

# AGIR ENSEMBLE

La violence conjugale, c'est aussi notre affaire!



Centrale des syndicats  
du Québec

#### SIÈGE SOCIAL - MONTRÉAL

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888 | Téléc. : 514 356-9999

#### BUREAU DE QUÉBEC

320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7  
Tél. : 418 649-8888 | Téléc. : 418 649-8800

[lacsq.org](http://lacsq.org)



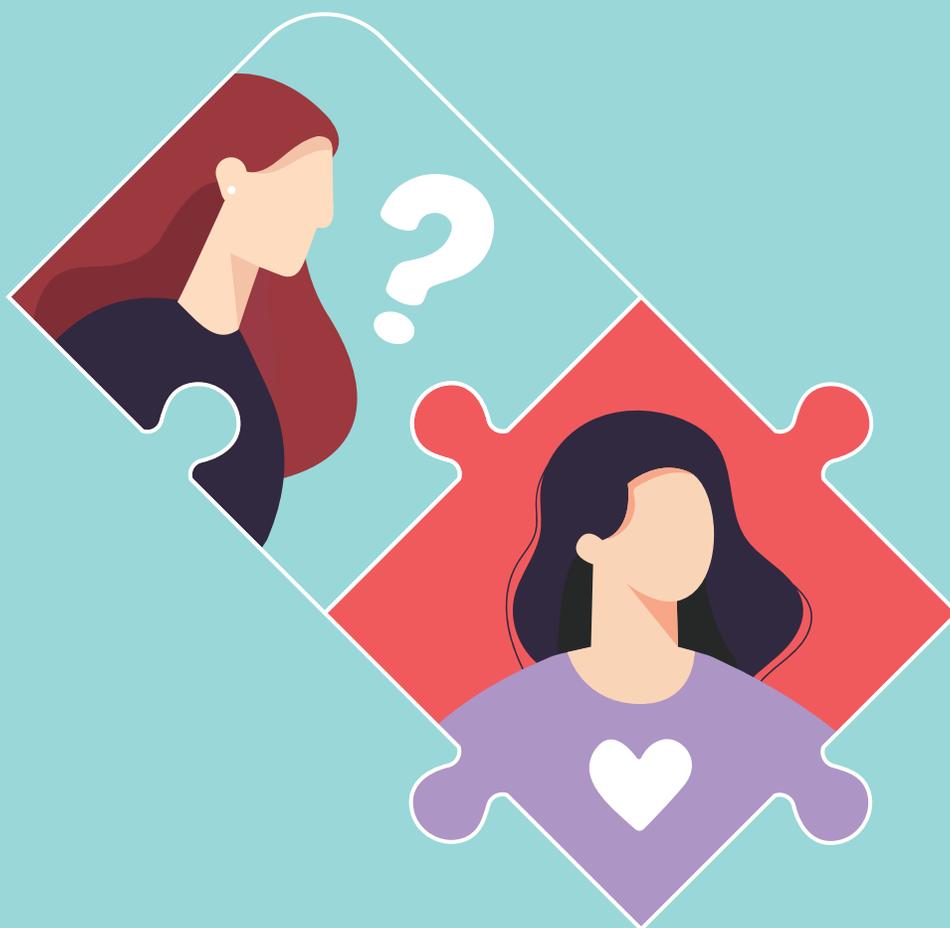
Centrale des syndicats  
du Québec

D13784

1

La violence conjugale

# COMPRENDRE POUR AGIR ENSEMBLE



Centrale des syndicats  
du Québec

[lacsq.org/violence-conjugale](https://lacsq.org/violence-conjugale)

*Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.*

## **TABLE DES MATIÈRES**

1.1	QU'EST-CE QUE LA . . . . .	4
	VIOLENCE CONJUGALE?	
1.2	LES DÉFIS DE CERTAINS . . . . .	11
	GROUPES MARGINALISÉS	
1.3	LES CONSÉQUENCES . . . . .	15
	DE LA VIOLENCE CONJUGALE	

## 1.1 QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE CONJUGALE?

Bien que la violence conjugale puisse être banalisée au quotidien ou encore être perçue comme relevant de la sphère « privée », elle est la forme la plus commune de violence faite aux femmes. C'est une femme sur trois qui, au cours de sa vie, subira de la violence conjugale<sup>1</sup>.

Elle s'exerce à travers un **cercle stratégique** dans lequel l'agresseur (une ou un partenaire intime, une conjointe ou un conjoint, une copine ou un copain, une ex-conjointe ou un ex-conjoint\*) tente de mettre continuellement en échec la victime pour pouvoir garder un contrôle sur elle. Différentes tactiques peuvent être utilisées, comme des commentaires sur le physique, des critiques constantes, une limitation des dépenses ou un contrôle sur celles-ci, la violence physique, l'isolement, allant même jusqu'au féminicide. Ces actes sont

commis de manière répétitive et prennent de plus en plus de place dans la relation.

Fait important, en aucun cas la violence conjugale n'est le fruit d'une perte de contrôle de l'agresseur. Il s'agit plutôt **d'agressions intentionnelles et stratégiques** mises en place afin de **dominer** l'autre.

Parmi les victimes, 75,8 % sont des femmes, alors que les agresseurs sont à 76,6 % des hommes<sup>2</sup>. Toutefois, personne n'est à l'abri de la violence conjugale, qui peut toucher les hommes comme les femmes, et ce, pas exclusivement chez les couples hétérosexuels.

Enfin, pour enrayer cette violence, il importe de reconnaître qu'elle s'inscrit dans les rapports inégalitaires au sein de notre société et qu'elle nous concerne toutes et tous.

**30,2%**

**DES CRIMES CONTRE LA PERSONNE**

sont issus de la violence conjugale au Québec<sup>3</sup>.

**55,8%**

**DES CRIMES DE VIOLENCE COMMIS EN CONTEXTE CONJUGAL**

étaient perpétrés par des partenaires intimes actuels en 2019<sup>3</sup>.

\*Bien que tout le monde puisse être victime de violence conjugale, ce sont les femmes qui en sont majoritairement victimes (75,8 %)<sup>2</sup>. Nous souhaitons dans ce guide afficher cette problématique sexospécifique, mais nous utiliserons aussi le masculin à l'occasion pour mentionner les victimes, puisque les violences faites envers les hommes ne doivent pas non plus être banalisées ni invisibilisées.

## VIOLENCE CONJUGALE OU CHICANE DE COUPLE?

Chaque conflit ou chaque commentaire désobligeant tenu à l'égard de la personne conjointe n'est pas systématiquement de la violence conjugale. Lors d'une chicane de couple, **l'un ou l'autre** peut amorcer la dispute, et l'argumentation sera partagée par **les deux membres de la relation**. Les rôles de chacun dans le couple sont alors interchangeables.

Ce qui distingue la violence conjugale de la chicane de couple est, notamment, la **domination** d'un des deux acteurs sur l'autre. La victime ne sera pas libre de réagir, redoutant les répercussions et la reprise, voire l'escalade de la violence. Une dynamique de pouvoir déséquilibrée, à l'avantage de l'agresseur, est présente dans la relation. De plus, l'agresseur **aura tendance à se justifier** pour ses comportements violents, sans toutefois en prendre la responsabilité, et ce, afin de conserver son pouvoir sur l'autre.

### PRINCIPALES DIFFÉRENCES PERMETTANT DE DISTINGUER LA CHICANE DE COUPLE ET LA VIOLENCE CONJUGALE<sup>4</sup>

CHICANE DE COUPLE	VIOLENCE CONJUGALE
L'argumentation contient des paroles ou des gestes agressifs.	Les agressions sont intentionnelles et stratégiques et elles ont un but.
Chacun veut convaincre l'autre qu'il a raison.	Une des deux personnes veut gagner à tout prix et prendre le contrôle sur l'autre.
Les deux personnes sont libres de réagir, personne n'a peur de l'autre.	La victime n'est pas libre de réagir; elle a peur des conséquences si elle s'affirme.
La personne qui a amorcé l'argumentation s'explique sur la base du différend.	L'agresseur ne s'explique pas; il se justifie en utilisant des stratégies de déni, de banalisation.
Les chicanes se vivent en toute transparence; c'est l'un ou l'autre qui est à l'origine de la scène.	La même personne est toujours à l'origine des agressions.
La relation reste égalitaire, même lors du conflit.	Il y a un déséquilibre de pouvoir et la relation est inégalitaire au-delà des agressions.

## LES FORMES DE VIOLENCES CONJUGALES<sup>5</sup>

La violence conjugale dépasse les coups qui sont portés à l'autre et peut se manifester de diverses façons. Cinq principales formes sont actuellement reconnues comme pouvant regrouper l'ensemble des comportements liés à la violence conjugale : **physique, psychologique, verbale, économique** et **sexuelle**. Afin d'élargir notre compréhension des formes et des manifestations de la violence conjugale, deux autres types de violences sont présentées : la **cyberviolence** et la violence **spirituelle**.

### VIOLENCE PHYSIQUE

C'est la forme de violence la plus connue. Il s'agit d'agressions directes, par exemple gifler, donner des coups au corps ou au visage, immobiliser l'autre, lui serrer la main ou le bras très fort, le séquestrer ou l'étrangler. Il s'agit aussi d'agressions indirectes, comme lancer des objets ou donner des coups sur les murs ou sur les portes. Bien que toutes les formes de violences aient une incidence importante sur les victimes, la violence physique est considérée comme très dangereuse puisque les conséquences peuvent aller jusqu'à la mort<sup>7</sup>.

### VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE

La personne qui a recours à ce type de violence utilise des propos méprisants ou des critiques pour humilier, manipuler, dénigrer ou dévaloriser la victime. Il peut s'agir de commentaires sur son apparence, ses capacités intellectuelles, sa personnalité ou leurs relations sexuelles. Ces actes ont pour but de lui renvoyer une image négative d'elle-même afin de réduire sa confiance et d'ainsi la contrôler. L'agresseur cherche à déformer la réalité afin d'amener la victime à douter d'elle-même et il peut tenter de l'isoler pour augmenter son pouvoir sur elle<sup>7</sup>.

### VIOLENCE VERBALE

Ce type de violence s'entend : éclats de voix, cris, insultes, injures, menaces et hurlements. L'agresseur utilise cette tactique pour intimider sa ou son partenaire. La violence verbale peut aussi prendre la forme d'interdictions (de fréquenter des amies ou amis, des membres de la famille ou des collègues), de chantage et d'ordres. Elle peut être annonciatrice de violence physique<sup>7</sup>.

### VIOLENCE ÉCONOMIQUE

La personne qui use de violence économique peut imposer un choix d'emploi à la victime, lui défendre de travailler ou au contraire l'y obliger. L'agresseur peut contrôler et limiter à l'extrême les dépenses de l'autre ou encore lui refuser tout accès à des ressources financières. Il peut aussi obliger la victime à payer une dépense pour laquelle elle n'a pas consenti<sup>7</sup>.

### VIOLENCE SEXUELLE

Cette forme de violence est la plus difficile à reconnaître puisqu'elle est souvent vécue en silence. L'agresseur impose à la victime des rapports sexuels avec lui ou avec d'autres personnes. Il peut brutaliser la victime, l'insulter ou la forcer à regarder du matériel pornographique et à imiter les scènes du film. La violence sexuelle se manifeste aussi lorsque la personne qui agresse menace de diffuser ou diffuse des images pornographiques de la victime<sup>7</sup>.

7,5%

**EST LA HAUSSE GLOBALE  
DES INFRACTIONS CONTRE  
LA PERSONNE**

commises au cours  
de la dernière décennie  
en contexte conjugal<sup>6</sup>.

464

**CRIMES RELATIFS  
AUX FÉMINICIDES ET AUX  
TENTATIVES DE MEURTRE**

ont été commis en contexte  
de violence conjugale  
de 2010 à 2019<sup>2</sup>.

30%

**DES FEMMES  
À TRAVERS LE MONDE**

ont subi de la violence  
physique ou sexuelle de la part  
d'une ou un partenaire intime<sup>4</sup>.

## CYBERVIOLENCE

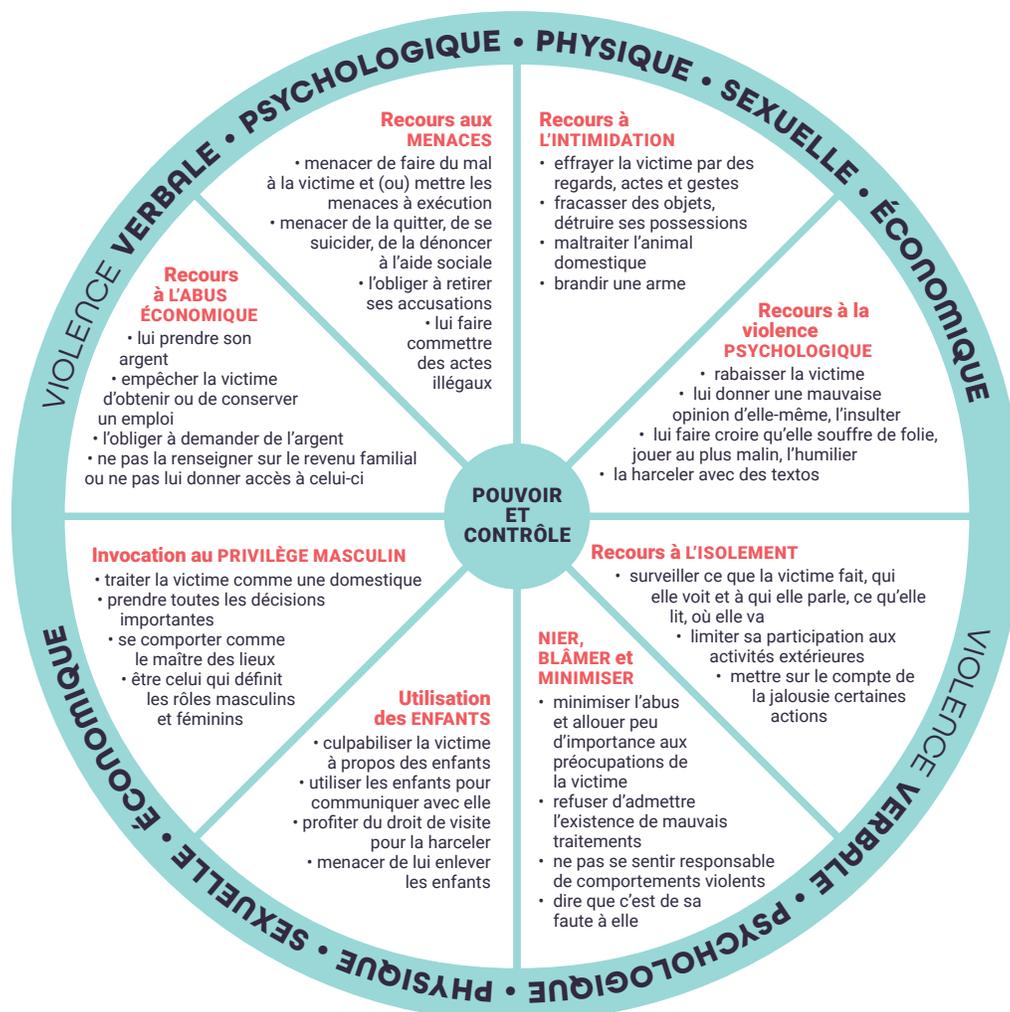
Elle peut se traduire par l'utilisation de différents dispositifs technologiques pour exercer une surveillance, pour imposer un contrôle ou pour harceler. Les outils utilisés sont habituellement la géolocalisation, la messagerie instantanée ou les réseaux sociaux. Des études réalisées auprès de femmes victimes de violence conjugale indiquent que jusqu'à 78 % d'entre elles ont subi des cyberviolences<sup>8</sup>.

## VIOLENCE SPIRITUELLE

Elle peut se traduire par une ridiculisation des croyances religieuses, des traditions ou de la culture de l'autre. L'agresseur peut empêcher l'autre de porter un signe à connotation religieuse ou de participer à des activités religieuses et traditionnelles<sup>9</sup>.

## LA ROUE DU POUVOIR ET DU CONTRÔLE

Élaborée par Domestic Abuse Intervention Project, cette illustration présente différentes formes sous lesquelles la violence peut se manifester<sup>5</sup>.



## LE CYCLE DE LA VIOLENCE

Puisque l'objectif de l'agresseur est de dominer l'autre, un cycle de violence s'installe dans le couple. La personne violente utilise, tout au long de la relation, différentes stratégies, et ce, en quatre phases : **tension**, **agression**, **justification** et **réconciliation** (communément appelée *lune de miel*).

Pour la victime, ces différentes phases feront naître chez elle de l'anxiété, de la colère et de la honte, le sentiment qu'elle est responsable de la violence et, finalement, l'espoir que la situation s'améliorera.

## PORTRAIT DU CYCLE DE LA VIOLENCE<sup>4</sup>

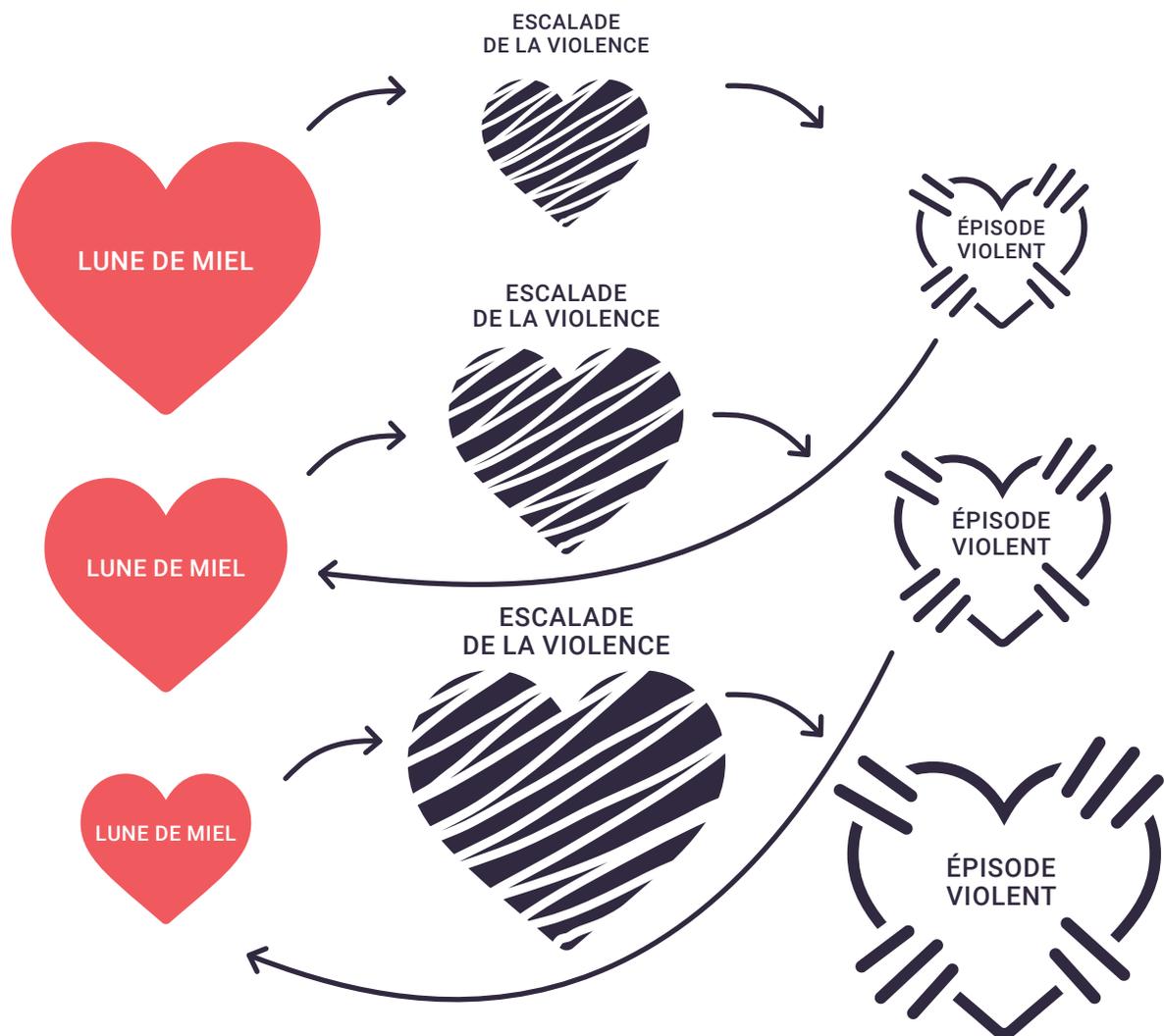


## LA SPIRALE DE LA VIOLENCE<sup>10</sup>

Au début de la relation, les épisodes de violences sont brefs, et les périodes de lune de miel sont plus longues. Au fur et à mesure que la relation évolue, l'emprise de la ou du partenaire violent sur la victime augmente. Les épisodes de violence prennent graduellement de plus en plus de place, les moments de tensions sont plus fréquents et s'intensifient

tandis que les périodes de lune de miel se font plus rares. C'est ce que l'on appelle la spirale de la violence.

À noter : bien que **les épisodes violents n'évoluent pas toujours de façon graduelle**, démasquer les signes de violences tôt peut permettre de réduire les épisodes de violences intenses et ainsi prévenir les féminicides.



## DÉFAIRE LE MYTHE ENTOURANT LES VICTIMES

« Si la victime reste avec la personne qui l'agresse, c'est que la situation ne doit pas être si grave. »

Cela est tout à fait faux. On banalise souvent les contextes de violence conjugale en rejetant le blâme sur la victime. Cependant, ce sont des situations graves et complexes. Bien que cela peut paraître « facile », quitter une ou un partenaire violent peut s'avérer très dangereux pour sa victime.

Bon nombre de victimes ont d'ailleurs déjà affirmé avoir subi de la violence ou avoir vécu une escalade de violence après avoir mis fin à leur relation avec leur ex-partenaire. Selon Statistique Canada, 41 % des victimes ayant été agressées par leur ex-conjointe ou ex-conjoint ont affirmé que la violence s'est produite après une séparation, et près de 49 % ont mentionné que la gravité de la violence avait augmenté après la séparation<sup>11</sup>.

En outre, toutes sortes de menaces peuvent planer sur la relation (menaces de mort, de blesser les enfants, de retirer l'argent du compte, de tuer les animaux de compagnie, etc.). Cela contribue à apeurer la victime ainsi qu'à la décourager de rompre avec la personne violente. Ainsi, il ne faut pas négliger les effets psychologiques de telles relations : ils peuvent participer à la banalisation de la violence, à la victimisation des femmes et à la perte de confiance en elles-mêmes des victimes.

On rappelle notamment que **la violence conjugale est un moyen pris par un individu pour en dominer un autre**. L'isolement, la responsabilisation des victimes, les menaces et les conséquences du cycle de la violence créent une situation d'impuissance, de culpabilité et de peur, qui empêche souvent les victimes de quitter leur relation.

Plusieurs raisons peuvent expliquer la peur d'une victime de mettre fin à une relation. Par exemple, elle peut craindre :

- De subir des représailles;
- De créer des problèmes à la personne qui l'agresse, qui peut aussi être l'autre parent de ses enfants;
- De n'avoir nulle part où aller;
- De se retrouver seule;
- De se séparer de ses enfants ou de perdre leur garde;
- De ne pas avoir suffisamment de ressources financières.

