

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

GUIDE D'INFORMATION

# Violence conjugale



Solidaire  
depuis 1921



pour que ça cesse.

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

**PUBLIÉ PAR LA CONFÉDÉRATION  
DES SYNDICATS NATIONAUX**

csn.qc.ca

**RÉDACTION**

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

**PRODUCTION**

SERVICE DES COMMUNICATIONS-CSN

**DESIGN GRAPHIQUE ET ILLUSTRATION**

ÉMILIE TREMBLAY

**DÉPÔT LÉGAL**

BANQ 2024 ET BAC 2024

**ISBN**

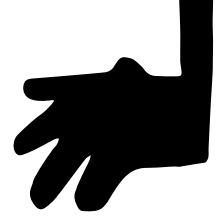
Document imprimé : 978-2-89501-123-1  
Document numérique : 978-2-89501-110-1

Mis à jour en avril 2024




**CNESST**

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) par son Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail.



## Table des matières

<b>4</b>	<b>Introduction</b>
4	Le privé est politique
<b>5</b>	<b>Un enjeu qui concerne tout le monde</b>
6	Définition
7	Prévalence
7	Des préjugés tenaces
8	Facteurs de risque et facteurs de protection
9	Réalités particulières
11	Une approche adaptée
<b>12</b>	<b>De la maison au travail</b>
13	Manifestations de violence conjugale au travail
13	Impacts sur le rendement professionnel
14	Agir pour que la violence cesse
15	Agir syndicalement
18	Une personne vous dit subir de la violence conjugale : que faire ?
20	Avoir recours aux services policiers
<b>21</b>	<b>Dispositions légales relatives à la violence conjugale</b>
<b>25</b>	<b>Ressources en matière de violence conjugale</b>
<b>27</b>	<b>Liens utiles en matière de violence conjugale</b>
<b>28</b>	<b>Exemples de clauses pouvant être négociées dans la convention collective</b>
29	Exemple de chapitre de convention collective intégrant l'enjeu de la violence conjugale
32	Exemple d'une clause de convention collective sur les congés pour violence conjugale
<b>33</b>	<b>Notes et références</b>

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

## INTRODUCTION

**Depuis des décennies, la CSN œuvre à outiller ses syndicats affiliés pour les aider à prendre en charge des phénomènes de violence et de harcèlement au travail. Le présent guide traite du phénomène de la violence conjugale. Son objectif principal est de provoquer une prise de conscience collective des impacts de cette forme de violence en contexte de travail et d'entraîner sa prise en charge<sup>1</sup>.**



### Le privé est politique

Le fameux slogan des années 1970 du mouvement féministe *Le privé est politique* prend tout son sens dans cette démarche syndicale. Le respect de la vie privée ne peut être invoqué pour éviter d'intervenir sur la question de la violence conjugale en contexte de travail. Nous devons reconnaître, collectivement, les différentes formes de violence subies par les femmes et agir pour qu'elles cessent enfin.

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

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

Les études sur la violence conjugale montrent que ce sont les femmes qui en sont les principales victimes. Dans notre guide, nous faisons le choix du féminin pour représenter les victimes et le masculin pour les agresseurs. Nous reconnaissons toutefois que des hommes peuvent être victimes de leur conjointe ou de leur conjoint.



# **Un enjeu qui concerne tout le monde**

—

Durant les années 1970, les réflexions et les luttes des militantes féministes ont permis à la société québécoise d'évoluer. Considérée auparavant comme une affaire privée, la violence conjugale devient graduellement un problème à caractère social et public dont les répercussions dévastatrices se font sentir sur l'ensemble de la population. Après l'adoption d'une série de politiques ministérielles ayant trait à cet enjeu, le gouvernement du Québec adopte, en 1995, sa *Politique d'intervention en matière de violence conjugale* qui vise à mettre de l'avant une approche « globale, cohérente, complémentaire et concertée<sup>2</sup> ».

