répondre et réagir adéquatement à un dévoilement de violence conjugale

## Répondre et réagir adéquatement | Savoir-être

- Restez à l'écoute de la personne et faites preuve d'empathie
- Démontrez votre soutien (croire, valider, rassurer, déresponsabiliser, etc.) et posez les bases d'un lien de confiance
- Demeurez à l'écoute de son rythme et respecter ses choix
- Assurez la confidentialité
- Respectez vos propres limites et ne prenez pas un rôle d'intervention

« J'ai entendu que... »  
(Ex. : « J'ai entendu que  
vous recevez plusieurs  
appels par jour de votre  
conjoint. »)

« Je suis préoccupé·e  
par votre situation. »

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



## Répondre et réagir adéquatement à un dévoilement de violence conjugale

### Répondre et réagir adéquatement | Savoir-faire

- Vérifiez si et comment la violence se poursuit au travail
- Informez-vous de ses besoins
- Informez-la des responsabilités de l'employeur au sujet de la violence conjugale et des mesures de soutien et de sécurité possibles
- Parlez-lui des ressources spécialisées et de leurs services
- Prévoyez un suivi

« J'ai entendu que... »  
(Ex. : « J'ai entendu que vous recevez plusieurs appels par jour de votre conjoint. »)

« Je suis préoccupé·e par votre situation. »

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



## Les maisons, c'est plus que de l'hébergement !

Les 46 maisons membres du Regroupement offrent différents services :

- Soutien téléphonique 7 jours / 24 heures
- Consultation externe
- Hébergement sécuritaire
- Intervention individuelle, de groupe et jeunesse
- Information, référence, soutien et accompagnement dans les démarches (logement, aide sociale, recours juridiques, etc.)
- Suivi posthébergement
- Prévention et sensibilisation dans la communauté
- Aide aux proches et aux intervenant·e·s sociojudiciaires

24 / 7

Les services des maisons sont gratuits et confidentiels.





# Mesures de prévention, de soutien et de sécurité



## Identifier, corriger et contrôler les risques



### L'identification des risques liés à la violence conjugale

L'employeur doit notamment identifier, corriger et contrôler les risques de violence en milieu de travail.<sup>5</sup>

Quelques exemples de questions à considérer :

- **Le personnel** : Le personnel est-il informé sur la violence conjugale et les ressources de soutien et de sécurité disponibles ?
- **Les modalités de travail** : Les employé·e·s travaillent-ils/elles fréquemment seul·e·s ? Ont-ils/elles des interactions directes avec le public ? Sont-ils/elles en télétravail ?
- **Les lieux physiques** : Qui a accès aux installations ? S'agit-il de lieux publics ou extérieurs ? Les employé·e·s peuvent-ils/elles se rendre sécuritairement à leur moyen de transport ? Est-il possible de se mettre à l'abri en cas d'urgence ?
- **Les outils de communication** : Les outils de communication utilisés par le milieu peuvent-ils servir à harceler ou menacer un·e employé·e ? Ou encore à les surveiller ou les localiser ?

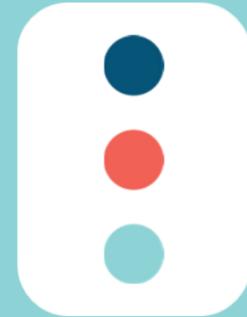


## Informier et outiller



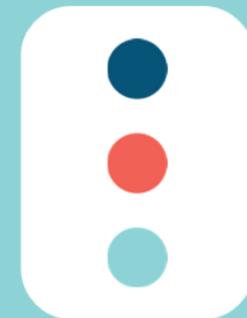
### La sensibilisation de l'ensemble du personnel

La sensibilisation permet :



- D'informer et d'outiller l'ensemble du personnel
- De prendre position comme milieu de travail
- De favoriser un environnement de travail propice aux dévoilements

Elle peut prendre différentes formes :

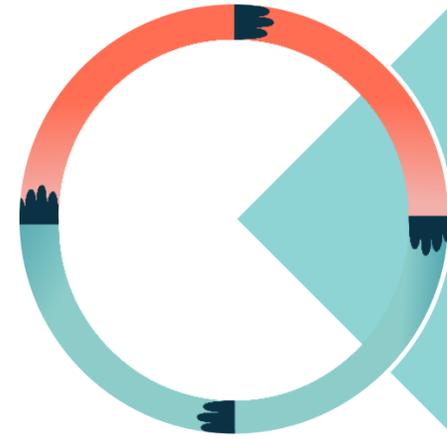


- Ateliers de sensibilisation
- Affichage sur les lieux de travail
- Informations via les communications internes

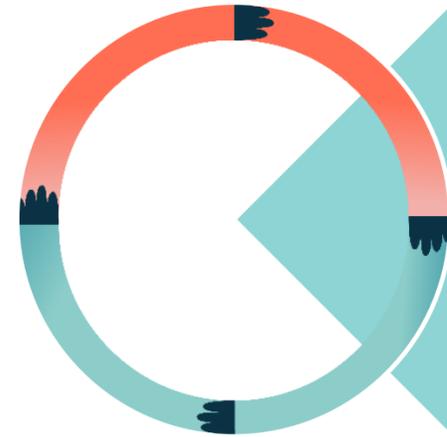
Lorsque les employé.e.s et les employeurs sont informé.e.s, elles et ils sont mieux préparé.e.s pour offrir un soutien adéquat.