Même si une victime dénonce sa situation de violence conjugale, **elle pourrait ne pas vouloir quitter sa relation ni entamer les démarches pour obtenir de l'aide**. L'important est de respecter la victime dans son cheminement, peu importe ses décisions (reprendre la relation, ne jamais quitter la relation, etc.). Ainsi, la meilleure façon de soutenir la victime est d'identifier les dangers, de la sensibiliser aux ressources disponibles, de l'écouter et de respecter son rythme.

## 1.2 LES DÉFIS DE CERTAINS GROUPES MARGINALISÉS

La société a construit des portraits types de « la femme victime » de violence conjugale et de « l'homme agresseur », ce qui a fait émerger des préjugés à leur endroit. Or, les rapports de domination des hommes sur leur partenaire ne sont pas le lot de certaines catégories de personnes. La violence conjugale peut naître dans une relation, quel que soit le revenu du ménage, la culture des partenaires, leurs origines ethniques, leur statut social, leur âge, leur sexe, leur genre, etc.

Bien que les femmes soient les principales victimes et que les hommes soient représentés de manière majoritaire parmi les agresseurs, toutes et tous peuvent être victimes de violence conjugale et toutes et tous peuvent être des agresseurs.

Cependant, les femmes n'étant pas un groupe homogène, certaines d'entre elles font face à des défis supplémentaires qui augmentent leur degré de vulnérabilité et les difficultés rencontrées lors d'une éventuelle séparation.

Ces obstacles sont liés notamment :

- Aux conditions socioéconomiques, à l'isolement social et aux situations de dépendance financière;
- Aux craintes de représailles ou d'être exclues de leur communauté;
- Au racisme et au colonialisme;
- Aux mythes, aux préjugés et aux discriminations envers les personnes des minorités sexuelles et de genre.

### LES FEMMES AUTOCHTONES

Le taux de violence conjugale déclaré par les femmes autochtones au Canada est trois fois plus élevé que chez les non-autochtones<sup>11</sup>. De plus, elles sont deux fois plus nombreuses à avoir subi des blessures corporelles ou encore des formes sévères de violence conjugale

(avoir été agressée sexuellement, battue, étouffée, menacée avec une arme à feu ou un couteau). Finalement, le taux de femmes autochtones risquant d'être tuées par leur conjoint lors d'une séparation serait huit fois plus élevé que chez les non-autochtones<sup>11</sup>.

1

#### VICTIME DE FÉMINICIDE SUR 5

était autochtone en 2020 au Canada<sup>13</sup>.

58%

#### DES FEMMES AUTOCHTONES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

ont déclaré avoir subi des blessures corporelles, comparativement à 41 % des femmes non autochtones<sup>11</sup>.

52%

#### DES AUTOCHTONES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

ont rapporté avoir vécu une forme sévère de violence conjugale (agressions sexuelles, coups, étranglement ou menaces avec arme à feu ou couteau), comparativement à 23 % des victimes non autochtones<sup>11</sup>.

Les obstacles à surmonter pour obtenir de l'aide sont plus nombreux et plus complexes pour elles. Certaines ont mentionné un **manque de ressources** (dans leur langue, où les personnes intervenantes comprennent les enjeux qu'elles peuvent vivre) dans leur région. Les incidences de la colonisation, comme les **traumas intergénérationnels**, les **discriminations vécues par l'entremise de la Loi sur les Indiens**, les **conséquences des pensionnats**, la **violence économique et structurelle**, l'**intérieurisation des valeurs des colonisateurs** et la **perte des rôles sociaux**, font partie d'un contexte historique et complexe qui entraîne des défis supplémentaires pour mettre fin aux situations de violence dans ces communautés.

Dans ce contexte, la dénonciation peut être difficile. Il est possible que les femmes autochtones craignent l'exclusion de leur communauté et qu'elles ressentent de la honte. Il faut aussi tenir compte de l'accès au logement, qui demeure une difficulté dans plusieurs communautés. À cela s'ajoutent les enjeux liés au **racisme systémique**, à la **brutalité policière** et au **profilage racial** perpétrés par les services de police, qui peuvent engendrer une peur de dénoncer la violence, par crainte de perdre la garde des enfants ou de l'emprisonnement de leur partenaire<sup>12</sup>.

### LES PERSONNES DES COMMUNAUTÉS

#### LGBTQIA2S+

De multiples tabous et préjugés persistent relativement aux communautés LGBTQIA2S+ et contribuent aux silences entourant les violences qu'elles peuvent subir. Pourtant, la violence conjugale est aussi présente pour les personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles, dont le taux d'autodéclaration est plus élevé que pour les personnes en couple hétérosexuel<sup>14</sup>. De plus, les hommes ayant une relation avec un autre homme sont plus nombreux à vivre de la violence conjugale que les hommes hétérosexuels<sup>15</sup>.

On observe une crainte chez ces personnes à appeler la police pour dénoncer des violences, par peur d'être prises pour cibles. La peur de l'exclusion et la crainte de la discrimination tout comme du jugement sont omniprésentes dans cette décision de dénoncer ou non les violences vécues<sup>16</sup>. De plus, une certaine complexité semble présente pour les personnes trans et non binaires en ce qui concerne la reconnaissance de leur identité de genre par les institutions publiques, notamment le système judiciaire. La dénonciation peut donc impliquer pour ces personnes de faire leur *coming out* à répétition, et d'ainsi les mettre dans une position où elles pourraient être appelées à vivre de multiples microagressions tout au long du processus de plainte<sup>16</sup>.

**LES GAIS ET LES LESBIENNES SERAIENT 2 FOIS PLUS SUSCEPTIBLES QUE LES PERSONNES HÉTÉROSEXUELLES d'être victimes de violence physique ou sexuelle infligée par une ou un partenaire. Cette proportion est 4 fois plus élevée chez les personnes bisexuelles<sup>17</sup>**

### LES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour les femmes en situation de handicap, les obstacles liés à l'accès aux services peuvent amener, chez elles, une certaine dépendance envers leur partenaire. De plus, la perception des proches de la ou du partenaire peut aussi brouiller le jugement d'une victime de violence conjugale, surtout lorsque ceux-ci font l'éloge de son dévouement pour elle. Ces facteurs de vulnérabilité peuvent augmenter l'isolement des femmes vivant avec un handicap. Dès lors, il peut devenir difficile de dévoiler la violence de la ou du partenaire, et le sentiment de culpabilité peut être plus grand chez elles dû aux soins que la ou le partenaire leur procure.

**25,8 %** DES RÉPONDANTES DE L'ÉTUDE DE L'ENQUÊTE SOCIALE GÉNÉRALE SUR LA VICTIMISATION

ont déclaré avoir subi des violences émotionnelles de la part de leur partenaire<sup>13</sup>.

**8 %** DES RÉPONDANTES DE L'ÉTUDE DE L'ENQUÊTE SOCIALE GÉNÉRALE SUR LA VICTIMISATION

ont déclaré avoir déjà été victimes de violence financière (contre 3,6 % pour les femmes ne vivant pas en situation de handicap)<sup>13</sup>.

Les femmes en situation de handicap font partie des groupes plus à risques de subir des formes plus sévères de violences<sup>18</sup>. De plus, des obstacles supplémentaires peuvent se dresser sur leur chemin lorsqu'elles souhaitent quitter

la relation. La personne violente peut exercer un contrôle sur la victime en dissimulant ce qui est nécessaire à son déplacement (canne, fauteuil roulant, ambulateur, etc.). Trouver une maison d'hébergement adaptée aux besoins des femmes en situation de handicap peut représenter un défi, et l'accès au service de transport adapté demeure un problème pour les victimes.

### LES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION ET LES RÉFUGIÉES

Les contraintes de l'immigration apportent une charge supplémentaire sur les épaules des femmes. Le parcours migratoire, les défis d'intégration et l'augmentation de la charge mentale constituent des dimensions essentielles à prendre en compte dans la prévention des violences conjugales. À cela s'ajoutent les barrières linguistiques ainsi que, chez certaines femmes, la méconnaissance des droits et des lois applicables ou des rôles des services publics, judiciaires et policiers disponibles. Tout ceci peut rendre le processus de dénonciation plus complexe<sup>19</sup>.

La dépendance de ces femmes, notamment celles parrainées, envers la personne violente, leur réseau social souvent limité et leur statut précaire sont des facteurs qui peuvent les amener à craindre de dénoncer leur situation à la police ou encore à demander de l'aide médicale.

1/3

#### DES DOSSIERS DE VIOLENCE CONJUGALE TRAITÉS EN 2005 À LA COUR MUNICIPALE

concernaient les familles ethnoculturelles; les personnes immigrantes ne représentaient pourtant que 18 % de la population montréalaise<sup>20</sup>.

### LES FEMMES RACISÉES

Les femmes racisées en Amérique du Nord doivent affronter plusieurs obstacles pour obtenir du soutien lorsqu'elles sont victimes de violence conjugale. Le racisme systémique s'ajoute à la discrimination subie par ces femmes, en fonction de leur genre. Au Canada, on constate un manque considérable dans les connaissances scientifiques à propos des femmes racisées vivant ou ayant vécu différentes formes de violence conjugale.

### LES FEMMES NÉES À L'EXTÉRIEUR DU CANADA SERAIENT 1,5 FOIS PLUS À RISQUE

de présenter un indice de violence conjugale en temps de pandémie (25,9 % chez ces femmes comparativement à 16,8 % chez les femmes nées au Canada)<sup>29</sup>



## LES FEMMES AINÉES

La violence conjugale subie par les aînées est souvent banalisée. La socialisation des femmes à un rôle traditionnel (fidélité à l'institution du mariage, loyauté envers le conjoint, importance de l'unité familiale, etc.) serait l'une des raisons expliquant le peu de plaintes portées par les victimes. La méconnaissance du sujet et la normalisation des situations de violence dans les relations peuvent aussi s'avérer être des causes du faible taux de dénonciation<sup>21</sup>.

Plusieurs facteurs de vulnérabilité peuvent être un frein pour les femmes aînées à quitter l'agresseur. On peut penser notamment à la pression des proches, à la relation de dépendance envers leur partenaire, aux stéréotypes sociaux, à la perte d'autonomie, à la méconnaissance de leurs droits et à la peur<sup>21</sup>.

1%

### DES CANADIENNES ET CANADIENS ÂGÉS DE 55 ANS ET PLUS

a déclaré, en 2009, avoir été victime de violence conjugale au cours des 12 mois précédant l'enquête<sup>21</sup>.

6,8%

### DES PERSONNES ÂGÉES DE 60 ANS ET PLUS

ont déclaré avoir été victimes de violence physique (incluant la violence sexuelle), de violence psychologique ou d'exploitation financière de la part d'un conjoint ou d'un ex-conjoint dans les 5 années précédant l'enquête. La forme la plus commune de violence déclarée était d'ordre psychologique<sup>21</sup>.

## LES HOMMES, LA PANDÉMIE ET LES DÉNONCIATIONS

La proportion d'hommes victimes de violence conjugale afficherait une importante augmentation pendant la pandémie. Selon l'étude de l'Université de Sherbrooke, un homme en couple sur cinq a confié avoir été victime d'une forme de violence<sup>22</sup>. L'équipe ayant réalisé l'étude invite à prendre en considération les facteurs externes liés à la pandémie, soit l'augmentation du stress et de l'anxiété, ainsi que de la pauvreté chez les femmes de la tranche d'âge 18-24 ans dans l'analyse de ces résultats. Il pourrait s'agir d'indicateurs de détresse dans la société.

La violence faite aux hommes doit être prise autant au sérieux que celle faite aux femmes. Toutes les formes de violence doivent être considérées et dénoncées, sans égard au genre auquel la personne violente s'identifie ou à son orientation sexuelle.

Malheureusement, les hommes ont moins tendance à dénoncer la violence et minimisent davantage leur situation de détresse. Les rôles et les stéréotypes genrés présents dans la société expliquent en partie cette banalisation. Le sentiment de honte que les violences de toutes sortes peuvent provoquer chez l'homme pourrait donc entraîner plus de difficulté à dénoncer par peur d'être jugé ou d'être vu comme faible.

Il est donc primordial de s'informer sur ces dynamiques et d'être sensibilisés aux enjeux de la violence conjugale vécus par tous les groupes afin de la débanaliser dans toute la société<sup>20</sup>.

## 1.3 LES CONSÉQUENCES DE LA VIOLENCE CONJUGALE

### LES EFFETS SUR LA SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE

Plus le cercle de la violence se répète, plus la victime risque de percevoir la violence comme **normale**, voire **banale**. Son seuil de tolérance peut augmenter au fur et à mesure que la violence s'intensifie (spirale de la violence).

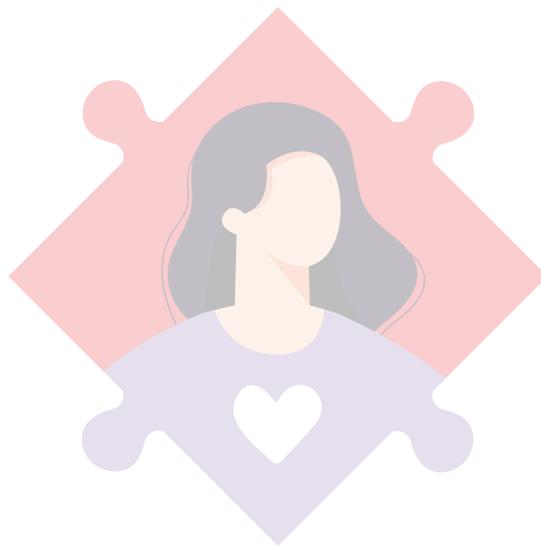
Ainsi, ses émotions tout comme sa perception de la situation peuvent être embrouillées. La victime peut se retrouver en situation de **détresse psychologique**, développer des **troubles anxieux** et une **dépression**. Dans certains cas, du stress post-traumatique et un état de peur constante peuvent être présents.

### LES FÉMINICIDES

Les relations violentes et l'escalade des violences peuvent entraîner des risques de féminicides. Souvent dépeints à tort comme des tragédies isolées, des « drames familiaux » ou des « chicanes de couple », les féminicides constituent la pointe de l'iceberg. Selon une étude récente réalisée au Québec\*, pour chaque féminicide, on compte 2 927 victimes de violence physique et 16 620 personnes présentant un indice de violence conjugale<sup>29</sup>.

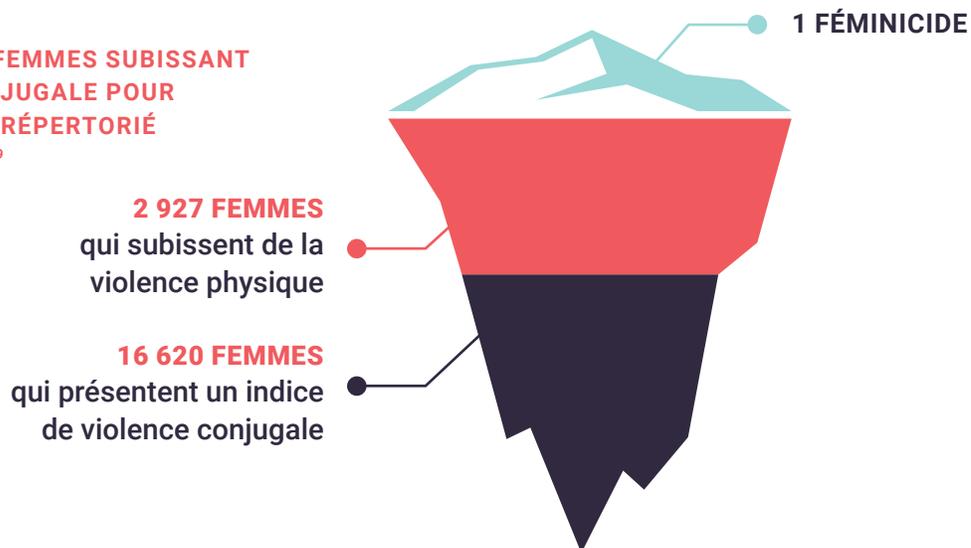
#### Féminicide :

Meurtre d'une femme pour le simple motif qu'elle est une femme, peu importe son âge ou le contexte.



\*Dans le cadre de cette étude, l'indice de violence conjugale fait référence à la présence ou à la menace d'agressions physiques, d'insultes, de mépris, de hurlements ou d'injures de la part de la ou du partenaire. De plus, la peur de la ou du partenaire est prise en considération.

**NOMBRE ESTIMÉ DE FEMMES SUBISSANT DE LA VIOLENCE CONJUGALE POUR CHAQUE FÉMINICIDE RÉPERTORIÉ AU QUÉBEC EN 2021<sup>29</sup>**



Le nombre de féminicides au Québec (commis dans un contexte de violence conjugale ou non) a augmenté au cours des dernières années, surtout lors des périodes de confinement prolongées dues à la pandémie de la COVID-19. Selon les rapports de l'Observatoire canadien du féminicide pour la justice et la responsabilisation, 160 femmes et filles ont été assassinées au Canada en 2020. De ce nombre, 23 étaient domiciliées au Québec (une hausse de 77 % par rapport à l'année précédente)<sup>23</sup>. En 2021, 18 femmes ont été assassinées dans un contexte de violence conjugale.

**21**

**FÉMINICIDES**

ont été commis au Québec en 2020 comparativement à 11 en 2019<sup>28</sup>.

**18**

**FEMMES**

ont perdu la vie en 2021 aux mains de leur conjoint ou de leur ex-conjoint violent au Québec<sup>30</sup>.

**RECU DES DROITS DES FEMMES ET PANDÉMIE DE LA COVID-19**

Qu'elles soient sanitaires, économiques ou environnementales, les crises passées ont eu des effets dévastateurs sur les femmes et les filles, mais aussi sur les minorités sexuelles et de genre. On remarque ces effets dans tous les domaines, de la santé à l'économie ainsi que sur le plan de la sécurité et de la protection sociale<sup>24</sup>.

La pandémie a effectivement eu une incidence importante sur l'égalité entre les femmes et les hommes, faisant reculer d'une génération l'atteinte de cette égalité. Ainsi, selon le Forum économique mondial, le temps qu'il reste pour combler les inégalités entre les sexes est passé de 99,5 ans à 135,6 ans<sup>25</sup>. De plus, pendant cette période de crise, SOS violence conjugale estime que les appels reçus ont plus que doublé<sup>26</sup>.

En 2020, malgré le constat d'une diminution de bon nombre d'infractions criminelles<sup>27</sup>, une augmentation importante des féminicides a été observée<sup>28</sup>.

- 1 WATHEN, C. Nadine, et autres (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*, [En ligne], London [Ont.], Centre For Research & Education on Violence Against Women & Children, 13 p. [congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf].
- 2 QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2022). *Criminalité au Québec – Infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal en 2020*, [En ligne], 52 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/securite-publique/publications-adm/publications-secteurs/police/statistiques-criminalite/violence-conjugale/stats\_violence\_conjugale\_2020.pdf?1655990328].
- 3 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (2022). *Trousse média sur la violence conjugale – Statistiques*, [En ligne], L'Institut. [inspq.qc.ca/violence-conjugale/statistiques].
- 4 GRIGORESCU, Arina, et Mathilde TROU (2021). *Milieus de travail alliés contre la violence conjugale : guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé·e·s*, Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, 47 p.
- 5 REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE (2019). *La violence conjugale en bref...*, [En ligne], 3 p. [maisons-femmes.qc.ca/wp-content/uploads/2021/01/La-violence-conjugale-en-bref-FR.pdf].
- 6 QUÉBEC. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2022). *Contre la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance : stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027*, [En ligne], Direction de la lutte à la violence sexuelle et à la violence conjugale, 134 p. [cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/SCF/publications/plans-strategiques/Strategie-violence-sexuelle-2022-2027.pdf?1655750786].
- 7 MAISON DE LINA (2022). *Formes de violence conjugale*, [En ligne]. [maisondelina.org/violence-conjugale/formes-de-violence-conjugale/#:~:text=Violence%20verbale&text=s'entend!,du%20chantage%20et%20des%20ordres].
- 8 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (2022). *Trousse média sur la violence conjugale – Cyberviolences dans les relations intimes*, [En ligne], L'Institut. [inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/cyberviolences-dans-les-relations-intimes].
- 9 CARRIER, Mélanie, et Véronique TREMBLAY (2009). *Oser briser le silence pour la guérison personnelle, familiale et collective : un guide d'information et de démythification du dévoilement de la violence, jusqu'aux procédures judiciaires*, [En ligne], Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC), 33 p. [cavac.qc.ca/wp-content/uploads/2022/02/guide-fr.pdf].
- 10 COMITÉ POLITIQUE DE TRAVAIL EN VIOLENCE CONJUGALE (2022). *La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail, section 1 : le cycle et la spirale de la violence*, [En ligne]. [violenceconjugaleautravail.com/trousse-daccompagnement/1--le-cycle-et-la-spirale-de-la-violence/la-spirale-de-la-violence-conjugale].
- 11 BURCZYCKA, Marta (2021). *Tendances en matière de violence conjugale autodéclarée au Canada, 2014*, [En ligne], Ottawa, Statistique Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2016001/article/14303/01-fra.htm].

- 12 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (2022). *Trousse média sur la violence conjugale – Contexte de vulnérabilité : femmes autochtones*, [En ligne], L'Institut. [inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/contextes-de-vulnerabilite/femmes-autochtones]; FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC INC. (2011). *L'approche autochtone en violence familiale*, livret d'information, [En ligne], 29 p. [faq-qnw.org/wp-content/uploads/2016/10/Lapproche-autochtone-en-violence-familiale.pdf].
- 13 OBSERVATOIRE CANADIEN DU FÉMICIDE POUR LA JUSTICE ET LA RESPONSABILISATION [s. d.]. *#Cestunfémicide : comprendre les meurtres de femmes et de filles liés au sexe et au genre au Canada en 2020*, [En ligne], L'Observatoire, 93 p. [femicideincanada.ca/cestunfémicide2020.pdf].
- 14 CONROY, Shana (2021). *La violence conjugale au Canada, 2019*, [En ligne], Ottawa, Statistique Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00016-fra.htm].
- 15 WESTERN CENTER FOR RESEARCH & EDUCATION ON VIOLENCE AGAINST WOMEN & CHILDREN (S. D.). *Répondre à la violence conjugale en milieu de travail grâce à la collaboration*, [Vidéo en ligne]. Repéré à youtube.com/watch?v=kjivlfAzXAA.
- 16 THIBAUT, Sarah, Geneviève PAGÉ et Carole BOULEBSOL (2022). *Justice pour les femmes marginalisées victimes de violences sexospécifiques : ce que la littérature et les intervenantes nous apprennent*, [En ligne], Montréal, 210 p. [sac.uqam.ca/upload/files/2022/Rapport\_recherche\_Justice\_femmes\_marginalisees\_WEB.pdf].
- 17 STATISTIQUE CANADA (2011). *La violence familiale au Canada : un profil statistique*, [En ligne], Ottawa, Ministère de l'Industrie, n° 85-224-X, 56 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-224-x/85-224-x2010000-fra.pdf].
- 18 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (2022). *Trousse média sur la violence conjugale – Contexte de vulnérabilité : femmes handicapées*, [En ligne], L'Institut. [inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/contextes-de-vulnerabilite/femmes-handicapees].
- 19 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (2022). *Trousse média sur la violence conjugale – Contexte de vulnérabilité : femmes immigrantes*, [En ligne], L'Institut. [inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/contextes-de-vulnerabilite/femmes-immigrantes].
- 20 OXMAN-MARTINEZ, Jacqueline, et Julia KRANE (2005). « Un décalage entre théorie et pratique? Violence conjugale et femmes issues des minorités ethniques », *The International Journal of Victimology*, n° 3, p. 1-14.
- 21 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (2022). *Trousse média sur la violence conjugale – Contexte de vulnérabilité : femmes âgées*, [En ligne], L'Institut. [inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/contextes-de-vulnerabilite/femmes-agees].
- 22 LAFLAMME, Cynthia (2022). « Durant la pandémie : 20 % des hommes en couple victimes de violence conjugale », *Le Droit*, [En ligne] (20 mai). [ledroit.com/2022/05/24/durant-la-pandemie--20-des-hommes-en-couple-victimes-de-violence-conjugale-179fdb63e40ad499b2ce7b313bd0a3c7].