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



## Définition

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

*« La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. Les spécialistes appellent cette progression « l'escalade de la violence ». Elle procède, chez l'agresseur, selon un cycle défini par des phases successives marquées par la montée de la tension, l'agression, la déresponsabilisation, la rémission et la réconciliation. À ces phases correspondent chez la victime la peur, la colère, le sentiment qu'elle est responsable de la violence et, enfin, l'espoir que la situation va s'améliorer. Toutes les phases ne sont pas toujours présentes et ne se succèdent pas toujours dans cet ordre. La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle<sup>3</sup>. »*

L'action de l'agresseur se caractérise par un contrôle coercitif; son comportement prive la victime de sa liberté et de son autonomie, lui ôte le sentiment d'être elle-même, suscite la peur chez elle et l'empêche de faire ce qu'elle veut ou la force à agir contre son gré<sup>4</sup>. L'agresseur adopte une série de comportements pour contrôler sa conjointe ou son ex-conjointe et peut user envers elle de violence physique, psychologique, émotionnelle, verbale, économique ou sexuelle. Entre autres, l'agresseur peut surveiller la victime en l'interrogeant sur ses collègues, l'isoler en contrôlant ses relations, la menacer de mort, l'obliger à des relations sexuelles, contrôler le compte bancaire ou les dépenses. Avec le développement de la technologie numérique, la traque par le biais des systèmes de

géolocalisation et des réseaux sociaux devient un autre moyen de conserver sur elle le contrôle à distance.

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



## Prévalence

Bien que les hommes puissent être victimes de violence conjugale, les formes de violence les plus graves sont infligées deux fois plus souvent aux femmes. Selon les données policières québécoises, les femmes représentent 80 % des victimes de violence en contexte conjugal<sup>5</sup>. Présente dans toutes les cultures et dans tous les milieux sociaux, la violence conjugale est un problème social universel. Bien que peu d'études se soient intéressées à la prévalence de la violence domestique au sein de populations considérées plus vulnérables, des recherches démontrent tout de même que certains groupes sont plus touchés par ce problème, soit les femmes autochtones, les personnes bisexuelles, les femmes racisées, les femmes immigrantes provenant de pays en voie de développement, les personnes ayant un handicap sévère et les personnes âgées de 50 à 65 ans<sup>6</sup>. Insistons toutefois sur le fait que la violence conjugale s'exerce dans tous les milieux et au sein de toutes les classes sociales. Un homme qui exerce des violences à l'endroit d'une femme peut être quelqu'un que vous côtoyez régulièrement, soit un voisin, un collègue de travail, un parent, un ami.



## Des préjugés tenaces

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

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

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



## Facteurs de risque et facteurs de protection

Encore aujourd'hui, la violence perpétrée par un partenaire intime est la forme la plus fréquente de violence faite aux femmes. Malgré une plus grande prise de conscience collective quant aux enjeux qu'elle représente, 70 % des actes de violence conjugale ne sont toujours pas déclarés à la police<sup>7</sup>. Une combinaison de facteurs de plusieurs ordres augmente le risque que s'exerce de la violence en contexte conjugal. Sans les nommer tous, il faut souligner que certains sont liés aux conditions socioéconomiques dans lesquelles évoluent les personnes, comme les inégalités entre les femmes et les hommes, la pauvreté et le chômage ainsi qu'une conception stéréotypée des rôles sexuels. S'ajoutent à cela des normes sociales prônant une certaine tolérance à la violence et la quasi-absence de conséquences pour les agresseurs<sup>8</sup>.

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

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





## Réalités particulières

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

### FEMMES AUTOCHTONES

Les femmes autochtones sont surreprésentées parmi les personnes subissant de la violence au pays. Outre la violence systémique dont elles sont l'objet et qui a été mise au jour<sup>9</sup>, elles peuvent aussi vivre de la violence au sein de relations intimes, dans leur famille proche ou élargie, dans leur entourage ainsi que dans la communauté. Pour Femmes autochtones du Québec, la colonisation des peuples autochtones par le régime des pensionnats et le placement massif de jeunes Autochtones dans des familles non autochtones a eu des impacts dévastateurs qui ont contribué aux problématiques de violence vécues aujourd'hui dans les communautés<sup>10</sup>. Quoique les femmes et les enfants demeurent les principales victimes de cette violence conjugale, les hommes sont également à risque en raison de l'héritage du colonialisme qui a eu pour effet la désintégration des familles.