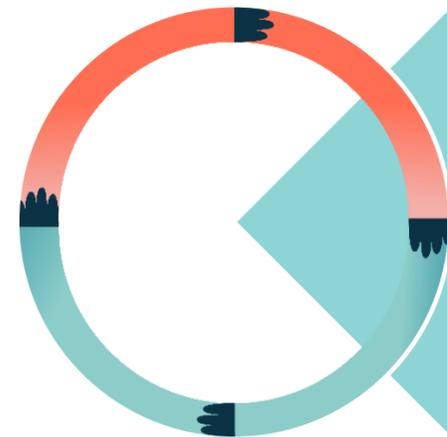
## Prévoir les mécanismes de dévoilement et les mesures possibles



Adopter une politique de travail en matière de violence conjugale



Nommer et former des personnes-ressources pour accompagner les victimes



Prévoir les mesures de soutien et de sécurité qui pourront être offertes



## Mesures de soutien pour les employées victimes de violence conjugale

Les mesures de soutien visent à offrir du support aux employées victimes en tenant compte des conséquences fréquentes de la violence conjugale sur la sphère professionnelle.

- Congés rémunérés supplémentaires au minimum prévu aux normes du travail
- Modification des tâches, de l'horaire ou du lieu de travail
- Changement des coordonnées professionnelles
- Possibilité de faire certaines démarches (contact avec ressource d'aide, avocat·e, etc.) durant les heures de travail
- Soutien financier d'urgence pour la relocalisation
- Exemption de mesures disciplinaires en cas de manquements liés à la violence
- Retour progressif après un arrêt de travail

- Déterminer en amont les mesures qui pourront être offertes par l'entreprise ou l'organisation permet de répondre plus rapidement aux besoins des employées victimes.



## Resserrer le filet de sécurité sur les lieux de travail

Les mesures de sécurité visent à resserrer, sur le lieu de travail, la protection de l'employée victime ou celle de ses collègues de travail en cas de situation à risque telle que :

- Présence non souhaitée du partenaire ou ex-partenaire violent sur le lieu de travail ou à proximité
- Comportements harcelants et/ou menaçants à l'endroit de la victime et/ou de ses collègues de travail et/ou de son employeur
- Ordonnance d'interdiction de contact
- Inquiétudes exprimées par la victime, notamment en contexte de rupture.

**Le plan de sécurité doit indiquer et prévoir :**

- Les personnes impliquées et leurs rôles/responsabilités
- Les mesures qui seront mises en place
- Un contact auprès d'une ressource spécialisée en matière de violence conjugale afin de valider le plan établi et l'ajuster au besoin



Pour un modèle de plan de sécurité, consultez notre **Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé·e·s !**



**Les mesures de sécurité à prévoir varient en fonction des risques identifiés dans le milieu de travail et doivent être déterminées en fonction de la situation. Il peut notamment s'agir de :**

- Supprimer toute référence au nom, à l'emplacement et aux coordonnées de l'employée sur vos sites internes ou externes, médias sociaux ou autres
- Éloigner le poste de travail de l'employée des zones visibles par le public
- Modifier l'horaire et/ou l'emplacement du stationnement de l'employée
- Mettre en place un système de covoiturage
- S'assurer qu'un·e agent·e de sécurité accompagne l'employée jusqu'à son moyen de transport
- Rappeler aux employé·e·s de ne fournir aucun renseignement personnel
- Déterminer un mot ou une phrase clé avec l'employée qui servira de code pour exprimer si elle a besoin d'aide. Le cas échéant, déterminer clairement en amont la signification de ce code et les actions qui seront prises s'il est utilisé.
- Fournir un bouton d'urgence à l'employée
- Autoriser l'employée à laisser un bagage d'urgence dans un endroit discret sur les lieux de travail

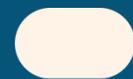
**Resserrer le filet  
de sécurité sur les  
lieux de travail**



Notre *Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé·e·s* offre plusieurs outils.



Une liste des ressources spécialisées



Un modèle du plan de sécurité



Un modèle d'arbre décisionnel



Un modèle de plan d'accompagnement



Un modèle de politique de travail

**Agir – Outils  
pour les milieux  
de travail**



## Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

[milieuxdetravailallies.com](http://milieuxdetravailallies.com)

[milieuxallies@maisons-femmes.qc.ca](mailto:milieuxallies@maisons-femmes.qc.ca)

(438) 372-3865





## RÉFÉRENCES

1. C.N. WATHEN, J.C.D. MACGREGOR, B.J. MACQUARRIE avec le CANADIAN LABOUR CONGRESS. *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. 2014 [<https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf>]
2. M. K. DUFFY, K. L. SCOTT ET A. M. O'LEARY-KELLY. « The radiating effects of intimate partner violence on occupational stress and well-being. » dans *Research in Occupational Stress and Well Being*. 4. 67-92. 2004.
3. C. BOYER ET L. CHÉNIER. *La violence familiale et le rôle de l'employeur*, The Conference Board of Canada. 2015
4. Site Internet de la CNESST [<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>] (consulté en ligne le 15 janvier 2025)
5. Site Internet de la CNESST [<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/faire-un-programme-prevention/identifier-risques-dans-milieu-travail>] (consulté en ligne le 15 janvier 2025)