- <sup>23</sup> BOULANGER, Sébastien (2021). « Féminicide : le temps qui tue : éducation, intervention, prise en charge », *Gazette des femmes*, [En ligne] (avril). [gazettesdesfemmes.ca/nos-editions/feminicide-le-temps-qui-tue/].
- <sup>24</sup> COUTURIER, Eve-Lyne, et Julia POSCA (2021). *Inégales dans la tourmente : l'impact des crises sur les femmes*, [En ligne], Montréal, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (mars), 68 p. [iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/Femmes\_et\_crisis\_WEB1.pdf].
- <sup>25</sup> WORLD ECONOMIC FORUM (2021) *L'égalité femmes-hommes recule d'une génération à cause de la pandémie, selon une nouvelle étude*, [En ligne] (31 mars). [fr.weforum.org/press/2021/03/l-egalite-femmes-hommes-recule-dune-generation-a-cause-de-la-pandemie-selon-une-nouvelle-etude/].
- <sup>26</sup> LACROIX-COUTURE, Frédéric (2021). « Une campagne sur les réseaux sociaux en soutien aux victimes de violence conjugale », *Le Devoir*, [En ligne] (29 mars). [ledevoir.com/societe/597825/une-campagne-sur-les-reseaux-sociaux-en-soutien-aux-victimes-de-violence-conjugale].
- <sup>27</sup> MOREAU, Greg (2021). *Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, 2020*, [En ligne], Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités (juillet). [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00013-fra.htm].
- <sup>28</sup> OBSERVATOIRE CANADIEN DU FÉMICIDE POUR LA JUSTICE ET LA RESPONSABILISATION (2019, 2020, 2021). [En ligne], L'Observatoire. [femicideincanada.ca/fr].
- <sup>29</sup> QUÉBEC. DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE (2022). « Violence conjugale subie par les femmes en temps de pandémie : une enquête qui en dit long », *Vision Santé publique*, [En ligne], n° 64 (mai), 14 p. [santeestrie.qc.ca/clients/SanteEstrie/Publications/Sante-publique/Bulletin-vision/2022/64\_Vision\_sante\_publique\_violence\_conjugale.pdf].
- <sup>30</sup> BRAULT, Marie-Soleil (2021). « Une prestation en hommage aux 18 femmes assassinées au Québec », *Le Soleil numérique*, [En ligne] (4 décembre). [lesoleil.com/2021/12/04/une-prestation-en-hommage-aux-18-femmes-assassinees-au-quebec-50f40866324808375273448f8927ea2f].



**Centrale des syndicats  
du Québec**

**SIÈGE SOCIAL - MONTRÉAL**

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888 | Téléc. : 514 356-9999

**BUREAU DE QUÉBEC**

320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7  
Tél. : 418 649-8888 | Téléc. : 418 649-8800

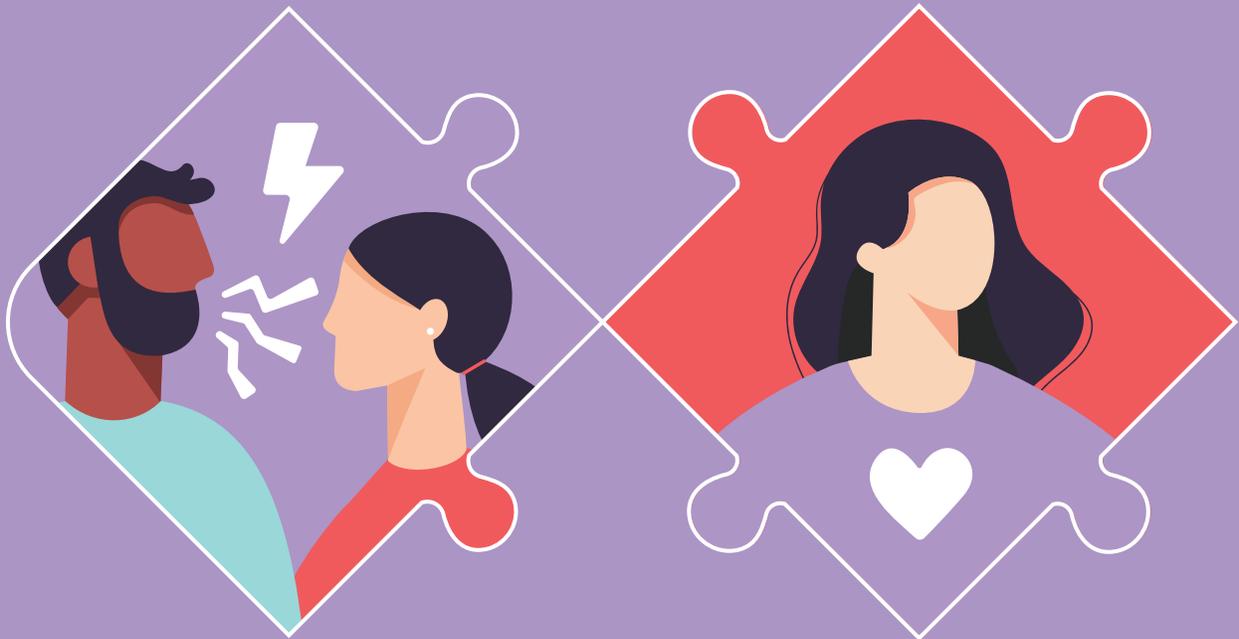
---

**[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)**

# 2

La violence conjugale

## **SENSIBILISER** LES MILIEUX DE TRAVAIL



Centrale des syndicats  
du Québec

[lacsq.org/violence-conjugale](https://lacsq.org/violence-conjugale)

*Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.*

## **TABLE DES MATIÈRES**

LA VIOLENCE CONJUGALE.....	4
C'EST L'AFFAIRE DE TOUT LE MONDE!	
2.1 QUAND LA VIOLENCE.....	5
CONJUGALE S'INVITE AU TRAVAIL	
2.1.1 Les répercussions sur.....	5
les victimes	
2.1.2 Les répercussions sur.....	6
les agresseurs	
2.1.3 Les répercussions sur.....	6
les collègues	
2.2 RECONNAITRE LES.....	7
MANIFESTATIONS DE LA	
VIOLENCE CONJUGALE	

# LA VIOLENCE CONJUGALE, C'EST L'AFFAIRE DE TOUT LE MONDE!

Les répercussions de la violence conjugale dépassent le domaine de la sphère privée. Un peu plus d'un tiers (33,6 %) des femmes déclarent avoir vécu de la violence conjugale au cours de leur vie, et, pour plus de la moitié d'entre elles (53 %), cette violence s'est poursuivie au travail<sup>1</sup>. Elle peut prendre la forme de harcèlement, d'intrusion ou de communication avec les collègues, par exemple. Ses conséquences directes et indirectes affectent les milieux et peuvent coûter aux employeurs canadiens jusqu'à **77,9 millions de dollars par an**<sup>1</sup>.

La violence conjugale, c'est l'affaire de toutes et tous. L'ensemble des acteurs du milieu de travail doit se mobiliser pour soutenir les victimes et agir en prévention, afin de favoriser des environnements sains et sécuritaires tant pour les victimes que pour l'ensemble des personnels.

## 2.1 QUAND LA VIOLENCE CONJUGALE S'INVITE AU TRAVAIL

Lorsque la violence conjugale s'introduit dans les milieux de travail, elle peut entraîner des conséquences sur chaque membre du personnel. Les victimes, les agresseurs ainsi que les collègues de travail peuvent en subir les contrecoups, et ce, de différentes manières.

### 2.1.1 LES RÉPERCUSSIONS SUR LES VICTIMES

Dans une étude récente menée en contexte de pandémie, un lien a été établi entre le revenu et la violence conjugale. Les femmes seraient plus à risque de présenter un indice de violence conjugale lorsque le revenu du ménage se situe sous la barre des 40 000 dollars<sup>2</sup>. L'indépendance financière est un élément crucial pour les victimes qui souhaitent quitter

la relation et elle peut difficilement être assurée sans que ces personnes occupent un emploi.

Pour certaines victimes, le lieu de travail peut représenter un refuge où elles se sentent en sécurité et respectées, où elles peuvent avoir des contacts sociaux et entretenir des relations. Ces éléments facilitent grandement les dévoilements et les appels à l'aide.

Pour d'autres, le lieu de travail peut être un endroit où elles se sentent plus vulnérables, surtout si aucune mesure de protection ou de sensibilisation n'est mise en place, puisque les agresseurs connaissent leur horaire, leurs coordonnées ainsi que le trajet qu'elles empruntent pour se rendre sur ces lieux.

PRÈS DE **82 %**

DES VICTIMES

ont indiqué que la violence conjugale avait nui à leur rendement professionnel (exemple : baisse de concentration, fatigue)<sup>3</sup>.

**38 %**

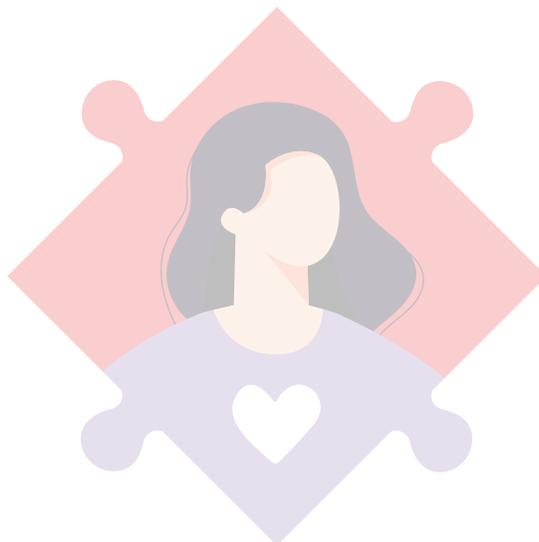
DES VICTIMES

ont déclaré que la violence nuisait à leur capacité de se rendre au travail<sup>1</sup>.

**8,5 %**

DES VICTIMES

ont mentionné avoir perdu leur emploi à cause de la violence<sup>1</sup>.



### 2.1.2 LES RÉPERCUSSIONS SUR LES AGRESSEURS

Les effets de la violence conjugale peuvent aussi se ressentir dans les milieux de travail des agresseurs. La difficulté de concentration, les accès de colère et les absences répétées sont des exemples de conséquences qui nuiront autant à l'employée ou l'employé agresseur qu'à son milieu de travail.

53%

DES AGRESSEURS

croient que leur comportement a nui à leur rendement professionnel<sup>1</sup>.

75%

DES AGRESSEURS

ont estimé avoir de la difficulté à se concentrer au travail<sup>5</sup>.

### 2.1.3 LES RÉPERCUSSIONS SUR LES COLLÈGUES

Les effets de la violence chez les victimes et les agresseurs contribuent à l'augmentation de la charge de travail des collègues, à la propagation d'une ambiance toxique ainsi qu'à l'instabilité générale du milieu. Ainsi, les collègues de travail peuvent faire face à une augmentation du stress, des inquiétudes ainsi que des frustrations devant cette situation.

De plus, les collègues peuvent être touchés directement par les effets collatéraux de la violence conjugale; que ce soit lorsque **les agresseurs communiquent avec eux pour parler de la victime ou lorsqu'une victime leur dévoile une situation de violence conjugale**.

Lorsque de la sensibilisation est effectuée en milieu de travail, les collègues sont alors bien positionnés pour détecter la violence conjugale et pour maintenir le lien de confiance avec les victimes.

PRÈS DE 19%

DES AGRESSEURS

affirment avoir causé ou quasiment causé des accidents sur leur lieu de travail en raison de leurs comportements violents, mettant ainsi en danger la sécurité de leurs collègues<sup>1</sup>.

PLUS DU 1/3

DES VICTIMES

de violence conjugale ont mentionné que cette situation a eu des répercussions sur leurs collègues (exemples : source de tension ou de conflit entre collègues, collègues stressés ou préoccupés, collègues ayant dû composer avec des appels téléphoniques, des messages ou des courriels fréquents)<sup>1</sup>.

## 2.2 RECONNAITRE LES MANIFESTATIONS DE LA VIOLENCE CONJUGALE

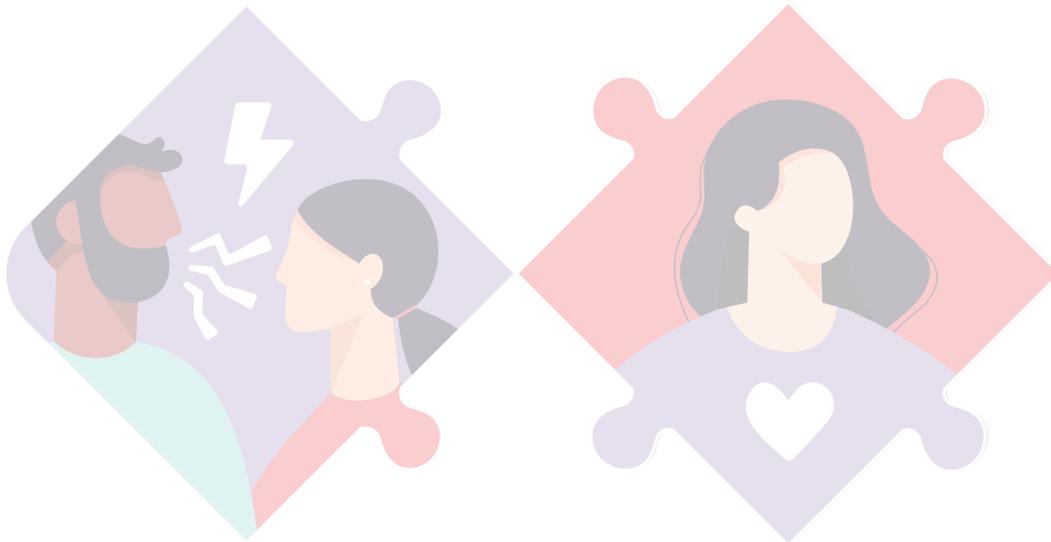
Les agresseurs n'ont pas de caractéristiques typiques. Ils peuvent paraître attentionnés et sympathiques, et être appréciés des gens autour d'eux.

Certains comportements, de la part de la victime ou de l'agresseur, peuvent toutefois permettre à un employeur ou à des collègues de travail de déceler une situation de violence conjugale.

Voici quelques exemples :

- L'agresseur loge sans cesse des appels/la victime en reçoit ou en loge fréquemment;
- L'agresseur ou la victime demande de faire des appels lors des pauses;
- L'agresseur harcèle la victime à proximité de son lieu de travail;

- L'agresseur se présente sur les lieux de travail de la victime;
- L'agresseur communique avec les collègues ou l'employeur de la victime;
- L'agresseur détruit les outils et les documents de travail de la victime;
- L'agresseur agit de façon à isoler la victime;
- Le lieu de travail de la victime est vandalisé<sup>4</sup>.



## DES SIGNES À SURVEILLER

Si certaines actions sont visibles, d'autres comportements de la part de la victime ou de l'agresseur demeurent toutefois plus « subtils » et peuvent indiquer la présence possible de violence conjugale<sup>3</sup>.

### CHEZ LA VICTIME

- |  |  |
|--|--|
| → Manque de confiance en elle  | → Présente d'importantes difficultés à gérer du stress supplémentaire  |
| → Craint la réussite   | → Manque de concentration au travail ou accomplit difficilement ses tâches en raison de distractions ou de blessures |
| → Est réticente au perfectionnement professionnel  | → Évite de nouer ou de conserver des relations   |
| → Arrive en retard au travail  | → Présente des blessures physiques   |
| → Demande souvent des mesures d'accommodement (exemple : changement d'horaire ou de lieu de travail) | → Porte des vêtements qui ne sont pas appropriés à la saison (manches longues, col roulé, lunettes de soleil)        |
| → Éprouve de la difficulté à respecter les échéanciers   | → Démontre des signes d'anxiété, de détresse émotionnelle (tristesse, dépression, pensées suicidaires)               |
| → Reste fréquemment sur les lieux de travail jusqu'à tard même lorsque ce n'est pas exigé            | → Est étiquetée « employée difficile » en raison des comportements précédents  |
| → Se dénigre ou présente des comportements d'autosabotage  |  |

### CHEZ L'AGRESSEUR

- |  |  |
|--|--|
| → Présente un changement de comportements, une rage continue                           | → A des comportements impulsifs ou obsessionnels   |
| → Est constamment sur la défensive lors de confrontation, ne supporte pas la critique  | → Manifeste une jalousie obsessionnelle  |
| → Rabaisse constamment sa ou son partenaire ou sa ou son ex-partenaire                 | → Harcèle, surveille, menace (de tuer, de blesser, de causer du tort aux enfants ou aux proches) |
| → Blâme d'autres personnes (et particulièrement sa ou son partenaire) de ses problèmes | → Fait preuve d'une absence d'empathie et de compassion envers la victime                        |
| → Intimide d'autres personnes au travail   | → Vit difficilement la rupture (blâme sa ou son ex-partenaire pour ses malheurs)                 |

**À noter :** certains signes de détérioration de la santé physique ou mentale de la victime pourraient transparaître, par exemple de la grande fatigue, la dépression, l'anxiété, la dépendance aux médicaments ou aux drogues. Certains changements assez radicaux pourraient aussi être perçus dans ses choix vestimentaires ou esthétiques, soit par négligence volontaire ou inconsciente, ou en raison de difficultés financières ou d'un contrôle psychologique ou économique de la part de l'agresseur.

## QUELQUES DONNÉES SUR LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Une recherche canadienne menée en 2014 par l'Université Western Ontario<sup>1</sup> révèle que, parmi les personnes répondantes ayant subi de la violence conjugale :

**53%**

disent que la violence s'est poursuivie en milieu de travail

**40,6%**

ont subi du harcèlement par téléphone ou par message texte

**18,2%**

affirment que la personne violente s'est présentée sur leur lieu de travail

**35,4%**

ont déclaré connaître au moins un collègue qui semble être ou avoir été victime de violence conjugale

**20,5%**

ont été suivies ou harcelées à proximité de leur lieu de travail

**14,5%**

disent que l'agresseur a communiqué avec les collègues ou avec l'employeur pour parler d'elles

La violence conjugale a aussi des répercussions sur les milieux de travail et pour l'ensemble de la société.

**71%**

**DES EMPLOYEURS**

affirment avoir déjà vécu une situation où ils devaient protéger une victime de violence conjugale

**7,4G\$**

représente l'effet économique total qu'a entraîné la violence conjugale en 2019, seulement au Canada

- <sup>1</sup> WATHEN, C. Nadine, et autres (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*, [En ligne], London [Ont.], Centre For Research & Education on Violence Against Women & Children, 13 p. [[congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf](http://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf)].
- <sup>2</sup> QUÉBEC. DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE (2022). « Violence conjugale subie par les femmes en temps de pandémie : une enquête qui en dit long », *Vision Santé publique*, [En ligne], n° 64 (mai), 14 p. [[santeestrie.qc.ca/clients/SanteEstrie/Publications/Sante-publique/Bulletin-vision/2022/64\\_Vision\\_sante\\_publique\\_violence\\_conjugale.pdf](http://santeestrie.qc.ca/clients/SanteEstrie/Publications/Sante-publique/Bulletin-vision/2022/64_Vision_sante_publique_violence_conjugale.pdf)].
- <sup>3</sup> ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, SECTEUR « AFFAIRES MUNICIPALES » (2022). *Violence conjugale ou familiale en milieu de travail*, [En ligne]. [[apsam.com/theme/sante-psychologique/violence/conjugale-ou-familiale-en-milieu-de-travail](http://apsam.com/theme/sante-psychologique/violence/conjugale-ou-familiale-en-milieu-de-travail)].
- <sup>4</sup> GRIGORESCU, Arina, et Mathilde TROU (2021). *Milieus de travail alliés contre la violence conjugale : guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé·e·s*, Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, 47 p.
- <sup>5</sup> COMITÉ POLITIQUE DE TRAVAIL EN VIOLENCE CONJUGALE (2022). *La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail, section 5 : les signes de la violence conjugale au travail*, [En ligne]. [[violenceconjugaleautravail.com/trousse-daccompagnement/5--les-signes-de-violence-conjugale-au-travail](http://violenceconjugaleautravail.com/trousse-daccompagnement/5--les-signes-de-violence-conjugale-au-travail)].





Centrale des syndicats  
du Québec

**SIÈGE SOCIAL - MONTRÉAL**

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888 | Téléc. : 514 356-9999

**BUREAU DE QUÉBEC**

320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7  
Tél. : 418 649-8888 | Téléc. : 418 649-8800

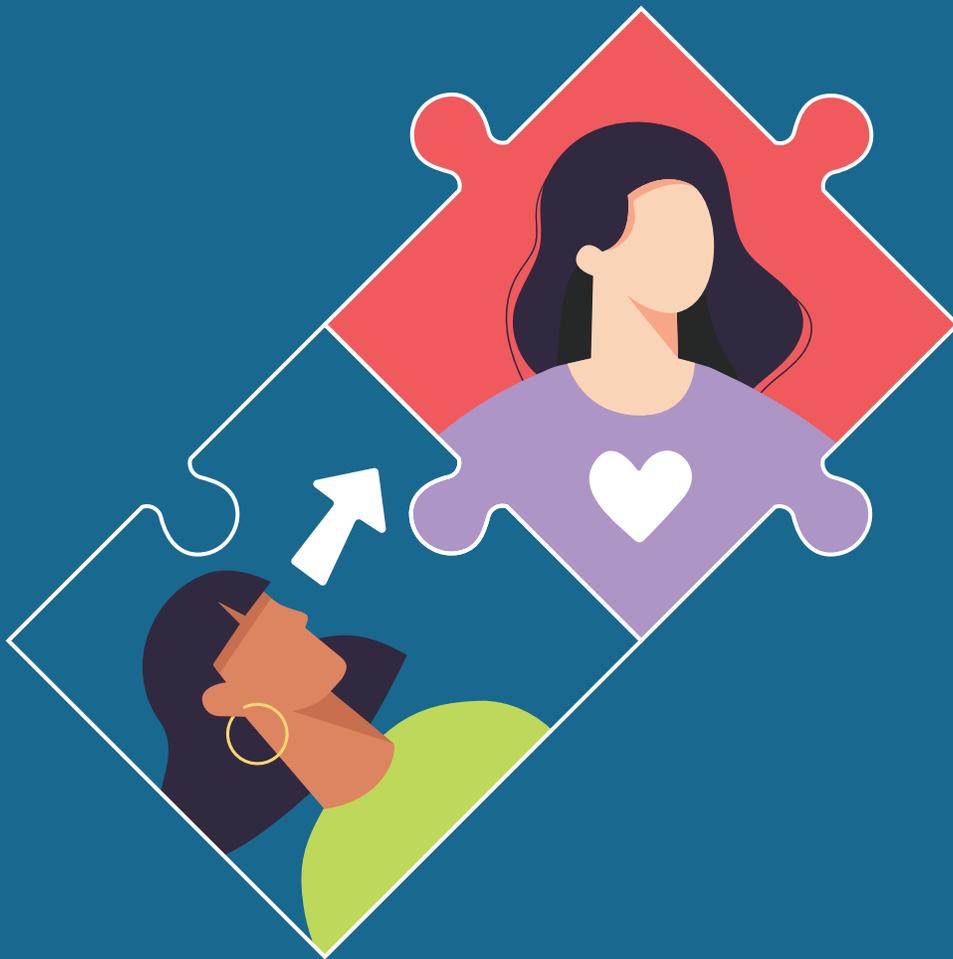
---

[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)

# 3

La violence conjugale

## AGIR SYNDICALEMENT



Centrale des syndicats  
du Québec

[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)

*Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.*

## **TABLE DES MATIÈRES**

LE SYNDICAT COMME ALLIÉ . . . . .	4
3.1 RÔLES ET RESPONSABILITÉS . . . . .	5
DU SYNDICAT	
3.2 COMMENT AGIR . . . . .	6
SYNDICALEMENT	
3.2.1 Sensibiliser le milieu. . . . .	6
3.2.2 Soutenir les victimes . . . . .	7
3.2.3 Soutenir les victimes . . . . .	9
en télétravail	
3.3 AUTRES ACTIONS SYNDICALES . . . . .	11
3.4 SOUTENIR LES TRAVAILLEUSES . . . . .	12
ET TRAVAILLEURS AUTONOMES	
3.5 FORMATIONS OFFERTES . . . . .	13

# LE SYNDICAT COMME ALLIÉ

Pour une personne victime de violence conjugale, le milieu de travail représente souvent l'un des seuls endroits où elle aura l'occasion de socialiser et de développer un réseau de soutien en qui elle aura confiance.