Dénoncer une situation de violence familiale demeure très difficile pour ces victimes aux prises avec la honte et la perte de l'estime de soi. La banalisation de certains actes de violence perçus comme étant « moins graves » génère également chez plusieurs d'entre elles une hésitation à rapporter leur situation. Par ailleurs, la crainte d'être stigmatisées ou marginalisées au sein de leur communauté ainsi que la peur de représailles de l'agresseur, qui peut être le conjoint, une connaissance, un ami ou un voisin, constituent des obstacles à la dénonciation. La peur de perdre leurs enfants, de provoquer l'emprisonnement du partenaire ou d'être expulsées de leur communauté ainsi que le manque d'accès à des logements abordables et salubres constituent également des contraintes à la dénonciation. S'ajoute finalement à ces obstacles l'insuffisance de services adaptés à la réalité des Autochtones<sup>11</sup>.

### PERSONNES LGBTQ+

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



relation homosexuelle se font mutuellement subir de la violence constituent d'autres obstacles au signalement de la violence subie<sup>12</sup>. Étant membres d'un groupe minoritaire ou marginalisé et ayant vécu diverses formes de discrimination ou de harcèlement, ces personnes peuvent hésiter à dévoiler leur situation et à solliciter de l'aide lorsqu'elles sont aux prises avec de la violence conjugale. Selon des données policières du Québec, les hommes subissent plus de violence conjugale que les femmes au sein des couples de même sexe<sup>13</sup>.

### **FEMMES AYANT UN HANDICAP**

La violence conjugale affecte également de façon particulière les femmes ayant un handicap ou des incapacités de toutes sortes. Les organismes spécialisés estiment que ces femmes sont plus à risque que les autres de subir de la violence conjugale. En outre, la violence qu'elles vivent est plus sévère et elles ont plus de difficulté à la dévoiler. Ces violences peuvent être perpétrées non seulement par leur conjoint, mais aussi par les personnes qui leur prodiguent des soins. En raison de la dépendance envers le conjoint accentuée par leur handicap, les femmes qui veulent le quitter, tenter de le quitter ou dénoncer la violence dont elles sont l'objet rencontrent des défis importants. Les obstacles les plus grands à cet effet sont l'accès à des services adaptés et appropriés ainsi qu'à un logement convenable et accessible et la capacité à assurer leur sécurité financière. Il faut également voir à ce que leur relocalisation se fasse dans des conditions propres à assurer leur sécurité physique. Par ailleurs, les victimes peuvent craindre d'être placées en établissement, de perdre la garde de leurs enfants ou de ne pas retrouver un autre conjoint. Ajoutons enfin que le mythe selon lequel les femmes en situation de handicap ou avec incapacité n'ont pas de partenaire intime<sup>14</sup> demeure tenace au sein de la population.

### **FEMMES IMMIGRANTES**

Les femmes immigrantes sont aussi aux prises avec des défis importants lorsqu'elles subissent de la violence conjugale. Même si peu de données statistiques quantitatives sont disponibles sur la prévalence de la violence domestique subie par les femmes immigrantes, celles qui en sont victimes rencontrent des obstacles supplémentaires. On peut nommer à cet effet les contraintes de l'immigration, les difficultés linguistiques, les barrières à la reconnaissance des qualifications professionnelles et l'isolement<sup>15</sup>. Les femmes parrainées par leur conjoint ou en attente de parrainage seraient plus vulnérables face à la violence conjugale. D'ailleurs, les femmes immigrantes qui sont parrainées sont celles qui utilisent le plus les services des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence dans la région de Montréal<sup>16</sup>. Leur réseau social étant plus limité, elles se retrouvent souvent plus isolées. De plus, les femmes qui ont été victimes de persécution politique ont peur des autorités et ne font pas confiance aux institutions gouvernementales.

## FEMMES RACISÉES

Les femmes racisées sont également confrontées à des obstacles propres à leur situation de vulnérabilité, par exemple une charge familiale et parentale accentuée ou un contexte socioéconomique défavorable. Elles peuvent aussi rencontrer des difficultés liées à des éléments tels que le racisme systémique et l'intolérance, la structure familiale, la langue ou le statut d'immigration. Par ailleurs, des études soulignent que l'un des freins à la dénonciation est «le sentiment de méfiance des femmes davantage marginalisées envers les services sociaux et de santé, de même qu'envers les institutions policières, judiciaires et carcérales». Fait important : le revenu des personnes racisées est inférieur à celui du reste de la population et les femmes racisées sont celles dont le revenu est le plus faible<sup>17</sup>, ce qui contribue à accentuer leur précarité lorsqu'elles vivent de la violence conjugale.