Sans être seul à porter cette responsabilité, le syndicat peut contribuer à améliorer les conditions de travail des personnes aux prises avec des enjeux de violence conjugale et agir **comme une maille du filet social** pour elles.

## 3.1 RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU SYNDICAT

Le syndicat joue un rôle dans l'établissement et le maintien d'un milieu de travail plus sécuritaire, accueillant et soutenant pour les victimes de violence conjugale. Pour ce faire, il doit s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations en matière de protection des personnes à l'emploi (voir le cahier 4 *S'informer sur les responsabilités de l'employeur*). De plus, par le processus de négociation des conventions collectives, il peut contribuer à l'ajout de clauses visant la protection des victimes de violence (voir le cahier 5 *Négocier pour mieux soutenir*).

Cependant, les actions du syndicat peuvent aller plus loin et viser :

- À sensibiliser ses membres à cette problématique (par le biais de formations, d'activités syndicales ou d'autres outils d'information);
- À représenter et à soutenir les membres qui rencontrent des enjeux de violence conjugale;
- À s'associer avec les ressources et les organismes d'aide spécialisés de la région ciblée.

De plus, **adopter une position claire** à l'encontre de la violence conjugale et **se prononcer en faveur de rapports plus égalitaires** entre les genres et les sexes sont une bonne manière d'agir en ce sens.

### LE SAVIEZ-VOUS?

Le **devoir légal de représentation qui incombe au syndicat** lui donne la légitimité d'enquêter sur les actes de violence et de harcèlement s'étant déroulés sur les lieux de travail, et ce, même en matière de violence conjugale.

### RESSOURCES ET ORGANISMES D'AIDE : LES SPÉCIALISTES

Les ressources externes d'aide, comme les regroupements de maisons d'hébergement, l'organisme SOS violence conjugale et les services psychosociaux sont les spécialistes en matière d'intervention et d'accompagnement liés à l'enjeu de la violence conjugale. Les personnes expertes qui y sont présentes demeurent et resteront la référence dans ces domaines.

**Il importe de reconnaître l'importance de ces ressources et de ces organismes, et la pertinence de s'y associer afin d'être mieux outillé et de ne pas agir au-delà de ses champs de compétence.**

## 3.2 COMMENT AGIR SYNDICALEMENT

Toutes les personnes présentes dans les milieux de travail jouent différents rôles en matière de violence conjugale. Celui du syndicat consiste à mettre en place des mesures concrètes visant à **sensibiliser les membres** à cet enjeu et à **soutenir les victimes**.

### 3.2.1 SENSIBILISER LE MILIEU

Qu'il s'agisse des collègues, du personnel des ressources humaines, des personnes intervenantes, des employeurs ou des membres du syndicat, tout le monde détient une responsabilité individuelle et doit agir lorsqu'il **soupçonne, sait** ou **devrait raisonnablement savoir** qu'une personne vit de la violence conjugale.

Cette responsabilité individuelle signifie que chaque personne doit :

- Demeurer alerte aux signes;
- En parler avec la victime;
- S'intéresser à son état;
- Respecter son rythme et alerter les organismes ou les personnes-ressources si nécessaire.

Cependant, pour développer des réflexes individuels, une **action collective** est nécessaire afin de sensibiliser le plus grand nombre d'acteurs. Offrir des formations portant sur la violence conjugale est un bon moyen de sensibiliser le milieu. Ces ateliers ou ces formations permettent, notamment, d'améliorer la compréhension de cet enjeu ainsi que de celui des rapports de force en présence. De plus, ils permettent de soutenir les personnes participantes afin qu'elles puissent développer leur capacité à reconnaître certains signes. Elles se sentiront ainsi mieux outillées pour intervenir auprès des victimes.

Plusieurs formations et ateliers visant principalement les milieux de travail sont actuellement offerts. La CSQ vous propose aussi un atelier de sensibilisation disponible pour l'ensemble des membres d'un syndicat (voir partie 3.5 de ce cahier).

Au-delà de cette offre, d'autres mesures de sensibilisation peuvent facilement être mises en place dans les milieux.

### CE QUE LE SYNDICAT PEUT FAIRE

Suivre des formations sur la violence conjugale et encourager l'employeur à en faire tout autant;

Offrir des conférences ou des ateliers de sensibilisation à ses membres;

Afficher du matériel de sensibilisation en milieu de travail;

Partager de l'information claire par le biais des communications internes et en faciliter l'accès à toutes et tous;

Afficher, sur les lieux de travail, une liste de ressources spécialisées en violence conjugale ainsi que leurs coordonnées;

Informersur les dangers liés à la stigmatisation et aux préjugés, et renforcer l'idée que la violence conjugale n'est jamais acceptable;

Maintenir ces mesures de sensibilisation au fil du temps.

### 3.2.2 SOUTENIR LES VICTIMES

Le syndicat joue aussi un rôle de soutien auprès des victimes. Il doit tenir compte de la dynamique qui s'installe dans ce type de relation ainsi que de l'état émotionnel et psychologique dans lequel se trouve la personne qui vit de la violence conjugale. Le syndicat peut agir comme un soutien moral important et contribuer à une éventuelle décision de quitter la relation.

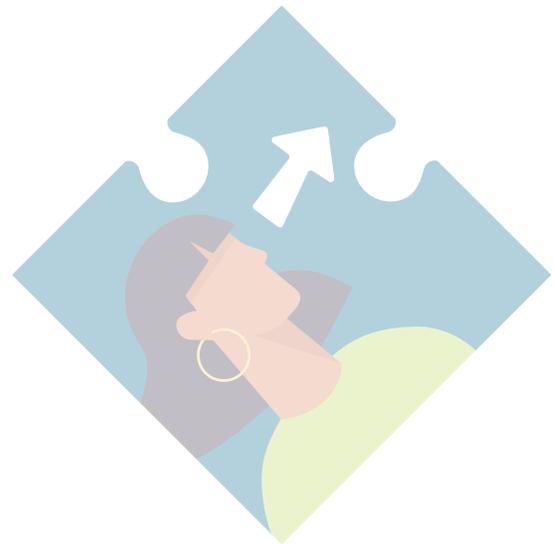
#### DES EXEMPLES D'INTERVENTIONS'

Vous souhaitez démontrer votre soutien à une personne victime de violence conjugale? Voici ce que vous pouvez faire :

- Parlez à votre collègue, posez-lui des questions ouvertes, par exemple « Comment ça va? » ou « Veux-tu prendre un café pour discuter? ».
- Assurez-vous que la personne est en sécurité ou qu'elle est disposée à vous parler.
- Expliquez ce que vous avez constaté, mais faites-le avec beaucoup de prudence si la personne victime travaille à distance.
- Exprimez votre inquiétude.
- Faites preuve d'écoute si la personne parle de sa situation.
- Dites-lui qu'elle n'est pas seule et que vous êtes là pour l'aider si elle en a besoin.
- Orientez-la vers les ressources de la communauté.
- Respectez sa volonté et ses choix, et évitez de lui dire quoi faire.

**À noter :** respecter la volonté et les choix de la victime est primordial lorsque celle-ci vous raconte ce qu'elle vit. Rappelez-vous que les situations de violence conjugale sont extrêmement complexes. Le contrôle, le rapport de pouvoir, la manipulation et les menaces sont de la partie, ce qui rend difficile la décision de quitter la relation. De plus, les femmes vivant à la croisée des oppressions peuvent rencontrer des obstacles supplémentaires.

Il faut aussi comprendre que quitter la relation n'arrête pas nécessairement la violence et peut même représenter un danger s'il y a escalade de la violence.



## UN MODÈLE POUR AIDER À PRENDRE UNE DÉCISION

Ce premier pas vers la victime peut susciter des réponses diverses qui demanderont d'ajuster l'intervention. Comment réagir si elle ne veut pas parler, si elle s'ouvre, mais qu'elle refuse l'aide proposée ou encore si elle demande de l'aide?

Voici un modèle d'arbre décisionnel, proposé par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, à utiliser lors des rencontres avec les victimes<sup>2</sup>.

LA PERSONNE NE VEUT PAS EN PARLER	LA PERSONNE S'OUVRE, MAIS NE VEUT PAS D'AIDE	LA PERSONNE S'OUVRE ET ACCEPTE DE L'AIDE
Indiquez-lui votre disponibilité à en discuter au moment de son choix.	Offrez-lui la liste des ressources spécialisées.	Vérifiez ses besoins.
↓	↓	↓
Offrez-lui la liste des ressources spécialisées.	Proposez-lui de mettre en place un plan d'accompagnement (voir les outils offerts avec cette trousse).	Développez avec elle un plan d'accompagnement (voir les outils offerts avec cette trousse).
↓	↓	↓
Au besoin, développez un <b>plan de sécurité*</b> (par exemple, si la personne conjointe se présente souvent sur le lieu de travail).	Organisez une rencontre de suivi.	Dirigez-la vers des ressources spécialisées et, au besoin, développez un <b>plan de sécurité*</b> .
↓	↓	↓
Au besoin, organisez une rencontre de suivi (par exemple, si des signes persistent et que cela a des incidences sur la personne employée et sur ses collègues).	Au besoin, développez un <b>plan de sécurité*</b> (par exemple si la personne conjointe se présente souvent sur le lieu de travail).	Organisez des rencontres de suivi.

\*Un **plan de sécurité** devrait toujours être travaillé conjointement avec une ressource ou un organisme d'aide spécialisé, par exemple une maison d'hébergement ou SOS violence conjugale ([sosviolenceconjugale.ca](http://sosviolenceconjugale.ca)). Ces organismes peuvent évaluer les risques possibles afin de mettre en place les bonnes mesures de sécurité pour l'ensemble des personnels. Un exemple de plan de sécurité est présenté dans les outils offerts avec cette trousse.

**À noter :** il est important de s'assurer que des mesures de représailles ne soient pas appliquées lorsqu'une travailleuse ou un travailleur divulgue des signalements de violence conjugale éventuelle. Rapporter ces faits peut être difficile, surtout lorsqu'ils visent une personne en position d'autorité. Face à une telle situation, il importe de rassurer les personnels que leur lien d'emploi est protégé.

### 3.2.3 SOUTENIR LES VICTIMES

#### EN TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail fait partie des nouveaux modes d'organisation du travail dont il importe de tenir compte lorsqu'il est question de violence conjugale. Pour les victimes, **travailler de la maison peut contribuer à accroître les risques de violence, à les isoler davantage, à augmenter le contrôle de l'agresseur sur elles tout en réduisant les possibilités qu'elles puissent fuir la violence.**

Malgré la distance, des mesures peuvent être mises en place dans les milieux de travail pour soutenir les personnes vivant de la violence conjugale.

#### APPEL À L'AIDE SOUS FORME DE GESTE

Depuis quelques années, un geste<sup>3</sup> existe dans notre société pour que les victimes puissent demander de l'aide à distance de manière sécuritaire et subtile. Pour que ce geste fonctionne, il doit toutefois être diffusé largement afin que toutes et tous puissent l'utiliser ou encore le reconnaître.



1. Paume ouverte



2. Pouce replié



3. Pouce caché

Ce geste a deux fonctions. Il permet à la victime :

- De signifier sa détresse;
- D'indiquer qu'elle souhaite que l'on communique avec elle de manière sécuritaire.

Une collègue ou un collègue pose ce geste? Il importe de contacter cette personne. L'échange doit se faire de manière sécuritaire. Assurez-vous qu'il s'agit d'un moment opportun, car la victime peut être surveillée par son agresseur. Lors de votre échange, utilisez des questions fermées (dont les réponses sont « oui » ou « non »). La **prudence** est de mise.

### DES EXEMPLES DE QUESTIONS À POSER<sup>3</sup>

La personne a fait le geste pour appeler à l'aide? Voici quelques exemples de questions que vous pouvez lui poser :

« Est-ce un bon moment pour parler? »

« Y a-t-il quelqu'un d'autre avec toi? »

« Devrais-je rappeler plus tard? »

Si elle vous mentionne qu'il s'agit d'un bon moment pour procéder à l'appel, vous pouvez continuer comme suit :

« Voudrais-tu que j'appelle une maison d'aide et d'hébergement ou que je demande un service pour toi? »

« Veux-tu que je cherche des services qui pourraient t'être utiles et que je te rappelle? »

« Veux-tu que j'appelle le 911? »

D'autres formes de communication peuvent aussi être utilisées : les textos, le courriel ou les réseaux sociaux. Cependant, les questions posées doivent demeurer d'ordre général, considérant la possibilité que l'agresseur surveille la victime. Voici quelques exemples :

« Comment vas-tu? »

« Comment puis-je t'aider? »

« Prends contact avec moi quand tu auras un moment. »

Même si la victime ne souhaite pas que vous appeliez les services d'aide, gardez contact avec elle, par exemple par des communications constantes, pour lui poser quelques questions d'ordre général (« Comment vas-tu? », « Fais-moi signe quand tu es libre, j'ai hâte d'avoir de tes nouvelles », etc.).

S'il ne s'agit pas d'un bon moment pour la victime, il est important de démontrer de l'empathie envers elle et de lui indiquer qu'elle peut compter sur vous.

### UN DOUTE RAISONNABLE?

Vous êtes incertain que la personne est victime de violence conjugale? Si vous avez toutefois un doute raisonnable d'y croire, voici ce que vous pouvez faire :

- Gardez contact avec la victime, faites-lui savoir que vous êtes là pour elle en l'appelant ou en lui écrivant régulièrement.
- Proposez-lui d'aller faire une marche ou de prendre un café.
- Voyez avec votre employeur, avec l'accord de la victime, si une entente prévoyant du travail au bureau serait possible pour elle.
- Envoyez un courriel à l'ensemble des collègues présentant les ressources ou les organismes d'aide spécialisés et le lien vers le service de clavardage de SOS violence conjugale (voir exemple type de courriel dans les outils offerts avec cette trousse).
- Choisissez avec la victime un mot ou une phrase-clé qu'elle peut utiliser lorsqu'elle est en danger. Si vous entendez le mot ou la phrase-clé, appelez-la et posez-lui des questions fermées<sup>2</sup>.

**À noter :** même si la victime demande de l'aide, il demeure primordial de **respecter son rythme**. Ce signe ne veut pas dire que la victime quittera son milieu sur-le-champ. Votre rôle consiste à établir et à maintenir un lien de confiance avec elle pour qu'elle puisse entreprendre les démarches lorsqu'elle se sentira prête à le faire.

### 3.3 AUTRES ACTIONS SYNDICALES

Au-delà du soutien et de la sensibilisation, le syndicat peut mettre en place des mesures qui contribueront à la création de milieux de travail sécuritaires, inclusifs et respectueux.

#### CE QUE LE SYNDICAT PEUT FAIRE<sup>2</sup> :

Demeurer alerte aux risques liés à la violence sur la santé et la sécurité des personnes employées en général;

Faire le point avec le comité de santé et sécurité au travail sur ces risques possibles;

Informers l'employeur lorsqu'il y a un doute qu'une personne peut être victime de violence conjugale;

Connaître les mesures d'accommodement possibles dans le milieu de travail;

S'assurer de la confidentialité du dossier qui concerne la violence conjugale;

Accompagner la victime lors des discussions avec l'employeur sur des mesures d'accommodement;

S'assurer que le rythme de la victime, ses besoins et les décisions qu'elle prend sont respectés;

Faire appel à une ressource spécialisée en matière de violence conjugale, notamment lors de la mise en place d'un plan de sécurité personnalisé;

Négocier des clauses de conventions collectives (comme des congés payés) pour les victimes de violence conjugale (voir le cahier 5 *Négocier pour mieux soutenir*);

S'afficher comme un milieu allié pour les personnes aux prises avec des enjeux de violence conjugale;

Appuyer les luttes que les femmes mènent sur divers fronts : égalité, équité salariale, harcèlement, violences, etc.

Pour que le syndicat devienne un allié des personnes vivant de la violence conjugale et que l'ensemble de ces mesures soit bien ancré, il faudra les **répéter au fil du temps**. Ainsi, le syndicat doit faire les rappels nécessaires, offrir plusieurs formations, les mettre à jour au besoin et actualiser régulièrement les ressources et les organismes d'aide spécialisés affichés dans les milieux de travail.

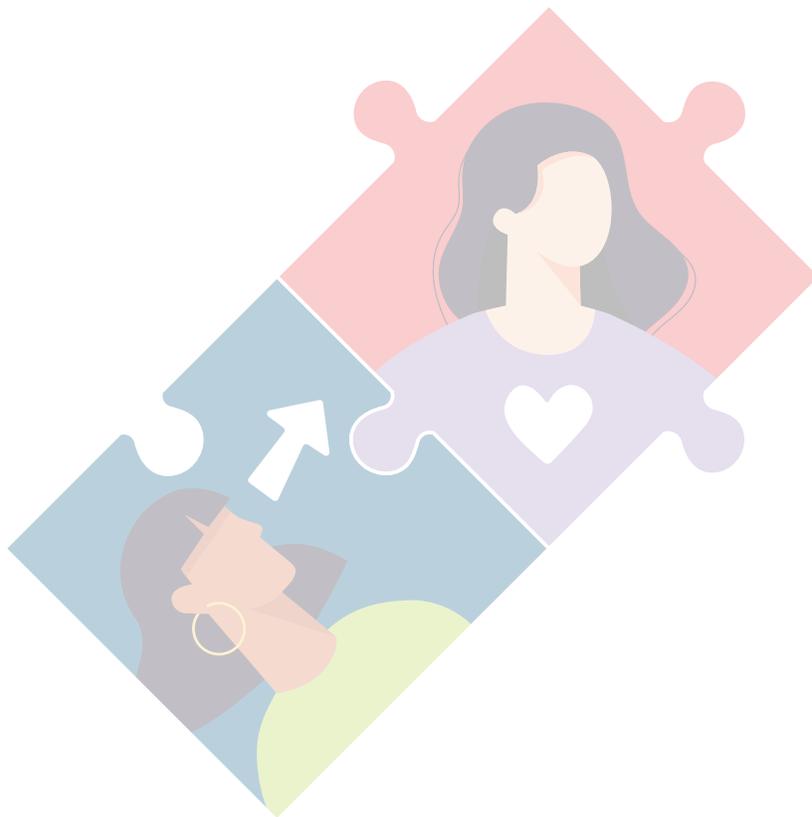
### 3.4 SOUTENIR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES

La CSQ compte, parmi ses membres, des travailleuses et travailleurs autonomes (par exemple, les responsables de services éducatifs en milieu familial) **qui n'ont pas d'employeurs** pour mettre en place les différentes mesures de protection et d'accompagnement. **Leur syndicat devient donc une ressource importante qui peut les appuyer** et leur démontrer du soutien en cas de violence conjugale. Les mesures proposées dans le cadre du télétravail peuvent s'appliquer à leur situation.

L'utilisation du courriel général de sensibilisation (voir le cahier 7 *Connaitre les ressources disponibles*) ou encore l'emploi d'une signature de courriel indiquant que le syndicat est un allié en matière de violence

conjugale sont des mesures simples qui permettent une approche auprès des membres. Les autres outils (ateliers, formations ou diffusion de matériel de sensibilisation) demeurent essentiels à la démarche.

**À noter :** plus le syndicat publicise son soutien et sensibilise le milieu relativement à la violence conjugale, plus il y a de possibilités que la victime voie l'information et sente qu'elle peut avoir confiance en lui pour l'aider et l'appuyer dans ses démarches.



## 3.5 FORMATIONS OFFERTES

Votre syndicat souhaite offrir un atelier de sensibilisation et il dispose d'une heure à trois heures?

Le comité de la condition des femmes a mis sur pied un atelier de sensibilisation qui vise à approfondir les connaissances quant aux enjeux de la violence conjugale. La formation fait le tour des signes annonciateurs et donne des outils pour améliorer les interventions auprès des victimes.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour plus d'information :  
[conditiondesfemmes@lacsq.org](mailto:conditiondesfemmes@lacsq.org).

### AUTRES RESSOURCES DISPONIBLES

#### ➔ Milieux de travail alliés contre la violence conjugale

Le site [milieuxdetravailallies.com/sallier](http://milieuxdetravailallies.com/sallier) offre :

- ➔ Du matériel de formation gratuit pour les personnes-ressources (d'une durée de trois heures et demie);
- ➔ Une conférence de sensibilisation (s'adresse à toutes et tous, d'une durée d'une heure);
- ➔ Des services d'accompagnement personnalisés (à court, moyen ou long terme);
- ➔ Une certification qui atteste la mise en place de mesures visant à agir contre la violence conjugale.

#### ➔ Le groupe formé de l'Université Western en Ontario, du Congrès du travail du Canada et de l'ETCOF

Le site [dvatwork.ca/fr](http://dvatwork.ca/fr) offre :

- ➔ Une formation en ligne pour toutes et tous d'une durée d'une heure;
- ➔ Une formation en ligne destinée aux personnes-ressources d'une durée de trois heures;
- ➔ De la documentation claire et concise faisant état de l'enquête *Peut-on être en sécurité au travail lorsqu'on ne l'est pas à la maison*.

La simple création d'un profil est suffisante pour en faire profiter votre organisation!

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

Le Regroupement offre différentes formations portant sur la violence conjugale. Il est aussi possible de communiquer avec l'organisme pour la création de contenu de formation adapté à votre milieu.

Toutes les ressources mentionnées offrent **du matériel facile d'accès**, majoritairement **gratuit**, adapté aux situations en milieu de travail et elles **sont appuyées par des vidéos et du contenu interactif et dynamique**.

Pour en savoir plus, visitez le site [maisons-femmes.qc.ca/formations/](http://maisons-femmes.qc.ca/formations/).

- <sup>1</sup> VOISIN-ES, AMI-ES ET FAMILLES (2021). *Comment soutenir une collègue ou une employée aux prises avec la violence conjugale?* [En ligne]. [[voisinsamisetfamilles.ca/comment-soutenir-une-collegue-ou-une-employee-aux-prises-avec-la-violence-conjugale/](https://voisinsamisetfamilles.ca/comment-soutenir-une-collegue-ou-une-employee-aux-prises-avec-la-violence-conjugale/)].
- <sup>2</sup> GRIGORESCU, Arina, et Mathilde TROU (2021). *Milieus de travail alliés contre la violence conjugale : guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé·e·s*, Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, 47 p.
- <sup>3</sup> FONDATION CANADIENNE DES FEMMES [s. d.]. *Guide d'action pour répondre à un appel à l'aide*, [En ligne], 16 p. [[d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/canadianwomen/pages/11/attachments/original/1637774952/Q17412\\_CWF\\_SFH\\_ActionGuide\\_REV\\_FR.pdf](https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/canadianwomen/pages/11/attachments/original/1637774952/Q17412_CWF_SFH_ActionGuide_REV_FR.pdf)].





Centrale des syndicats  
du Québec

**SIÈGE SOCIAL - MONTRÉAL**

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888 | Téléc. : 514 356-9999

**BUREAU DE QUÉBEC**

320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7  
Tél. : 418 649-8888 | Téléc. : 418 649-8800

---

[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)

4

La violence conjugale

# S'INFORMER SUR LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR



Centrale des syndicats  
du Québec

[lacsq.org/violence-conjugale](https://lacsq.org/violence-conjugale)

*Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.*

## **TABLE DES MATIÈRES**

### **POUR UNE MEILLEURE PROTECTION . . . 4 EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE**

#### **4.1 OBLIGATIONS LÉGALES DE . . . . . 4 L'EMPLOYEUR**

4.1.1 *Loi sur les normes du travail* . . . 4

4.1.2 Code canadien du travail . . . . .5

4.1.3 Santé et sécurité au travail . . . 5

#### **4.2 COMMENT SOUTENIR AU-DELÀ . . . 7 DES OBLIGATIONS LÉGALES**

4.2.1 Certification Milieux de . . . . . 8  
travail alliés contre la violence  
conjugale

4.2.2 Mesures supplémentaires . . . 8

4.2.3 Ressources et organismes . . . 9  
d'aide spécialisés en matière  
de violence conjugale

# POUR UNE MEILLEURE PROTECTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE

Bien que l'on associe le lieu de la violence conjugale au domicile, cet enjeu s'étend souvent jusqu'en milieu de travail. Par la sécurité financière qu'il procure et le soutien que la victime y obtient, ce milieu peut agir comme un levier lorsqu'il est question de quitter la relation.

Pour ce faire, les employeurs doivent mettre en place des mesures permettant

non seulement d'assurer la sécurité de la victime et de ses collègues, mais aussi de la soutenir dans ses démarches pour quitter la relation.

Agir ensemble implique un **engagement concret des employeurs** à participer aux changements et à établir qu'en matière de violence conjugale, c'est tolérance zéro!

## 4.1 OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

Le cadre légal qui régit les entreprises au Québec prévoit pour les employeurs des obligations, dont celle d'octroyer aux victimes certains congés et de mettre en place des mesures visant à assurer la santé et la sécurité de l'ensemble des personnels.

### 4.1.1 LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Au Québec, c'est la *Loi sur les normes du travail* (LNT)<sup>1</sup> qui établit les bases des jours de congé auxquels ont droit les victimes. La LNT reconnaît maintenant la violence conjugale comme un motif d'absence pour lequel les personnes salariées peuvent être rémunérées (art. 79.16). Les victimes sont donc en droit de s'absenter du travail tout en conservant leur lien d'emploi.

Voici ce que prévoit la LNT pour les victimes :

- Deux premiers jours d'absence rémunérés après trois mois de service (art. 79.7)\*;
- Jusqu'à 26 semaines d'absence non rémunérées à prendre sur une période de 12 mois (art. 79.1);
- Jusqu'à 104 semaines d'absence non rémunérées si la victime a subi un préjudice grave (art. 79.1).

Comparativement aux autres provinces canadiennes, le Québec fait piètre figure concernant le nombre de journées d'absence payées. Huit provinces canadiennes font mieux : cinq offrent cinq jours payés et trois proposent trois jours.

\* Ces deux jours d'absence sont les mêmes que ceux prévus pour une responsabilité familiale.

Une revendication est actuellement portée, notamment par l'Intersyndicale des femmes, afin d'augmenter à 10 le nombre de journées rémunérées pour les victimes de violence conjugale.

#### 4.1.2 CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Pour les employeurs sous la compétence fédérale, il faut se référer au *Code canadien du travail*, qui permet une absence de 10 jours (art. 206.7, al. 2<sup>2</sup>), dont 5 payés (art. 206.7, al. 2.1<sup>2</sup>) si la personne est à l'emploi depuis au moins 3 mois.

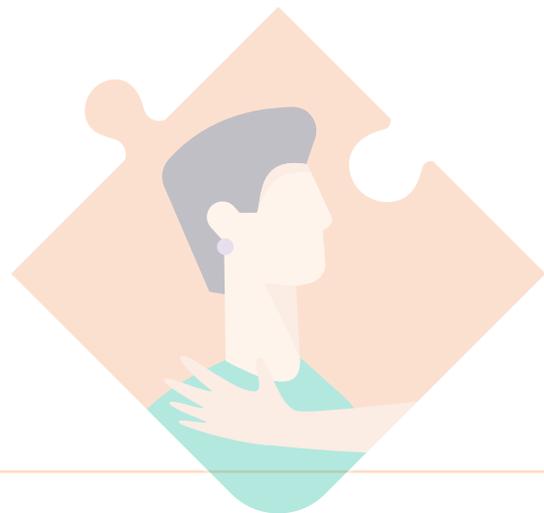
#### 4.1.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

L'employeur a un rôle à jouer dans la prise en charge des risques liés à la violence. En fait, une des modifications apportées par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* indique que l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection [de la travailleuse ou] du travailleur exposé [...] à une situation de violence physique ou psychologique, incluant une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel » (*Loi sur la santé et la sécurité du travail* [LSST] art. 51, al. 16<sup>3</sup>) **lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir** qu'une personne est exposée à la violence conjugale (LSST, art. 51<sup>3</sup>).

Ainsi, en matière de violence conjugale, l'article 51 de la LSST prévoit maintenant de façon explicite la responsabilité de l'employeur. Ce dernier a donc l'obligation **d'identifier** les risques et les dangers pour les travailleuses et travailleurs en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Cela inclut :

- Identifier les risques liés à la violence physique ou psychologique, notamment la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, et les inclure au programme de prévention ou au plan d'action;
- Déceler en continu les signes ou les indices qui permettent de savoir qu'une travailleuse ou un travailleur est victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- Signaler à la personne-ressource de l'entreprise les situations de violence suspectées ou connues<sup>4</sup>.



#### ON ENTEND PAR...

« **Sur les lieux de travail** » : ce terme englobe tous les lieux se trouvant à proximité du lieu de travail, les lieux où s'effectue du télétravail ainsi que les lieux où se trouvent les travailleuses et travailleurs pour effectuer leurs tâches.

« **Sait ou devrait raisonnablement savoir** » : cela signifie que l'employeur se doit de reconnaître les signes de violence et d'agir pour protéger la victime, et ce, même si cette dernière n'a pas dévoilé sa situation. Il est donc dans l'obligation de connaître les signes pour pouvoir les identifier et agir en conséquence.

Il a aussi une responsabilité **de corriger**, c'est-à-dire d'informer et de sensibiliser le personnel à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et de prendre en charge les situations dont il a connaissance afin d'assurer la protection des victimes et de l'ensemble des personnels.

Cela inclut :

- 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 du nouveau personnel :
  - rôles et obligations de chacun,
  - définitions et manifestations possibles,
  - notions de vie privée et de confidentialité,
  - procédure à suivre à la suite de la confiance d'une victime;
- Désigner une personne-ressource dans l'entreprise qui sera responsable de prendre en charge les révélations, de même que les signes et les manifestations;
- Élaborer un **plan de sécurité individuel\*** en fonction de la situation de violence vécue par la travailleuse ou le travailleur victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- Développer une politique interne en matière de violence;

- Mettre à la disposition des travailleuses et travailleurs de la documentation portant sur la violence conjugale et des références vers des ressources et des organismes d'aide spécialisés;
- Mettre en place des mesures visant à réduire le risque de violence physique (ajout de barrières physiques à des endroits stratégiques, installation de bouton panique relié au service de police, contrôle des allées et venues, caméra de sécurité, etc.);
- Prévoir des mécanismes et des procédures qui favorisent les confidences des victimes;
- Organiser des activités de sensibilisation portant sur la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- Soutenir et écouter la victime et la diriger vers des ressources et des organismes d'aide spécialisés<sup>4</sup>.

#### INFORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Un programme d'information et de sensibilisation des membres du personnel pourrait être mis en place par l'employeur. Ce programme devrait prévoir une offre de formation et d'ateliers, pendant les heures de travail, afin de sensibiliser le personnel sur les enjeux liés à la violence conjugale dans l'objectif qu'il demeure alerte aux signes.

\* Un **plan de sécurité** devrait toujours être travaillé conjointement avec une ressource ou un organisme d'aide spécialisé, comme une maison d'hébergement ou SOS violence conjugale (sosviolenceconjugale.ca). Ces organismes peuvent évaluer les risques possibles afin de mettre en place les bonnes mesures de sécurité pour l'ensemble des personnels. Un exemple de plan de sécurité est présenté parmi les outils offerts avec cette trousse.

Finalement, l'employeur doit **contrôler et évaluer** les mesures mises en place afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et que la prévention couvre toujours l'ensemble des risques.

Cela inclut :

- Faire des rappels aux travailleuses et travailleurs, par le biais de formations, des révisions des mesures et des procédures en place;
- Effectuer des tournées d'inspection pour s'assurer que les lieux physiques sont sécuritaires;
- Réévaluer de façon constante les mesures mises en place pour une victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et s'assurer qu'elles sont toujours respectées;
- Procéder à la mise à jour de la politique sur la violence ou des procédures existantes;
- Inclure la vérification des systèmes d'alarme et du fonctionnement des portes dans le programme de maintenance préventive;

- S'assurer que les informations disponibles sur les ressources d'aide spécialisées dans la région sont à jour et à portée de main pour le personnel<sup>4</sup>.

L'employeur est donc encouragé à se montrer sensible à cet enjeu. Au-delà de ces obligations, la convention collective peut être un excellent moyen pour offrir un soutien supplémentaire aux victimes de violence conjugale (voir le cahier 5 *Négocier pour mieux soutenir*).

#### SYNDICAT EMPLOYEUR

Il est possible que le syndicat ait aussi un rôle d'employeur à jouer lorsqu'il a du personnel à sa charge. Les obligations mentionnées précédemment s'appliquent aussi dans cette situation, et le syndicat, en tant qu'employeur, a la responsabilité de mettre en place les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité de son personnel, notamment en matière de violence conjugale.

## 4.2 COMMENT SOUTENIR AU-DELÀ DES OBLIGATIONS LÉGALES

Les obligations sur le plan juridique des employeurs **demeurent des normes minimales**. Il est important de les connaître afin que les lieux de travail soient conformes à la législation en vigueur. Pour soutenir les collègues et pour garantir la sécurité de toutes et tous, **votre milieu de travail peut adopter de meilleures pratiques, qui vont au-delà des normes minimales**. Le but n'est pas de régler tous les problèmes ou de s'afficher « experte ou expert » : le rôle de l'employeur est seulement d'assurer la sécurité de tout son personnel.

**En tant que syndicat, vous pouvez inviter l'employeur à comprendre l'importance d'en faire plus.** Rappelez constamment à l'employeur son rôle, faites pression s'il ne respecte pas ses engagements et impliquez-vous dans les différents comités. Par l'adoption d'une position **PROACTIVE** à propos de cet enjeu, le syndicat peut faire une différence.

#### 4.2.1 CERTIFICATION MILIEUX DE TRAVAIL ALLIÉS CONTRE LA VIOLENCE CONJUGALE

L'implantation des mesures dans les milieux de travail n'est pas toujours une tâche simple, et un accompagnement peut s'avérer salutaire afin de s'assurer qu'elles ne ratent pas la cible.

Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale a créé le programme Milieux de travail alliés contre la violence conjugale. En plus d'offrir des

formations et des ateliers en milieu de travail, le programme prévoit la possibilité d'accompagner les employeurs dans leur démarche. En fonction des mesures mises en place, le milieu peut se voir allouer une certification à afficher, afin de démontrer qu'il est sensibilisé, engagé ou encore proactif en matière de violence conjugale.

Pour en savoir plus sur la certification : [milieuxdetravailallies.com](http://milieuxdetravailallies.com).



##### CERTIFICATION MILIEU DE TRAVAIL SENSIBILISÉ

Au moins 2 mesures sont choisies et mises en place



##### CERTIFICATION MILIEU DE TRAVAIL ENGAGÉ

Au moins 4 mesures sont choisies et mises en place



##### CERTIFICATION MILIEU DE TRAVAIL PROACTIF

Au moins 6 mesures sont choisies et mises en place

#### 4.2.2 MESURES SUPPLÉMENTAIRES

L'employeur peut aller au-delà de ce que le cadre légal prévoit et proposer à une victime de violence conjugale des mesures simples qui peuvent faire la différence. Par exemple, il peut autoriser une certaine flexibilité quant à son horaire de travail. Il peut aussi accepter qu'elle effectue sur les lieux du travail les démarches auprès de ressources d'aide spécialisées sans perte de traitement et sans craindre que son agresseur en prenne connaissance.

Lorsqu'une personne salariée dévoile être victime de violence, l'employeur a la responsabilité de prendre **des mesures supplémentaires pour assurer sa sécurité**. Le tout doit toutefois se faire avec l'autorisation écrite de la victime.

Voici quelques exemples de mesures qui peuvent être aménagées sur les lieux du travail :

- Changer ses coordonnées de contact au travail;
- Modifier son lieu de travail si cela est possible;
- S'assurer que la victime ne travaille jamais seule;
- Prévoir un suivi des visiteuses et visiteurs;
- S'assurer que les établissements sont équipés et installés de façon à assurer la protection du personnel, notamment par le contrôle de l'accès, l'utilisation de caméras de sécurité, d'un bouton panique, etc.

#### 4.2.3 RESSOURCES ET ORGANISMES D'AIDE SPÉCIALISÉS EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE

Les ressources externes d'aide, comme les maisons d'hébergement, SOS violence conjugale et les services psychosociaux, demeurent les spécialistes en matière d'intervention et d'accompagnement liés aux enjeux de violence conjugale.

**Ces ressources sont et resteront les spécialistes à qui l'on doit se référer et que l'on doit recommander aux victimes.**

Il est nécessaire que l'employeur reconnaisse l'importance de ces ressources et la pertinence de s'associer avec elles afin d'être mieux outillé. Ainsi, lorsqu'il est question de la mise en place d'un plan de sécurité individuel, il est essentiel de faire appel aux personnes expertes.

**À noter :** toutes les actions, que ce soit l'application des mesures obligatoires ou supplémentaires, doivent être accompagnées d'une attitude d'ouverture, de bienveillance et de respect envers la victime. On doit aussi faire preuve d'ouverture, de bienveillance et de respect envers l'agresseur. L'employeur doit, dans tous les cas, protéger la confidentialité du dossier de ces personnes et il est tenu de respecter les choix de la victime quant aux actions à prendre.

Être une personne alliée contre la violence conjugale ne signifie pas que nous devons toutes et tous devenir des experts ou des intervenants. Il est cependant important de faire preuve :

**D'ouverture** – Il faut rester une personne ouverte d'esprit et prendre en considération le contexte de chaque victime. Il est possible que celle-ci ne souhaite pas obtenir d'aide, qu'elle ne veuille pas quitter sa relation ou qu'en cours de route, elle abandonne les démarches. L'ouverture est une valeur à adopter pour continuer de soutenir la victime, peu importe ses choix, et pour établir une relation de confiance avec elle.

**De diligence** – Il faut demeurer une personne proactive, reconnaître les signes et ne pas prendre ce type de situation à la légère.

**De respect** – Cette attitude va de pair avec l'ouverture. Il s'agit de respecter la victime, l'agresseur ainsi que ses limites personnelles. Les actions posées ne doivent pas porter atteinte aux autres, et il importe d'être à l'écoute des besoins de chacune et chacun.

**De confidentialité** – À chaque étape du processus de soutien, la confidentialité du dossier de la victime et de celui de l'agresseur doit être assurée. Les rencontres, les dévoilements et le processus de suivi doivent être réalisés et maintenus de manière confidentielle.

- <sup>1</sup> QUÉBEC (2022). *Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1, à jour au 10 mai 2022*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1].
- <sup>2</sup> CANADA. SITE WEB DE LA LÉGISLATION (JUSTICE) (2022). *Code canadien du travail, chapitre L-2, à jour au 11 septembre 2022, partie III, durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés (suite)*, [En ligne]. [laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/page-28.html?txthl=cinq#s-206.6].
- <sup>3</sup> QUÉBEC (2022). *Loi sur la santé et la sécurité du travail, chapitre S-2.1, à jour au 10 mai 2022*, [En ligne], Québec, Éditeur officiel du Québec. [legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1].
- <sup>4</sup> CNESST [2021]. *Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel*, [En ligne]. [cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel#:~:text=L'employeur%20doit%20prendre%20les%20mesures%20n%C3%A9cessaires%20pour%20prot%C3%A9ger%20la,violence%20en%20milieu%20de%20travail].





Centrale des syndicats  
du Québec

**SIÈGE SOCIAL - MONTRÉAL**

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888 | Téléc. : 514 356-9999

**BUREAU DE QUÉBEC**

320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7  
Tél. : 418 649-8888 | Téléc. : 418 649-8800

---

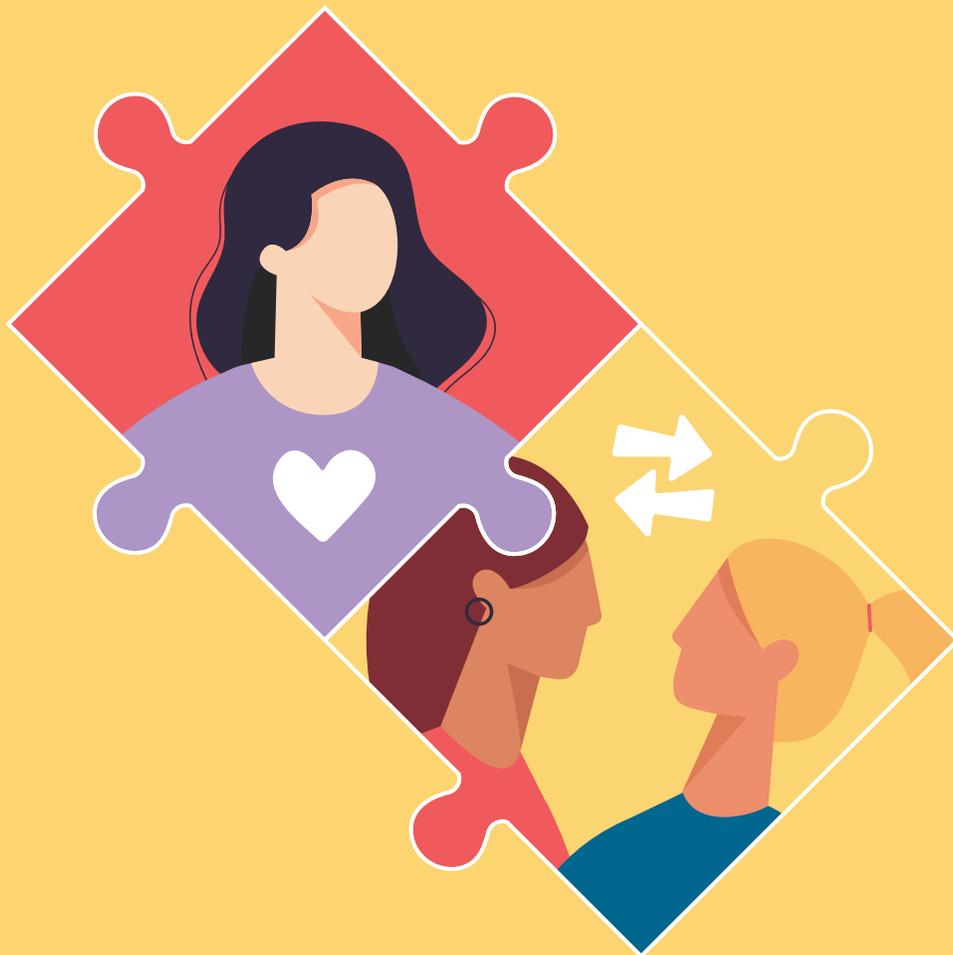
[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)

5

La violence conjugale

# NÉGOCIER

POUR MIEUX  
SOUTENIR



Centrale des syndicats  
du Québec

[lacsq.org/violence-conjugale](https://lacsq.org/violence-conjugale)

*Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.*

## **TABLE DES MATIÈRES**

LA NÉGOCIATION, UN OUTIL . . . . .	4
INDISPENSABLE!	
5.1 QUOI NÉGOCIER? . . . . .	5
5.2 ARGUMENTS DE NÉGOCIATION . . . .	6
5.2.1 Protections provinciales . . . . .	9
et fédérales	
5.2.2 Le Yukon et la . . . . .	9
Nouvelle-Zélande	
5.3 CLAUSES MODÈLES . . . . .	10
5.3.1 Clauses déjà négociées . . . . .	11
5.4.2 Clauses types . . . . .	12

# LA NÉGOCIATION, UN OUTIL INDISPENSABLE!

Une travailleuse sur trois subira de la violence conjugale au cours de sa vie<sup>1</sup>. Pour la moitié des victimes, cette violence les suivra jusqu'en milieu de travail<sup>1</sup>. Cette situation démontre l'importance d'agir syndicalement pour leur sécurité, mais aussi pour l'ensemble des personnels.

Se mettre en action pour les victimes, pour nos membres, en négociant des clauses de conventions collectives qui visent à les soutenir, à les protéger et à sécuriser leur lien d'emploi est primordial. Les personnes qui subissent de la violence conjugale doivent savoir qu'elles peuvent compter sur un salaire si elles décident de mettre fin à leur relation. Il s'agit là d'un facteur-clé dans leur démarche<sup>2</sup>.

Rappelons que, lors du Congrès 2021, la CSQ et ses syndicats affiliés se sont engagés à agir afin de permettre aux femmes de vivre dans une société juste et sécuritaire. Négocier des clauses de conventions collectives représente une solution concrète qu'il faut revendiquer.

## 5.1 QUOI NÉGOCIER?

Sans diminuer l'importance de l'obtention de journées de congé rémunéré, la négociation en matière de violence conjugale dépasse ce genre de gain. Les demandes syndicales et les clauses de convention en la matière devraient toujours viser une protection optimale de l'ensemble des personnels. Pour ce faire, elles devraient comprendre les éléments ci-dessous.

### LA RECONNAISSANCE DE LA VIOLENCE CONJUGALE ET DE SES CONSÉQUENCES

Le préambule de la clause devrait permettre de reconnaître la violence conjugale ainsi que ses conséquences, tout en expliquant les objectifs qu'elle vise.

### DES DISPOSITIONS D'ACCOMMODEMENTS OU DE DIMINUTION DES FACTEURS DE RISQUES

Puisque les accommodements peuvent varier selon les manifestations de la violence, cette clause doit permettre l'aménagement de mesures d'accommodements larges qui peuvent s'adapter selon les besoins des victimes. Il peut s'agir notamment d'une modification des horaires de travail, de l'emplacement du lieu de travail, du numéro de téléphone ou de l'adresse courriel de la victime.

### L'ABSENCE DE MESURES DISCIPLINAIRES

Dans l'objectif de protéger le lien d'emploi, une clause de la convention collective doit mentionner qu'aucune mesure disciplinaire ne sera imposée à la victime de violence conjugale, et ce, même si la situation a une incidence sur son assiduité et son rendement au travail.

### LA CONFIDENTIALITÉ DES DOSSIERS

Les informations en ce qui concerne la personne qui vit de la violence conjugale doivent demeurer confidentielles. La création d'un dossier distinct pour tout ce qui vise les mesures mises en place à propos de la situation s'avère un moyen proposé pour permettre cette confidentialité.

### DES CONGÉS PAYÉS ET SANS SOLDE

Ces congés doivent s'appliquer précisément pour les victimes de violence conjugale et être en sus de ce qui est déjà prévu à la convention collective. Actuellement, une demande est présentée afin que la *Loi sur les normes du travail* (LNT) accorde aux victimes 10 jours de congé payé. De plus, ces dernières doivent conserver leur ancienneté et tout autre avantage (régime de retraite, assurance collective, etc.) lorsqu'elles s'absentent pour ces motifs.

### LA NON-EXIGENCE D'UNE PREUVE DE LA VIOLENCE VÉCUE

Certaines clauses de conventions collectives exigent que la victime fournisse une preuve de la violence conjugale subie pour obtenir des journées de congé payé. Cependant, comme les démarches pour quitter un milieu violent peuvent être longues, imposer l'ajout d'une preuve peut devenir l'obstacle de trop qui amène la victime à changer d'idée.

Dans l'éventualité où la preuve serait nécessaire, il importe que celle-ci puisse provenir de diverses sources, notamment du personnel d'une maison d'hébergement, d'un refuge pour femmes ou d'un centre de crise.

**DES RÉFÉRENCES VERS LES RESSOURCES  
ET LES ORGANISMES D'AIDE SPÉCIALISÉS  
ET DES DISPOSITIONS POUR EN  
FACILITER L'ACCÈS**

Les ressources externes d'aide, comme les maisons d'hébergement, SOS violence conjugale et les services psychosociaux, demeurent les spécialistes en matière d'intervention et d'accompagnement liés aux enjeux de violence conjugale. Ces ressources sont et resteront les spécialistes à qui l'on doit se référer et que l'on doit recommander aux victimes.

Lors des négociations, il importe de faire reconnaître la nécessité de ces ressources et de ces organismes, et la pertinence de s'y associer afin de ne pas agir au-delà de nos champs de compétence, et ce, dans l'intérêt de la victime et de l'ensemble des personnels.

Pour faciliter l'accès à ces ressources, la convention collective peut prévoir qu'un local soit mis à la disposition de la victime pour tenir des rencontres ou pour communiquer (virtuellement ou par téléphone) avec des personnes intervenantes et aussi prévoir que ces rendez-vous se tiennent sur le temps de travail de la victime.

**UN PROGRAMME D'INFORMATION  
ET DE SENSIBILISATION (FORMATIONS  
ET ATELIERS)**

Des formations ou des ateliers offerts par l'employeur sur le temps de travail du personnel peuvent être des éléments à prévoir dans la convention collective. Ils permettront de sensibiliser le personnel aux enjeux de la violence conjugale afin qu'il demeure alerte aux signaux.

## **5.2 ARGUMENTS DE NÉGOCIATION**

La violence conjugale coûte cher aux employeurs. Ce coût est d'ailleurs estimé à plus de 77,9 millions de dollars par an au Canada<sup>1</sup>. Selon le Conference Board du Canada, 71 % des employeurs disent avoir fait face à une situation de violence conjugale dans leur milieu où ils ont dû protéger une victime<sup>3</sup>.

De plus, pour ce qui est de l'ensemble des personnels, les manifestations de violence conjugale en milieu de travail entraînent des répercussions, et ce, autant sur les victimes et les agresseurs que sur les collègues de travail.

#### PARMI LES AGRESSEURS<sup>1</sup>

**53%**

ont révélé que leur comportement a nui à leur rendement professionnel.

**75%**

ont déjà éprouvé des difficultés de concentration.

**19%**

ont dit que leur comportement violent avait causé ou presque causé des accidents sur le lieu du travail.

#### PARMI LES VICTIMES<sup>1</sup>

**81,9%**

ont affirmé que la violence conjugale avait nui à leur rendement professionnel (manque de concentration, sensation de fatigue, etc.).

**38%**

ont indiqué que la violence conjugale avait nui à leur capacité à se rendre au travail.

**8,5%**

ont révélé avoir perdu leur emploi.

#### POUR LES COLLÈGUES DE TRAVAIL<sup>1</sup>

**9,6%**

ont dit que la violence conjugale en milieu de travail était une source de tension ou de conflit.

**11,1%**

ont vu une incidence sur leur travail, notamment l'augmentation de la charge de travail.

**28,9%**

ont affirmé être préoccupés et vivre du stress.

**10,3%**

ont dû conjuguer avec des appels téléphoniques, des messages ou des courriels fréquents.

**3,4%**

ont été blessés ou menacés.



La violence conjugale a **des effets sur la sécurité de tout le monde**. Les situations suivantes nous rappellent l'importance et la nécessité que des interventions soient faites en milieu de travail.

#### **MEURTRE DE LORI DUPONT : UN CATALYSEUR DU PROJET DE LOI N° 168 EN ONTARIO**

Infirmière à l'hôpital Hôtel-Dieu Grace Healthcare de Windsor, Lori Dupont a été poignardée en 2005 sur son lieu de travail par son ex-conjoint, l'anesthésiste Marc Daniel. L'attaque est survenue dans une salle d'opération. Les collègues présents dans la salle ont assisté au meurtre.

Avant l'événement, Lori Dupont avait mentionné sa situation à la direction de l'hôpital, qui n'avait pas cru bon d'agir, établissant que cela relevait du domaine privé. Or, l'inaction de l'employeur a entraîné des conséquences désastreuses.

Ce féminicide a amené l'Ontario à modifier sa *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Cette loi impose maintenant aux employeurs de la province de nouvelles obligations pour assurer la sécurité du personnel sur le lieu de travail et pour lutter contre le harcèlement et la violence. De plus, elle prévoit que les demandes auprès des tribunaux visant à empêcher les agresseurs d'approcher les victimes soient facilitées<sup>4</sup>.

#### **VIOLENCE CONJUGALE ET COLLÈGUES : LE MEURTRE DE TONY MCNAUGHTON À VANCOUVER**

En janvier 2000, Tony McNaughton, gérant d'un restaurant Starbucks à Vancouver, meurt en essayant de défendre l'une de ses employées contre son mari. Quelque temps avant l'attaque, l'employée avait mentionné à ses collègues être harcelée par son partenaire, qui appelait sans cesse pour connaître son horaire de travail et l'heure de ses pauses.

Bien que ses collègues soient au courant de la situation, aucun n'en avait parlé au gérant de l'établissement. Les employées et employés n'ayant pas été formés sur l'enjeu de la violence conjugale, ces personnes n'ont pas su comment agir en cas de dévoilement. Cette situation a coûté la vie à Tony McNaughton<sup>5</sup>.

### 5.2.1 PROTECTIONS PROVINCIALES ET FÉDÉRALES

Les provinces canadiennes n'offrent pas toutes la même protection en matière de violence conjugale (voir figure 1). Le Québec n'étant pas chef de file en la matière, les protections offertes ailleurs au Canada peuvent soutenir la négociation avec l'employeur, surtout en ce qui a trait aux journées de congé avec ou sans solde.

Fig. 1 – Comparaison des lois sur la violence conjugale au Canada<sup>6</sup>



### 5.2.2 LE YUKON ET LA NOUVELLE-ZÉLANDE

Au moment de négocier, il est intéressant de faire reposer vos arguments sur des cas concrets et sur des mesures prises ailleurs.

#### AU YUKON

Les actions syndicales ont permis aux victimes d'accéder à des protections malgré l'absence de journées de congé payé ou sans solde dans les lois. Effectivement, l'Association

des professionnels de l'éducation du Yukon a négocié des congés spéciaux que les travailleuses et travailleurs peuvent prendre pour des raisons liées à la violence conjugale.

« Un ou une membre du personnel qui est victime de violence familiale\* a droit à un congé spécial d'au plus cinq (5) jours d'enseignement par année scolaire. Le congé peut être prolongé à la discrétion du surintendant ou de la surintendante ou de son délégué ou [de] sa déléguée.<sup>7</sup> »

\* Pour certains pays, le terme de violence familiale est utilisé pour traiter de violence conjugale. Au Québec, le terme de violence conjugale est celui utilisé plus largement, auquel on tente d'annexer les termes de violence familiale et de violence intime afin de tenir compte des enjeux liés spécifiquement aux réalités vécues par les femmes autochtones (et les familles autochtones).

## EN NOUVELLE-ZÉLANDE

La Nouvelle-Zélande se démarque par ses pratiques en matière de violence conjugale, qui prévoient différentes options.

- Les personnes employées touchées par la violence familiale ont le droit :
  - De prendre jusqu'à 10 jours de congé payé en cas de violence familiale, mais les employeurs peuvent accorder plus que les 10 jours requis par la loi;
  - De demander des modalités de travail flexibles à court terme (jusqu'à 2 mois);
  - D'exiger de ne pas être traitées injustement en milieu de travail parce qu'elles pourraient avoir été victimes de violence familiale. Dans le cas contraire, cela peut être reconnu comme de la discrimination.

→ Les personnes employées qui ont été touchées par la violence familiale peuvent prendre un congé payé en cas de violence familiale si :

- Elles ont actuellement 6 mois d'emploi continu auprès du même employeur ou si elles ont travaillé pour l'employeur pendant 6 mois. Elles doivent cependant travailler ou avoir travaillé en moyenne 10 heures par semaine, et au moins 1 heure chaque semaine ou 40 heures chaque mois.

Si une personne employée prend un congé en cas de violence familiale ou demande des modalités de travail flexibles à court terme, son employeur peut demander une preuve de cette situation.

Les victimes peuvent s'adresser à *Employment New Zealand* ou à la Commission des droits de l'homme si elles ont de la difficulté à faire respecter leurs droits en matière de violence familiale<sup>8</sup>.

## 5.3 CLAUSES MODÈLES

Afin de faciliter la rédaction de clauses visant à protéger l'ensemble des personnels en matière de violence conjugale, un exemple type, reproduit ci-dessous, a été élaboré par le Service des négociations et des relations du travail de la CSQ.

*Les parties reconnaissent qu'une personne salariée peut vivre de la violence conjugale, ce qui peut affecter son rendement général au travail. Lorsque l'employeur est informé qu'une personne salariée vit de la violence conjugale, il convient qu'aucune mesure disciplinaire ou administrative ne sera imposée à ladite personne salariée s'il est possible d'établir un lien entre son rendement au travail, ses absences et la violence vécue.*

*Par ailleurs, il collabore avec la personne vivant de la violence conjugale afin de l'aider*

*dans cette épreuve. D'un commun accord, cette aide peut notamment prendre les formes suivantes :*

- **Protection au travail** (évaluation des risques, modification de l'adresse courriel, du numéro de poste ou de l'emplacement physique du bureau, retrait du nom du site Web ou de la liste des employés, sensibilisation des collègues, début ou fin du télétravail, etc.);
- **Aménagement ou réduction des heures de travail;**
- **Consultation de ressources sur le temps et sur les lieux du travail;**
- **Toutes autres mesures ou tous autres moyens visant à protéger et à soutenir la personne vivant cette violence.**

*De plus, une personne salariée vivant de la violence conjugale a droit, lorsqu'elle en informe l'employeur, à un nombre de X jours de congé sans perte de traitement afin de rencontrer une personne-ressource, une professionnelle ou un professionnel de la santé, une avocate ou un avocat ainsi que de préparer son départ ou de mener toute autre tâche liée à la situation.*

*L'ensemble des informations relatif au besoin d'une personne vivant de la violence sera conservé dans un dossier distinct afin d'assurer la confidentialité de ces renseignements.*

### 5.3.1 CLAUSES DÉJÀ NÉGOCIÉES

En 2020, 101 conventions collectives québécoises contenaient des clauses allant au-delà des normes minimales prévues à la LNT. Une sélection des clauses existantes sont présentées ici. D'autres exemples sont disponibles dans le rapport de la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail<sup>9</sup>.

Certains passages des clauses de conventions collectives ont été mis en gras afin de faire ressortir des enjeux qu'elles protègent.

#### CONVENTION COLLECTIVE DE CHEVAL QUÉBEC (CSQ)

Clause 5-3.09 : Congés pour victime de violence conjugale;

Lorsque l'Employeur est informé qu'un Salarié est victime de violence conjugale, il **collabore** avec la victime afin de l'aider dans cette épreuve et prend les moyens raisonnables afin **d'assurer sa protection au travail**; L'Employeur et le Salarié peuvent notamment convenir de changer son adresse courriel, son numéro de poste, l'emplacement physique de son bureau,

d'enlever son nom du site Web ou de la liste des Salariés et de tous autres moyens jugés utiles.

De plus, un Salarié victime de violence conjugale, lorsqu'il en informe l'Employeur, a droit à **trois (3) jours d'absence sans perte de traitement** afin de rencontrer un professionnel de la santé, un avocat ou de préparer son départ. Afin de bénéficier des trois jours d'absence sans perte de traitement, le Salarié doit avoir écoulé sa banque de congés de maladie et de motifs personnels. L'Employeur peut demander au Salarié une pièce justificative en lien avec les trois (3) journées d'absence.

#### LES BALLETS JAZZ DE MONTRÉAL ET L'ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNE ET DE CINÉMA, SECTION LOCALE 55\*\*

L'employeur reconnaît que les employées peuvent connaître dans leur vie personnelle des situations de violence ou d'abus pouvant affecter leur assiduité et leur performance au travail. Les travailleuses qui sont victimes de violence familiale **auront droit à cinq (5) jours d'absences rémunérés** afin de leur permettre de se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures légales et toutes autres activités nécessaires pour traiter leur situation de façon appropriée. Ces absences s'ajoutent aux autres congés déjà accordés et elles peuvent être prises en journées consécutives, en une seule journée, ou en fraction d'une journée, et ce, sans autorisation préalable. Si une prolongation au-delà de cinq jours est requise, elle ne sera pas rémunérée et l'employeur ne pourra déraisonnablement la refuser.

\*\* DQ-2018-2105, article 3 de l'entente pour les contrats roses canadiens 2016.

\*\*\* DQ-2017-7586, article 22.12.

### TECHNOLOGIES AXION LTÉE ET UNIFOR, SECTION LOCALE 720\*\*\*

L'employeur reconnaît que les salariés font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers peuvent avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail.

C'est pourquoi l'employeur et le syndicat acceptent, sur confirmation d'un professionnel reconnu (par exemple : médecin, avocat, conseiller autorisé, etc.), qu'un salarié se trouvant dans une telle situation violente **ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou administrative**, si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle il se trouve.

Les **absences ne relevant pas de congés de maladie ou de l'assurance invalidité sont classées comme des congés autorisés**, tant et aussi longtemps que le salarié démontre qu'il est en démarche active pour se sortir de la situation de violence dans laquelle il se trouve.

### SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 2009, ET KWANTLEN UNIVERSITY PUBLIC INTEREST RESEARCH GROUP (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

**16,5, 1** Au cours de chaque année civile, l'Employeur accordera à chaque employé/e un congé payé en cas de violence conjugale/familiale, sans perte d'ancienneté, pendant une période maximale de douze (12) semaines. L'employé/e a droit jusqu'à trois (3) mois de congé sans solde.

**16,5, 2** L'employé/e et l'Employeur divulgueront des informations pertinentes « en cas de nécessité absolue » seulement afin de protéger la confidentialité, tout en assurant la sécurité dans le lieu de travail.

**16,5, 4** L'Employeur veillera à assurer des services de consultation et d'orientation vers des soutiens appropriés.

**16,5, 5** L'Employeur fournira une formation appropriée et accordera un congé payé aux personnes qui assument des rôles de soutien désignés (notamment aux représentant/e/s en santé et sécurité du syndicat).

**16,5, 6** L'Employeur offrira des conditions de travail flexibles, des avances sur salaire et d'autres accommodements aux employés victimes de violence familiale/conjugale.

**16,5, 7** L'Employeur protégera les employés contre toute action répréhensible ou discrimination fondée sur la dénonciation, l'expérience ou l'expérience perçue de violence familiale/conjugale.

#### 5.4.2 CLAUSES TYPES

##### CLAUSES MODÈLES PROPOSÉES PAR LE SYNDICAT DES MÉTALLOS<sup>10</sup>

Article xx – Congé pour violence conjugale/familiale;

XX. L'employeur reconnaît que les personnes employées font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, lesquelles peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail, et qu'il doit prendre des mesures d'accommodement.

XX. Compte tenu de ce qui précède, l'employeur convient d'accorder à chaque personne employée un congé payé en cas de violence conjugale/familiale, sans perte d'ancienneté, pendant une période maximale de douze (12) semaines. En plus du congé de douze (12) semaines, la personne employée a aussi droit à un congé sans solde de trois (3) mois au maximum. [...]

XX. Lorsqu'une personne employée informe l'employeur qu'il/elle est aux prises avec de la violence conjugale/familiale :

- a) s'il y a lieu, l'employeur, conjointement avec le comité de santé et de sécurité, met en œuvre des stratégies visant à assurer la sécurité au travail, y compris l'évaluation des risques, des plans de sécurité, de la formation et un processus efficace et opportun de résolution des préoccupations. Afin de protéger la confidentialité de la personne employée et d'assurer la sécurité du lieu de travail, l'employeur divulgue des informations pertinentes dans le lieu de travail « en cas de besoin » seulement et uniquement dans la mesure autorisée par la législation en vigueur;
- b) l'employeur veille à fournir à la personne employée des conseils et une orientation vers des services de soutien appropriés;
- c) l'employeur dispense une formation appropriée et accorde un congé payé aux personnes désignées pour assumer des rôles de soutien (notamment aux représentants syndicaux de la santé et de la sécurité);
- d) l'employeur offre des conditions de travail flexibles, des avances sur salaire et d'autres accommodements aux personnes employées victimes de violence conjugale/familiale;
- e) l'employeur protège les personnes employées contre toute action nuisible ou discriminatoire fondée sur la dénonciation, l'expérience ou l'expérience perçue de violence conjugale/familiale.

#### **CLAUSES MODÈLES PROPOSÉES PAR LE CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA (CTC)<sup>11</sup>**

En matière de congés payés :

XX. L'employeur reconnaît que les personnes employées font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail.

Les travailleuses qui subissent de la violence conjugale auront (x) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-

vous médicaux, des procédures judiciaires ou toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce, sans autorisation préalable.

En matière de confidentialité :

XX. Toute information personnelle liée à un cas de violence conjugale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'une employée sans son autorisation écrite expresse.

En matière de protection contre les mesures et sanctions disciplinaires :

XX. L'employeur convient qu'une employée ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence conjugale.

En matière d'accommodement des victimes :

XX. L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une employée victime de violence conjugale pour ce qui suit :

- Modifications à son horaire ou de son cycle de travail;
- Restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
- Transfert de son emploi vers un autre emplacement ou service;
- Modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
- Toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.

- <sup>1</sup> WATHEN, C. Nadine, et autres (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*, [En ligne], London [Ont.], Centre For Research & Education on Violence Against Women & Children, 13 p. [congresdu-travail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf].
- <sup>2</sup> COX, Rachel, et autres (2021). *Mémoire présenté au sujet des dispositions du Projet de loi 59 sur l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence conjugale*, Commission de l'économie et du travail.
- <sup>3</sup> BOYER Charles, et Louise CHÉNIER (2015). *La violence familiale et le rôle de l'employeur*, Conference Board du Canada.
- <sup>4</sup> NADEAU, Jean-Philippe (2015). « Santé et sécurité au travail : les progrès réalisés dix ans après le meurtre de Lori Dupont », *Radio-Canada*, [En ligne] (12 novembre). [ici.radio-canada.ca/nouvelle/749510/dupont-meurtre-wind-sor-hopital-progres].
- <sup>5</sup> MICKLEBURGH, Rod (2000). « Café manager dies protecting woman », *The Globe and Mail*, [En ligne] (31 janvier). [theglobeandmail.com/news/national/cafe-manager-dies-protecting-woman/article4159705/].
- <sup>6</sup> CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA [s. d.]. *Comparaison des lois sur la violence conjugale*, [En ligne]. [congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2020/09/DV-LegislationMap-2020-09-15-FR.pdf].
- <sup>7</sup> GOUVERNEMENT DU YUKON [s. d.]. *Convention collective entre le gouvernement du Yukon et l'Association des professionnels de l'éducation du Yukon*, En vigueur du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2024, [En ligne], 71 p. [yaep.ca/index.php/docman-list/collective-agreement/1005-fr-yg-yaep-collective-agreement-final/file].
- <sup>8</sup> NEW ZEALAND GOVERNMENT (2022). *Family violence leave*, [En ligne]. [govt.nz/browse/work/family-violence-leave/].
- <sup>9</sup> DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION EN MILIEU DE TRAVAIL (2020). *Les conventions collectives québécoises et la violence conjugale : rapport final*, [En ligne], Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, (aout), 10 p. [travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conventions\_collectives/Violence\_conjugale/Conv-coll-violence-conjugale.pdf].
- <sup>10</sup> SERVICE DE LA CONDITION FÉMININE DE LA FTQ (2018). *Violence conjugale et milieux de travail : des arguments pour agir syndicalement*, [En ligne], Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 25 p. [femmes.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/20190517\_Violence-conjugale-et-milieux-de-travail.pdf].
- <sup>11</sup> CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA (2021). *Clauses types*, [En ligne]. [congresdutravail.ca/violence-conjugale-au-travail/clauses-types/].





**Centrale des syndicats  
du Québec**

**SIÈGE SOCIAL - MONTRÉAL**

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888 | Téléc. : 514 356-9999

**BUREAU DE QUÉBEC**

320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7  
Tél. : 418 649-8888 | Téléc. : 418 649-8800

---

**[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)**

6

La violence conjugale

# INTERVENIR AUPRÈS DES AGRESSEURS



Centrale des syndicats  
du Québec

[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)

*Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.*

## **TABLE DES MATIÈRES**

INTERVENIR AUPRÈS DES . . . . .	4
AGRESSEURS, C'EST PARTICIPER AUX CHANGEMENTS	
6.1 CARACTÉRISTIQUES . . . . .	4
DES AGRESSEURS	
6.1.1 Caractéristiques . . . . .	4
psychologiques et sociales	
6.1.2 Types d'agresseurs . . . . .	5
6.2 L'APPROCHE À ADOPTER . . . . .	6
AU TRAVAIL	
6.2.1 Les répercussions sur . . . . .	6
le milieu du travail	
6.2.2 Comment intervenir? . . . . .	6

# INTERVENIR AUPRÈS DES AGRESSEURS, C'EST PARTICIPER AUX CHANGEMENTS

La violence conjugale se caractérise par une prise de contrôle d'une personne sur une autre. Pour obtenir et maintenir ce contrôle, la ou le partenaire utilise diverses techniques et stratégies de manipulation.

De l'aide existe pour soutenir les agresseurs dans leur démarche visant à mettre fin à leurs agissements problématiques.

## 6.1 CARACTÉRISTIQUES DES AGRESSEURS

Certains rapports sociaux, comme les rapports d'inégalité entre les sexes et les genres, ont été associés aux situations de violence commise en contexte conjugal. Or, il devient complexe de **comprendre exactement les conditions qui expliquent le développement** de tels comportements chez les agresseurs.

Plusieurs expériences peuvent **cependant forger les personnalités** et pourraient contribuer à la perpétuation des comportements violents.

Les expériences négatives de l'enfance, comme avoir été témoin de violence, avoir été victime de mauvais traitements et avoir grandi avec des modèles parentaux violents physiquement, sont des facteurs pouvant entraîner des répercussions à long terme sur les agissements d'une personne.

### 6.1.1 CARACTÉRISTIQUES PSYCHOLOGIQUES ET SOCIALES

Il n'existe pas de « personnalités typiques » lorsqu'on parle d'agresseurs. Ces derniers peuvent cependant présenter certaines caractéristiques, par exemple :

- Être de jeune âge et de niveau socioéconomique plus faible;
- Présenter des  **patrons d'attachement insécurisant**;
- Avoir des symptômes de détresse psychologique (dépression, anxiété, irritabilité, insécurité, etc.);
- Gérer sa colère difficilement et démontrer une attitude d'hostilité;
- Avoir un **trouble de la personnalité**;
- Présenter un problème d'abus d'alcool ou de drogue;
- Éprouver des difficultés sur le plan des habiletés sociales et de la communication;
- Connaître des difficultés conjugales (conflits, insatisfactions, détresse, communication mutuelle déficiente, etc.)<sup>1</sup>.

## QU'ENTEND-ON PAR...

**Patrons d'attachement insécurisant :** « Représentation de soi et des autres basée sur la qualité et la nature des premiers liens d'attachement dans l'enfance. Les patrons d'attachement insécurisant peuvent se refléter dans des difficultés relationnelles par une image de soi négative, l'évitement de l'intimité, la dépendance à l'autre ou une anxiété d'abandon<sup>1</sup> ».

**Trouble de la personnalité :** « Les troubles de la personnalité (par exemple, la personnalité limite, la personnalité antisociale, etc.) affectent notamment la pensée, les émotions, les relations interpersonnelles et le contrôle des impulsions<sup>1</sup> ».

### 6.1.2 TYPES D'AGRESSEURS

Selon la nature et l'intensité de la violence commise, les connaissances scientifiques ont permis d'identifier trois groupes d'agresseurs<sup>1</sup>.

#### GRUPE 1 : LES AGRESSEURS EXERÇANT LA VIOLENCE PRINCIPALEMENT DANS LA FAMILLE

Les agresseurs de ce groupe utilisent la violence moins fréquemment que ceux des autres groupes, et les actes violents qu'ils commettent sont également de moindre sévérité. Or, même si elle est exercée de manière faible et épisodique, elle n'est pas inoffensive pour autant. Elle peut avoir de graves répercussions<sup>1</sup> et elle ne doit pas être prise à la légère. Ce groupe représente au moins la moitié des personnes commettant de la violence envers leur conjointe ou conjoint.

#### GRUPE 2 : LES AGRESSEURS AVEC ÉTAT LIMITE

Ces agresseurs auraient recours à un niveau de violence et d'agression physique plus élevé. Ils sont décrits comme d'humeur imprévisible et présentant une attitude hostile envers certains groupes marginalisés, plus particulièrement les femmes. La présence de patrons d'attachement insécurisant chez ce type d'agresseurs les amène à développer une dépendance envers leur partenaire ainsi qu'un sentiment de rejet et d'abandon<sup>2</sup>.

#### GRUPE 3 : LES AGRESSEURS ANTISOCIAUX

Tant sur le plan physique, sexuel que psychologique, les agresseurs antisociaux démontrent un niveau de violence élevé. Chacune des sphères de leur vie est empreinte de cette violence. Ces personnes manquent d'empathie et elles ont tendance à ne pas assumer la responsabilité de leurs émotions ou de leurs réactions, faisant ainsi porter le fardeau à autrui. Tout comme les agresseurs avec un état limite, ils peuvent présenter des patrons d'attachement insécurisant, qui se manifestent ici par un manque de confiance envers les autres et un besoin de contrôle de leur environnement<sup>2</sup>.

**À noter :** il est important de comprendre que, malgré l'identification de certaines caractéristiques, de groupes et de facteurs sociaux à risques, les agresseurs **n'ont pas de personnalités typiques**. Cette catégorisation ne peut s'appliquer à tous les agresseurs ni à l'ensemble des situations.

**Il est aussi primordial de ne pas banaliser les formes de violence. Peu importe l'intensité et la forme, la violence est toujours problématique et à prendre au sérieux.**

## 6.2 L'APPROCHE À ADOPTER AU TRAVAIL

La violence conjugale peut avoir de graves répercussions sur le milieu de travail de la victime. Or, il convient de mentionner que la perpétration de la violence conjugale par l'agresseur et ses comportements violents entraînent aussi des conséquences considérables dans son milieu de travail.

### 6.2.1 LES RÉPERCUSSIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

- Au Canada, plus d'une personne sur dix qui travaille compte au moins une ou un collègue qui a ou a eu, selon elle, des comportements violents envers sa ou son partenaire.
- Les personnes utilisant des tactiques de violence pour assurer leur pouvoir et leur contrôle sur leur partenaire se servent fréquemment du temps passé au travail et de ses ressources (par exemple, les téléphones, les boîtes de courriels, les véhicules de service, etc.) pour continuer à exercer des comportements violents et de coercition à son endroit.
- Les agresseurs peuvent aussi se rendre sur le lieu du travail de leur partenaire ou ex-partenaire, ou, lorsqu'ils sont en télétravail, poursuivre leurs comportements violents.
- Il n'est pas rare que les personnes violentes demandent à leurs collègues de les remplacer au pied levé pour pouvoir continuer à adopter ces comportements<sup>3</sup>.

Intervenir auprès des agresseurs fait aussi partie de la solution pour prévenir les situations de violence, réduire les risques et résoudre les problématiques liées aux comportements violents.

### 6.2.2 COMMENT INTERVENIR?

La **responsabilisation** et la **sensibilisation** sont les premières mesures à mettre en place afin de briser le silence concernant les situations liées à la violence conjugale. Afin de permettre des changements de comportements, il est essentiel que les agresseurs puissent **eux aussi bénéficiaire** de ressources d'aide ainsi que des services de personnes intervenantes disponibles pour les écouter.

Des formations et des ateliers de sensibilisation peuvent intégrer des informations concernant les mesures à mettre en place propres aux agresseurs. Il est aussi important de prévoir des plans de suivi pour ces derniers. Ces plans doivent être instaurés par l'employeur en collaboration avec une ressource d'aide externe spécialisée, par exemple l'organisme À cœur d'homme, afin de contrôler la situation et de prévenir les risques de violence élevés.

Bien qu'il soit plus difficile d'intervenir auprès de ces groupes, plusieurs ressources d'aide et de soutien existent pour eux (voir le cahier 7 *Les ressources*).



- <sup>1</sup> INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (c2022). *Trousse média sur la violence conjugale – Conjointes ayant des comportements violents*, [En ligne], L'Institut. [[inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/conjointes-ayant-des-comportements-violents](https://inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/conjointes-ayant-des-comportements-violents)].
- <sup>2</sup> HAMBERGER, L. Kevin (2009). « Risk factors for intimate partner violence perpetration: Typologies and characteristics of batterers », dans MITCHELL, C., et D. ANGLIN (Ed.), *Intimate partner violence: A health-based perspective*, Oxford University Press, p. 133-145.
- <sup>3</sup> Exemples tirés de la formation DVatWork en partenariat avec l'Université Western : [dvatwork.ca/fr](https://dvatwork.ca/fr).



**Centrale des syndicats  
du Québec**

**SIÈGE SOCIAL - MONTRÉAL**

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888 | Téléc. : 514 356-9999

**BUREAU DE QUÉBEC**

320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7  
Tél. : 418 649-8888 | Téléc. : 418 649-8800

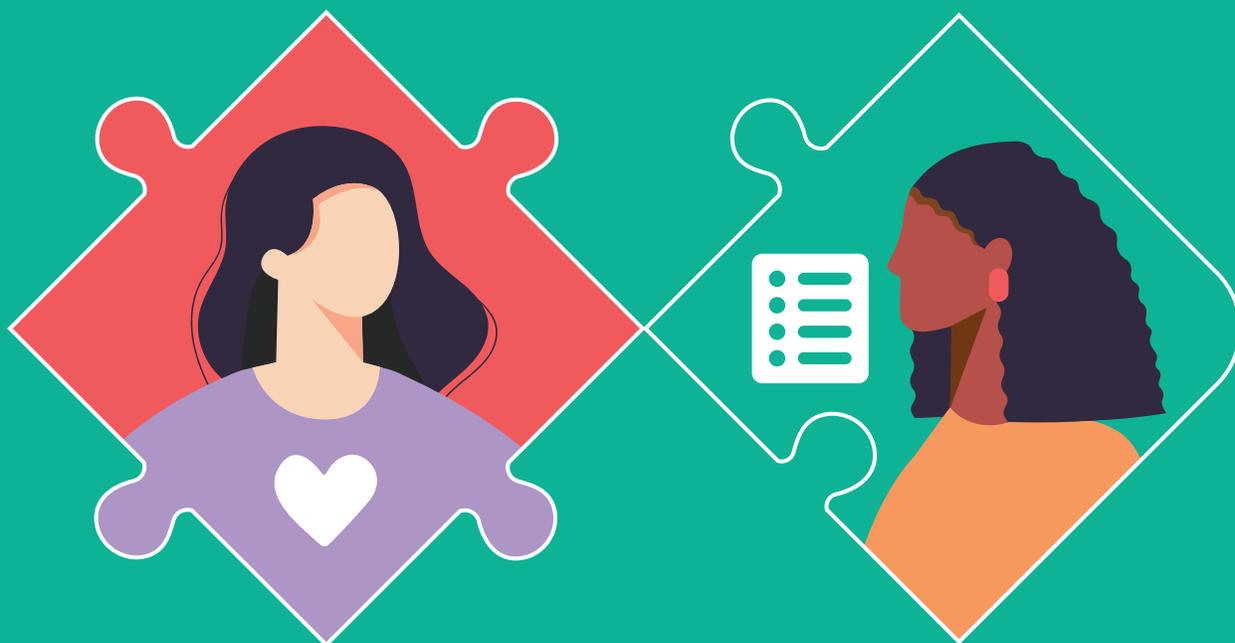
---

**[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)**

# 7

La violence conjugale

## CONNAITRE LES RESSOURCES DISPONIBLES



Centrale des syndicats  
du Québec

[lacsq.org/violence-conjugale](https://lacsq.org/violence-conjugale)

*Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.*

## **TABLE DES MATIÈRES**

7.1	RESSOURCES POUR . . . . .	4
	LES SYNDICATS	
7.2	RESSOURCES GÉNÉRALES . . . . .	6
	POUR TOUTES ET TOUS	
	7.2.1 Ressources générales. . . . .	7
	pour les hommes	
7.3	RESSOURCES POUR . . . . .	8
	CERTAINS GROUPES	
	7.3.1 Pour les femmes. . . . .	8
	autochtones	
	7.3.2 Pour les femmes. . . . .	9
	immigrantes ou réfugiées	
	7.3.3 Pour les membres. . . . .	9
	des communautés LGBTQ+	
	7.3.4 Pour les femmes en . . . . .	10
	situation de handicap	
	7.3.5 Pour les femmes âgées . . . .	10
	7.3.6 Pour les femmes violentes . .	10

# LES RESSOURCES À CONNAITRE

Des versions imprimables des différentes ressources disponibles par région ont été préparées pour vous. Consultez le site [lacsq.org/violence-conjugale](https://lacsq.org/violence-conjugale) pour les trouver.

## 7.1 RESSOURCES POUR LES SYNDICATS

### RESSOURCES INFORMATIVES

→ **AGIR ENSEMBLE – La violence conjugale, c'est aussi notre affaire!**

S'adressant aux organisations syndicales, cette trousse d'informations permet de mieux comprendre la violence conjugale et ses manifestations en milieu de travail, tout en donnant des exemples de mesures à mettre en place afin de mieux soutenir les personnes qui vivent de la violence conjugale. Cette trousse a été élaborée par le comité de la condition des femmes de la CSQ.

Site Web : [lacsq.org/violence-conjugale](https://lacsq.org/violence-conjugale)

→ **Milieus de travail alliés contre la violence conjugale**

Ce programme de sensibilisation et de certification conçu par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale s'adresse aux milieux de travail. Il prévoit de l'accompagnement personnalisé et gratuit, des ateliers et des formations, des outils pour mieux comprendre la violence conjugale et agir contre elle ainsi qu'un programme de certification des milieux.

Site Web : [milieuxdetravailallies.com](https://milieuxdetravailallies.com)

→ **La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail**

Destinée aux entreprises, aux syndicats et aux membres du personnel, cette trousse d'informations 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) de la région de la Côte-Nord, du Centre Femmes aux 4 Vents et de la Maison des femmes de Baie-Comeau.

Site Web : [violenceconjugaleautravail.com](https://violenceconjugaleautravail.com)

→ **Comment soutenir les membres LGBTQ+**

Produit par la CSQ, ce guide a notamment pour objectif la défense des droits des personnes LGBTQ+ en milieux de travail.

Site Web : [diversite.lacsq.org](https://diversite.lacsq.org) > Documents et ressources > Documents > **Comment soutenir les membres LGBTQ+ – Guide à l'intention des personnes responsables syndicales**

### → CNESST

Le site Internet de la CNESST aborde, notamment, les obligations et les responsabilités des employeurs et des travailleuses et travailleurs, les étapes d'une démarche de prévention, le plan de sécurité individuel, etc.

Site Web : [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca) > Tapez dans la barre de recherche : **violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel**

### → Trousse média sur la violence conjugale

Préparée par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), cette trousse fait part de plusieurs statistiques importantes et des mythes à déconstruire.

Site Web : [inspq.qc.ca/violence-conjugale](http://inspq.qc.ca/violence-conjugale)

### CAPSULES VIDÉO

#### → Obligations de l'employeur en matière de violence conjugale

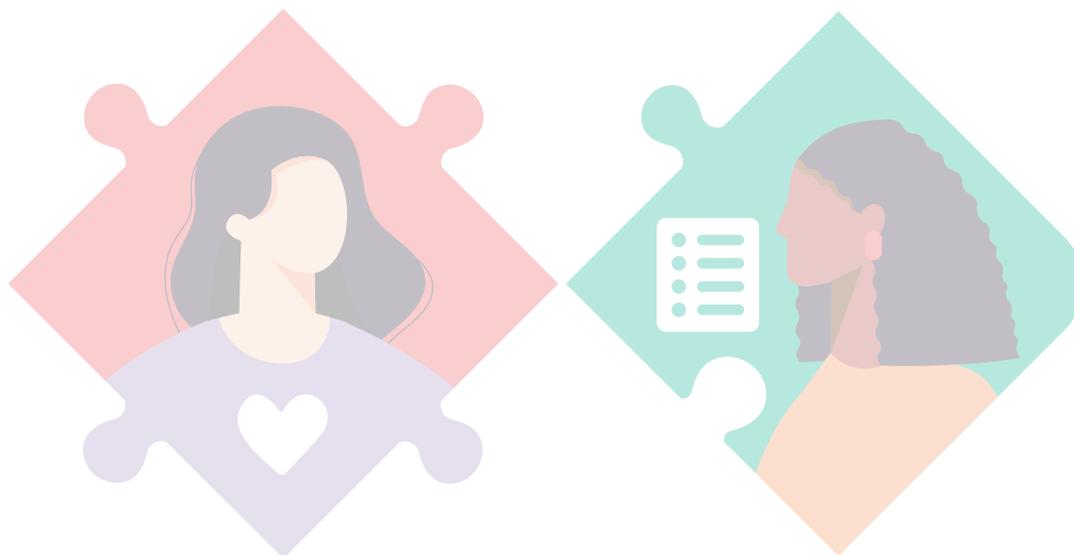
Cette série de trois capsules informatives est une collaboration entre le Centre Femmes aux 4 Vents, la Maison des femmes de Baie-Comeau, le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) de la région de la Côte-Nord, le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal et le Réseau québécois en études féministes.

Sites Web : [youtube.com/watch?v=mY0tQxqWynQ&t=18s](https://www.youtube.com/watch?v=mY0tQxqWynQ&t=18s)  
[youtube.com/watch?v=WVIK5bBKbLo](https://www.youtube.com/watch?v=WVIK5bBKbLo)  
[youtube.com/watch?v=HEvgubl8wbY](https://www.youtube.com/watch?v=HEvgubl8wbY)

#### → Sensibilisation aux réalités particulières

La Table de concertation en violence conjugale de Montréal présente trois capsules vidéo concernant les enjeux de la violence conjugale vécue par des lesbiennes, des femmes sourdes et des hommes.

Site Web : [tcvcm.ca](http://tcvcm.ca) > Documentation > Capsules de sensibilisation pour les réalités particulières



## 7.2 RESSOURCES GÉNÉRALES POUR TOUTES ET TOUS

### → Service d'urgence (police)

Téléphone : 911



### → SOS violence conjugale

Services d'accueil, d'information, de sensibilisation et de référence. Ligne d'écoute téléphonique disponible 24 h/7 j (par courriel, par texto et par clavardage également) pour les victimes de violence conjugale (actuelle ou passée) ainsi qu'à leurs proches.

Site Web : [sosviolenceconjugale.ca](http://sosviolenceconjugale.ca)  
Téléphone : 1 800 363-9010

### → Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF)

Services gratuits et confidentiels 24 h/7 j pour femmes victimes de violence conjugale. Le site Internet de la Fédération permet de trouver les établissements par région.

Site Web : [fmhf.ca](http://fmhf.ca)  
Téléphone : 514 878-9757



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

Regroupement de 45 maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale. Le site Internet permet de trouver les maisons par région.

Site Web : [maisons-femmes.qc.ca](http://maisons-femmes.qc.ca)  
Courriel : [info@maisons-femmes.qc.ca](mailto:info@maisons-femmes.qc.ca)

### → Alliance MH2 (Alliance des maisons d'hébergement de 2<sup>e</sup> étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale)

Regroupement de 34 maisons dans 14 régions qui hébergent des femmes et des enfants victimes de violence conjugale.

Site Web : [alliancemh2.org](http://alliancemh2.org)  
Courriel : [info@alliancemh2.org](mailto:info@alliancemh2.org)

### → L'R des centres de femmes du Québec

Regroupement de 82 centres communautaires partout au Québec.

Site Web : [rcentres.qc.ca](http://rcentres.qc.ca)  
Téléphone : 514 876-9965

### → CAVAC (Centre d'aide aux victimes d'actes criminels)



Services de première ligne pour toute personne victime d'un acte criminel, pour ses proches ainsi que pour les témoins d'un acte criminel.

Site Web : [cavac.qc.ca](http://cavac.qc.ca)  
Téléphone : 1 866 532-2822

### → Ligne téléphonique Rebâtir

Consultations juridiques sans frais pour les victimes de violence sexuelle et de violence conjugale.

Site Web : [rebatir.ca](http://rebatir.ca)  
Téléphone : 1 833 732-2847

### → Info-aide violence sexuelle

Ligne d'écoute et de soutien pour toutes les personnes victimes, proches, intervenantes touchées par les enjeux d'agression, d'exploitation, de harcèlement ou de cyberviolence sexuels.

Site Web : [infoaideviolencesexuelle.ca](http://infoaideviolencesexuelle.ca)  
Téléphone : 1 888 933-9007



L'icône « entraide » identifie les ressources avec lesquelles les organisations peuvent établir des partenariats afin d'être accompagnées, de créer des formations et d'offrir du contenu.

→ **IVAC (Indemnisation des victimes d'actes criminels)**

Régime d'indemnisation qui offre des prestations pour aider les victimes et les sauveteurs d'infraction criminelle.

Site Web : [ivac.qc.ca](http://ivac.qc.ca)

Téléphone : 1 800 561-4822

**7.2.1 RESSOURCES GÉNÉRALES**

**POUR LES HOMMES**

Il existe un moteur de recherche sur lequel vous pouvez trouver une ressource près de chez vous : [acoeurdhomme.com](http://acoeurdhomme.com) > **Besoin d'aide / organismes**

→ **À cœur d'homme**

Regroupement de 46 organismes communautaires qui viennent en aide aux hommes aux prises avec des comportements violents en contexte conjugal et familial. Référence vers des services dans les différentes régions du Québec.

Site Web : [acoeurdhomme.com](http://acoeurdhomme.com)

Téléphone : 1 877 660-7799

→ **AVIF (Action sur la Violence et Intervention Familiale)**

Interventions individuelles et de groupes pour les hommes et les adolescents âgés de 12 à 17 ans qui désirent briser leurs comportements violents.

Site Web : [avif.ca](http://avif.ca)

Téléphone : 450 692-7313

→ **PRO-GAM**

Aide les hommes à assumer la responsabilité de leurs comportements violents. Les séances de psychothérapie offrent un accompagnement vers une recherche de solutions de rechange à la violence.

Site Web : [pro-gam.ca](http://pro-gam.ca)

Téléphone : 514 270-8462

→ **CRIPHASE**

Centre de ressources et d'intervention pour hommes abusés sexuellement ou ayant vécu des traumatismes dans leur enfance.

Site Web : [criphase.org](http://criphase.org)

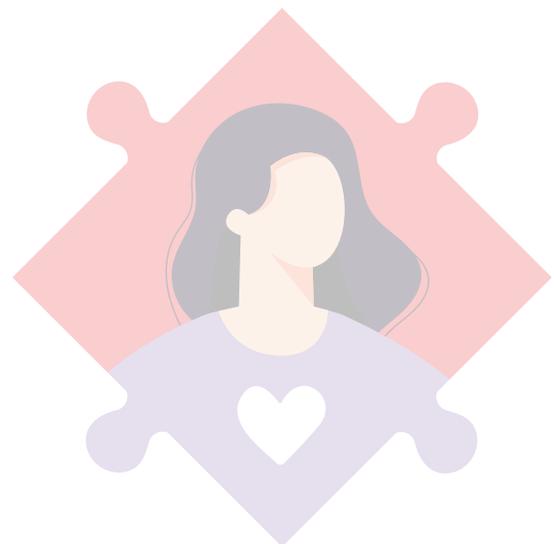
Téléphone : 1 514 529-5567

**CAAN (Communities, Alliances & Networks) – en anglais seulement**

Ressource qui offre des cercles de guérison pour les hommes autochtones (en ligne) et qui leur permet de se recentrer et de prendre part à des échanges, en groupe avec des personnes aînées, sur la guérison spirituelle, mentale, physique et émotionnelle.

Site Web : [caan.ca](http://caan.ca)

Téléphone : 306 332-0553



## 7.3 RESSOURCES POUR CERTAINS GROUPES

### 7.3.1 POUR LES FEMMES AUTOCHTONES

#### → Programme de soutien en santé : résolution des questions des pensionnats indiens

Ligne de soutien pour les anciennes et anciens élèves des pensionnats indiens.

Site Web : [Canada.ca](http://Canada.ca) > Autochtones > Programmes de santé et de services sociaux > Santé des Autochtones > Services de soins de santé pour les Premières Nations et les Inuit > Programme de soutien en santé : résolution des questions des pensionnats indiens

Téléphone : 1 866 9254419

#### → Les services parajudiciaires autochtones du Québec

Assistance aux Autochtones en matière de justice.

Site Web : [spaq.qc.ca](http://spaq.qc.ca)

Téléphone : 1 833 753-2095

#### → Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

Association provinciale qui milite pour les droits et les intérêts des citoyennes et citoyens autochtones à travers la province.

Site Web : [rcaaq.info](http://rcaaq.info)

Téléphone : 1 877 842-6354

#### → Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador

Organisme qui travaille de pair avec les communautés et les organismes des Premières Nations et avec le gouvernement fédéral, offrant différents services, notamment en matière de santé et de mieux-être.

Site Web : [cssspnql.com](http://cssspnql.com)

Téléphone : 418 842-1540

#### → Femmes autochtones du Québec inc. (FAQ)

Représente les femmes des Premières Nations du Québec ainsi que celles vivant en milieu urbain.

Site Web : [faq-qnw.org](http://faq-qnw.org)

Téléphone : 1 800 363-0322

#### → Projet Iskweu

Services d'accompagnement aux familles des femmes et des filles autochtones disparues.

Site Web : [ffamfr.squarespace.com/fr/projetiskweu](http://ffamfr.squarespace.com/fr/projetiskweu)

Téléphone : 438 868-2448

#### → Centre de justice des premiers peuples de Montréal

Soutien aux Autochtones dans leurs démêlés avec le système judiciaire.

Site Web : [cjppm.org](http://cjppm.org)

Téléphone : 514 499-1854



### 7.3.2 POUR LES FEMMES IMMIGRANTES OU RÉFUGIÉES

#### → **Boussole juridique**

Répertoire des ressources juridiques gratuites et à faible coût au Québec.

Site Web : [boussolejuridique.ca](http://boussolejuridique.ca)

#### → **Juripop**

Services juridiques à coût modique.

Site Web : [juripop.org](http://juripop.org)

Téléphone : 1 855 587-4767

#### → **Médecins du monde**

Clinique pour les personnes migrantes à statut précaire, clinique mobile et soutien psychologique.

Site Web : [medecinsdumonde.ca](http://medecinsdumonde.ca)

Téléphone : 1 877 801-1678

#### → **Bouclier d'Athéna**

Services d'éducation, de soutien, d'intervention et de prévention culturellement et linguistiquement (service de traduction) adaptés aux besoins des femmes victimes de violence familiale et de leurs enfants, ainsi qu'aux membres des communautés ethnoculturelles.

Site Web : [shieldofathena.com/fr/etes-vous-une-victime](http://shieldofathena.com/fr/etes-vous-une-victime)

Téléphone : 1 877 274-8117

#### → **Maison pour femmes immigrantes (Québec)**

Services d'hébergement, d'accompagnement, d'interventions individuelles et de groupes, ligne d'écoute, consultations externes, etc.

Site Web :

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

Téléphone : 418 652-9761

### 7.3.3 POUR LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS LGBTQ+

#### → **Centre de solidarité lesbienne**

Lieu d'échanges et d'entraide par et pour les lesbiennes+, groupes de soutien, rencontres d'information, services d'intervention individuelle.

Site Web : [solidaritelesbienne.qc.ca](http://solidaritelesbienne.qc.ca)

Téléphone : 514 526-2452

#### → **Interligne**

Ligne d'écoute téléphonique, par clavardage et par texto, services d'aide et de renseignement.

Site Web : [interligne.co](http://interligne.co)

Téléphone : 1 888 505-1010

#### → **Rezo**

Services (dépistage et vaccination, soutien individuel, ateliers de groupe, etc.) destinés aux hommes gais, bisexuels et à tout homme ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes, qu'ils soient cis ou trans.

Site Web : [rezosante.org](http://rezosante.org)

Téléphone : 514 521-7778

#### → **Centre communautaire LGBTQ+ de Montréal**

Lieu commun où se regroupent des organismes et des individus qui souhaitent améliorer le vécu des personnes homosexuelles et des personnes trans par le biais de l'éducation, de l'information et de la recherche.

Site Web : [ccglm.org](http://ccglm.org)

Téléphone : 514 528-8424

### 7.3.4 POUR LES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP

#### → La Maison des femmes sourdes de Montréal

Services d'intervention et d'accessibilité universelle trilingues (LSQ, ASL et français). Aide, écoute, soutien, accompagnement et accès à l'information en langue des signes.

Site Web : [mfsm.info](http://mfsm.info)  
SRV : 438 476-2975

### 7.3.5 POUR LES FEMMES AINÉES

#### → Ligne Aide Abus Aînés (AAA)

Services téléphoniques offerts à toute personne qui vit une situation de maltraitance envers une personne âgée de plus de 50 ans ou qui en est témoin.

Site Web : [aideabusaines.ca](http://aideabusaines.ca)  
Téléphone : 1 888 489-2287

### 7.3.6 POUR LES FEMMES VIOLENTES

#### → Centres Ex-Equo

Centres ayant une expertise en gestion des comportements violents et de la guérison précisément chez les groupes de femmes.

Site Web : [exequo.ca](http://exequo.ca)  
Téléphone : 1 877-613-1900

Pour connaître les ressources et les organismes d'aide spécialisés dans votre région, veuillez consulter le site : [violence-conjugale.lacsq.org](http://violence-conjugale.lacsq.org)







Centrale des syndicats  
du Québec

**SIÈGE SOCIAL - MONTRÉAL**

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888 | Téléc. : 514 356-9999

**BUREAU DE QUÉBEC**

320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7  
Tél. : 418 649-8888 | Téléc. : 418 649-8800

---

[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)

8

La violence conjugale

# LES OUTILS



Centrale des syndicats  
du Québec

[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)

*Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.*

## **TABLE DES MATIÈRES**

1. LA POLITIQUE EN MATIÈRE.....4  
DE VIOLENCE CONJUGALE
2. LE PLAN D'ACCOMPAGNEMENT ... 8
3. LE PLAN DE SÉCURITÉ..... 10
4. LISTE DE MESURES ..... 12  
D'ACCOMPAGNEMENT
5. EXEMPLE DE COURRIEL TYPE ... 13

# 1. LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE

La mise en place d'une telle politique permet de soutenir les victimes de violence conjugale. Afin de leur assurer la meilleure protection possible, cette politique doit contenir différentes mesures qui devraient faire l'objet de clauses de convention collective.

## LES ÉLÉMENTS À Y INCLURE<sup>1</sup>

- La volonté de l'employeur de lutter contre la violence conjugale et de protéger son personnel
- Les actions de sensibilisation qui visent les membres du personnel
- La nomination d'une personne-ressource qui aura la responsabilité des dossiers en la matière au sein de l'entreprise
- Le déploiement d'un plan de sécurité lors des situations à risque
- La mise en place de mesures visant à garantir la confidentialité de ces dossiers
- Les mesures d'accompagnement qui seront mises en place pour les victimes
- Des libérations et une formation adéquate des personnes en responsabilité syndicale qui s'occuperont des victimes
- Des journées de congé ainsi que de la flexibilité au travail pour les personnes vivant de la violence conjugale, lorsque nécessaire

## UN MODÈLE POUR VOUS OUTILLER<sup>2</sup>

En 2020, le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) de la région de la Côte-Nord, le Centre Femmes aux 4 Vents et la Maison des femmes de Baie-Comeau ont travaillé ensemble pour produire une trousse d'accompagnement pour les milieux de travail.

Le modèle de politique présenté ci-dessous est issu de ce travail. Il peut être adapté afin de répondre aux réalités de votre milieu. Un format Word est disponible en ligne ([lacsq.org/violence-conjugale](https://lacsq.org/violence-conjugale)).

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 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 et un présentéisme accrus et une hausse du taux de roulement du personnel.

Attendu que l'article 51(16) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* édicte une obligation pour l'employeur de protéger les victimes de violence conjugale sur le lieu de travail.

**(Nom de l'établissement)** 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 comme défini dans la *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale* du Gouvernement du Québec publiée en 1995 :

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 pour affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation conjugale, extraconjugale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.

Par conséquent, plusieurs mesures seront mises en œuvre.

#### **SENSIBILISATION DES MEMBRES DU PERSONNEL**

- Nous diffuserons à tous les membres du personnel, aux gestionnaires et aux 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.

### PROCÉDURE EN CAS DE SIGNALEMENT

- Le droit au respect de la vie privée de la personne victime de violence conjugale est un élément essentiel d'un environnement de travail qui se veut ouvert aux signalements, et ce, en tout temps.
- À cette fin, nous nous engageons à garder confidentiel tout signalement de violence conjugale.
- Plus particulièrement, en cas de signalement, nous nous engageons à ne communiquer que les informations strictement nécessaires à toute personne qui doit en disposer pour mettre en œuvre un plan de sécurité individuel pour la victime ou pour sécuriser le milieu de travail pour toutes et tous.

### SANTÉ ET 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 et organisationnelles susceptibles d'exposer les membres du personnel à des actes violents.
- À cette fin, de concert avec nos travailleuses et travailleurs et leurs associations, nous procéderons à un recensement des risques liés à la violence conjugale dans le milieu de travail et les environs, et nous adopterons des mesures visant à atténuer ces risques.
- De concert avec nos travailleuses et travailleurs et leurs associations, nous réviserons sur une base régulière le recensement des risques liés à la violence conjugale et les mesures préventives adoptées pour les atténuer sur les lieux de travail.
- 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 victimes vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale (**spécifiez ici la ou les ressources locales en mesure d'effectuer une évaluation des risques selon les règles de l'art**) afin de voir à l'élaboration d'un plan de sécurité pour la vie personnelle et de recevoir le soutien nécessaire.
- Nous dirigerons les agresseurs vers les organismes et les ressources d'aide spécialisés.
- Nous appliquerons toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l'agresseur de se rendre au lieu de travail de l'employée ou l'employé 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'elles ou ils observent quiconque s'engager dans un comportement menaçant.
- Nous explorerons des options pour assurer la sécurité de la victime, entre autres : le déplacement de l'espace de travail, l'accompagnement à l'entrée et à 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.

### 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 nos pratiques ne soient aucunement discriminatoires à l'égard des personnes 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.

### 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.

### VIOLENCE FAMILIALE

- La présente politique s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à des situations de violence familiale.

### RESPONSABILITÉ PAR RAPPORT À LA POLITIQUE

- Nous verrons à ce que tous les gestionnaires et les 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 : \_\_\_\_\_

## 2. LE PLAN D'ACCOMPAGNEMENT

Vous soupçonnez qu'une personne dans votre milieu de travail est victime de violence conjugale? Une rencontre avec elle est à privilégier. Vous pourrez ainsi convenir de la mise en place d'un plan d'accompagnement qui contiendra des mesures pour la soutenir.

À noter que le plan d'accompagnement doit précéder la mise en place d'un plan de sécurité (voir page 10).

### AVANT LA RENCONTRE

Rencontrer une victime de violence conjugale demande de la préparation. Voici ce qui devrait être fait :

- Fixer la rencontre à un moment opportun pour la victime;
- Choisir un endroit calme qui assure la confidentialité;
- Réunir tous les documents qui pourraient être utiles lors de la rencontre (liste de ressources disponibles [voir cahier 7 *Connaitre les ressources disponibles*], **liste de mesures d'accompagnement** [voir page 12] possibles, etc.)<sup>1</sup>.

### PENDANT LA RENCONTRE

Au moment de rencontrer la victime, adoptez une position d'écoute et de bienveillance, et faites preuve d'ouverture. Selon le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, différentes étapes devraient être franchies au cours de la discussion<sup>1</sup>.

<b>1. Établissez le contact en assurant le respect et la confidentialité.</b>	<p>« Je suis contente/content que l'on prenne le temps de discuter de ce sujet ensemble, même s'il reste délicat. Je vous assure que cet échange demeurera confidentiel. »</p> <p><b>À noter :</b> vous pouvez lever la confidentialité de votre échange seulement en cas de risque grave imminent pour la personne impliquée ou pour quelqu'un d'autre.</p>
<b>2. Précisez l'objectif de la rencontre.</b>	<p>« Mon intention aujourd'hui est de vous faire part de mes inquiétudes et de voir comment je peux vous soutenir. Avez-vous des attentes particulières pour la rencontre? »</p>
<b>3. Nommez et validez vos perceptions et vos responsabilités en parlant au « je ».</b>	<p>« J'ai vu votre partenaire à plusieurs reprises sur les lieux du travail dans les dernières semaines. Je m'inquiète pour vous. Est-ce que tout va bien? »</p> <p>« Dans notre syndicat, nous avons à cœur le bien-être de nos membres et nous voulons les soutenir en cas de difficulté. Nous croyons que personne ne devrait, sous aucun prétexte, vivre de la violence. Nous sommes également soucieux de votre sécurité lorsque vous êtes au travail. »</p>

<p><b>4. Invitez la victime, si elle le souhaite, à raconter son histoire.</b></p>	<p>« Est-ce que vous voulez en parler? »</p> <p><b>À noter</b> : si la personne ne souhaite pas en parler, présentez-lui la liste des ressources d'aide disponibles (voir cahier 7 <i>Connaitre les ressources disponibles</i>) et indiquez-lui qu'elle peut revenir vous en parler quand elle le décidera. Faites un suivi régulier auprès d'elle pour vous assurer qu'elle va bien. Vous pouvez aussi utiliser l'arbre décisionnel pour vous guider davantage (voir cahier 3 <i>Agir syndicalement</i>).</p>
<p><b>5. Écoutez la personne et respectez ses décisions.</b></p>	<p>« Cela ne doit pas être facile. »</p> <p>« Je respecte vos choix et vos décisions. »</p> <p>« Je vous crois. »</p>
<p><b>6. Offrez-lui votre soutien et présentez-lui les mesures d'accommodement disponibles ainsi que la liste des ressources spécialisées.</b></p>	<p>« Est-ce que je peux faire quelque chose? »</p> <p>« Avez-vous des attentes particulières concernant le rôle du syndicat dans cette situation? »</p> <p>« Est-ce qu'il y a des mesures parmi celles présentées qui seraient utiles pour vous? »</p>
<p><b>7. Dirigez la victime vers des ressources spécialisées.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Offrez-lui la liste des ressources spécialisées (voir le cahier 7 <i>Connaitre les ressources disponibles</i>).</li> <li>→ Proposez-lui d'appeler dans une maison d'aide et d'hébergement pour victimes de violence conjugale.</li> <li>→ Expliquez-lui que les maisons d'aide et d'hébergement offrent toute une gamme de services, pas uniquement de l'hébergement, et qu'elles sont là pour accompagner les femmes en fonction de leurs besoins.</li> </ul>

### UN OUTIL DE DÉPISTAGE DES RISQUES

Lors de cette rencontre, vous pouvez proposer à la victime de remplir avec vous l'outil de dépistage des risques conçu par l'Université Western, le Congrès du travail du Canada et de l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale. (ETCOF). Il permet de déterminer s'il est nécessaire ou non de mettre en place un **plan de sécurité** (voir page 10).

L'outil est disponible gratuitement ([dwork.ca/fr](https://dwork.ca/fr) > **Outil de dépistage des risques**). Vous devez d'abord créer un profil afin d'y accéder.

### 3. LE PLAN DE SÉCURITÉ

Avant de mettre en place un plan de sécurité, il importe de faire une évaluation des dangers. Le plan de sécurité est nécessaire lorsque des risques sont présents tant pour la victime que pour ses collègues.

#### FACTEURS ET SIGNES DE DANGER

Il existe plusieurs facteurs associés aux cas de féminicides et plusieurs signes de danger imminent qu'un tel drame survienne. En voici des exemples<sup>3</sup> :

#### FACTEURS ASSOCIÉS AUX CAS DE FÉMINICIDES

- Présence d'antécédent de violence conjugale dans le couple
- Rupture
- Perte d'emploi de l'agresseur

#### SIGNES DE DANGER IMMINENT DE FÉMINICIDE

- Rupture dans la dernière année
- Récupération des effets personnels au domicile de l'agresseur à la suite de la rupture
- Escalade des épisodes de violence conjugale au cours de la dernière année
- Accès à une arme à feu pour l'agresseur
- Utilisation, dans le passé, d'une arme à feu pour menacer la victime
- Menaces de mort envers la victime ou les enfants
- Présence de harcèlement pendant la relation ou à la suite de la rupture
- Consommation de drogue ou d'alcool chez l'agresseur
- Tentative de contrôle sur l'ensemble de la vie de la victime ou incapacité pour l'agresseur d'exercer ce contrôle
- Tentative de suicide passée ou menace de suicide de la part de l'agresseur

## ÉLABORATION DU PLAN

Si l'évaluation des risques indique la nécessité de mettre en place un plan de sécurité, vous devez communiquer avec une ressource ou un organisme d'aide spécialisé en matière de violence conjugale. Leur personnel vous soutiendra dans l'élaboration de ce plan. Le tout doit se faire avec l'accord formel de la victime.

Trois étapes sont prévues pour l'élaboration du plan de sécurité, qui doit prévoir les éléments suivants<sup>1</sup> :

Avant la mise en place du plan de sécurité	Au moment de la rencontre avec la victime	Après l'élaboration du plan de sécurité
<ul style="list-style-type: none"><li>→ Nommer une <b>personne responsable</b> de la mise en œuvre du plan.</li><li>→ Développer le plan avec le <b>soutien d'une ressource ou d'un organisme d'aide spécialisé</b> en matière de violence conjugale.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Aviser la victime que la souplesse sera de mise ainsi que l'adaptation du plan afin d'assurer sa sécurité et celle de ses collègues.</li><li>→ Informer la victime qu'elle peut prévoir un plan de sécurité pour la maison si elle le souhaite avec l'aide de la ressource ou de l'organisme d'aide spécialisé.</li><li>→ Déterminer les mesures (voir page 12) à mettre en place dans le milieu de travail afin que toutes et tous soient protégés, et ce, en collaboration avec la victime.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Déterminer les personnes qui auront accès au plan de sécurité.</li><li>→ Assurer la confidentialité de ce plan et de l'ensemble du dossier.</li><li>→ Prévoir des mécanismes pour faire les suivis nécessaires du plan, afin d'y apporter les ajustements nécessaires.</li></ul>

## 4. LISTE DE MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

La liste des mesures d'accompagnement possibles doit, idéalement, avoir été prévue par l'employeur avant d'être proposée à la victime. Cette dernière doit également être consultée avant que ces mesures soient inscrites dans son plan de sécurité.

### MESURES FINANCIÈRES

- Offrir des congés payés ou sans solde pour permettre à la victime d'obtenir du soutien, de préparer son départ, de consulter une ou un médecin ou une avocate ou un avocat, etc.
- Offrir une aide financière d'urgence.

### MESURES NUMÉRIQUES

- Modifier le numéro de téléphone au travail, le numéro de poste ou l'adresse courriel de la victime.
- Désactiver la localisation des appels sur le téléphone de la personne.
- Préprogrammer le numéro de la police ou d'une maison d'hébergement sur le téléphone de la victime.
- Recueillir les messages et les courriels offensants envoyés par l'agresseur qui pourraient servir de preuve pour des procédures judiciaires.
- Supprimer toute référence au nom et à l'emplacement de la victime sur le site de l'entreprise, les médias sociaux, etc.

### MESURES DE SÉCURITÉ PHYSIQUE

- Éloigner le poste de travail de la victime des zones visibles par le public.
- Autoriser la victime à entrer dans les bureaux par une autre porte, moins visible que celle de l'accueil.
- Mettre en place un système de covoiturage.

- S'assurer qu'une agente ou un agent de sécurité accompagne la personne jusqu'à son auto, son vélo, l'arrêt d'autobus ou la station de métro.
- Choisir une ou un collègue de travail qui pourra aider la victime à se mettre à l'abri rapidement en cas de menace.
- Vérifier auprès de la victime s'il y a une ordonnance d'interdiction de contact et, dans un tel cas, prévenir la police si l'agresseur se présente sur les lieux de travail.

### MESURES TOUCHANT L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Demander aux collègues de ne fournir aucun renseignement personnel sur la personne.
- Choisir un mot ou une phrase clé que la victime pourra utiliser si elle est en danger ou si elle a besoin d'aide.
- Apporter des changements dans les tâches que la victime effectue.
- Remettre aux personnes responsables de l'accueil une photo et une description de l'agresseur ainsi que la marche à suivre pour tenter d'éviter qu'il entre sur les lieux.
- Permettre une certaine flexibilité dans l'horaire de la victime.
- Permettre que la victime rencontre la police, des personnes intervenantes ou encore une avocate ou un avocat pendant ses heures de travail.
- Proposer d'accompagner la victime dans une maison d'aide et d'hébergement pendant ses heures de travail.
- Permettre que la victime revienne progressivement au travail.

- Offrir la possibilité de laisser un bagage d'urgence au travail dans l'éventualité où la victime aurait à quitter les lieux rapidement.
- Déterminer, avec la victime, une personne de référence (membre de la famille, amie ou ami, collègue, etc.) avec qui prendre contact en cas de besoin.
- Prendre contact régulièrement avec la victime afin de s'enquérir de sa situation.
- Aviser d'autres collègues, si nécessaire, du risque de violence conjugale en milieu de travail.

## 5. EXEMPLE DE COURRIEL TYPE

Voici un exemple de courriel type qui peut être envoyé par le syndicat à l'ensemble des membres.

Bonjour à toutes et à tous,

La violence conjugale a malheureusement fait les manchettes dans les dernières années avec la hausse des féminicides observée au Québec. Il ne s'agit ici que de la pointe de l'iceberg puisque chacun de ces féminicides cache des milliers de victimes.

Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir contre la violence conjugale.

Votre syndicat est là si vous vivez de la violence conjugale et que vous souhaitez obtenir des conseils et du soutien.

Votre syndicat est là si vous soupçonnez que votre collègue subit de la violence conjugale.

De plus, voici différentes ressources disponibles :

- **SOS violence conjugale** (1 800 363-9010);
- **Milieus de travail alliés contre la violence conjugale** ([milieuxdetravailallies.com](http://milieuxdetravailallies.com));
- **AGIR ENSEMBLE – La violence conjugale, c'est aussi notre affaire!**, pour trouver une ressource spécialisée dans la région ([lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale));
- **Maisons d'aide et d'hébergement** ([fmhf.ca](http://fmhf.ca) ou [maisons-femmes.qc.ca](http://maisons-femmes.qc.ca)).

Que vous cherchiez de l'aide auprès d'une ressource ou de votre syndicat, la confidentialité de votre situation sera toujours assurée.

Vous n'êtes pas seule ou seul : nous sommes là pour vous!

**[Signature du syndicat]**



**À noter :** ce courriel peut aussi être adapté et envoyé de la part de collègues ou du service des ressources humaines.

- <sup>1</sup> GRIGORESCU, Arina, et Mathilde TROU (2021). *Milieus de travail alliés contre la violence conjugale : guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé-e-s*, Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, 47 p.
- <sup>2</sup> COMITÉ POLITIQUE DE TRAVAIL EN VIOLENCE CONJUGALE (2022). *La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail, section 8 : modèle de politique de travail en matière de violence conjugale*, [En ligne]. [[violenceconjugaleautravail.com/trousse-daccompagnement/8-modele-de-politique-de-travail-en-matiere-de-violence-conjugale](https://violenceconjugaleautravail.com/trousse-daccompagnement/8-modele-de-politique-de-travail-en-matiere-de-violence-conjugale)].
- <sup>3</sup> INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE. (2022). « Facteurs de risque d'un homicide conjugal envers une conjointe », *Homicide conjugal*, [En ligne]. [[inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/homicide-conjugal#signes-de-danger-imminent](https://inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/homicide-conjugal#signes-de-danger-imminent)].





Centrale des syndicats  
du Québec

**SIÈGE SOCIAL - MONTRÉAL**

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888 | Téléc. : 514 356-9999

**BUREAU DE QUÉBEC**

320, rue St-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7  
Tél. : 418 649-8888 | Téléc. : 418 649-8800

---

[lacsq.org/violence-conjugale](http://lacsq.org/violence-conjugale)