## Une approche adaptée

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



# De la maison au travail

—

La violence entre partenaires intimes peut se faire sentir jusque dans les milieux de travail. Comme le rappelle le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, qui regroupe une cinquantaine de maisons à travers le Québec, la violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison<sup>18</sup>. Selon une étude pancanadienne, près d'une travailleuse sur trois a déjà été victime de violence conjugale au cours de sa vie et plus de la moitié d'entre elles ont déclaré que la violence s'était poursuivie sur leur lieu de travail d'une façon ou d'une autre<sup>19</sup>.



## Manifestations de violence conjugale au travail

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



## Impacts sur le rendement professionnel

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

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

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

La violence conjugale a aussi des conséquences sur les milieux de travail des agresseurs. Près de la moitié des répondants ayant pris part à une étude menée auprès de partenaires violents ont affirmé que leurs problèmes avaient eu un impact sur leur rendement au travail, entre autres parce qu'ils consacraient du temps de travail à préparer des actes de violence ou à harceler leur cible<sup>20</sup>.

Toutes ces répercussions sont en effet susceptibles de se produire, sans compter les effets collatéraux sur les collègues et sur le climat de travail tant des victimes que des agresseurs. Le fléau de la violence conjugale entraîne notamment, au sein d'une organisation, des problèmes de surcharge de travail, des enjeux de santé et de sécurité et une hausse des coûts associés aux assurances collectives. De fait, en plus des coûts humains importants, nous observons également des pertes économiques substantielles évaluées à près de 78 millions de dollars par année au Canada<sup>21</sup>. Au bout du compte, l'ensemble des conditions au sein d'un milieu de travail donné peut pâtir des manifestations de la violence conjugale sur le lieu de travail lui-même.

Reconnaissant les répercussions de la violence conjugale sur l'emploi et la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, l'Organisation internationale du travail a d'ailleurs adopté, en juin 2019, la *Convention sur la violence et le harcèlement au travail*<sup>22</sup>. Celle-ci recommande à ses membres (gouvernements, employeurs et syndicats) d'adopter diverses mesures visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail et de mettre en place des campagnes de sensibilisation et d'information, des congés rémunérés, des modalités de travail flexibles, des clauses de protection contre les congédiements, etc.<sup>23</sup>.



## Agir pour que la violence cesse

Les recherches sur la violence conjugale stipulent qu'il faut diversifier et multiplier les stratégies pour la prévenir : mobiliser le milieu de travail s'avère donc essentiel pour prévenir et enrayer ce problème social. La préservation du lien d'emploi et du revenu des personnes aux prises avec un problème de violence conjugale renforce leur capacité à s'en libérer. Le milieu de travail leur permet aussi d'entretenir des relations sociales et de lutter contre l'isolement. Par ailleurs, il a été démontré qu'il existe un lien entre les manifestations de violence au travail et l'escalade des violences. Les collègues sont d'ailleurs souvent les premières personnes à deviner qu'une travailleuse subit de la violence conjugale. Les milieux de travail peuvent donc devenir des espaces sécuritaires, de soutien et de sensibilisation.



## Agir syndicalement

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

- Rappeler à l'employeur ses obligations légales en matière de violence conjugale (voir la section sur les dispositions légales, en page 21).
- Négocier de nouvelles clauses de convention collective avec l'employeur, par exemple :
  - L'inclusion de la violence conjugale dans la clause portant sur la violence et le harcèlement au travail afin que cette forme de violence soit reconnue comme pouvant survenir au travail. Des exemples de clauses sont proposés en page 28;
  - L'obtention de congés payés supplémentaires à ceux prévus à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) ou au *Code canadien du travail* pour les victimes de violence conjugale;
  - L'obtention de congés sans solde;  
Lorsque ces congés sont négociés, il faut voir à spécifier qu'ils s'ajoutent aux congés prévus à la LNT ou au *Code canadien du travail* (voir ci-dessous).
  - L'inscription à la convention des congés prévus à la *Loi sur les normes du travail* (LNT), et pour les milieux de travail de compétence fédérale, au *Code canadien du travail*, et ce, même si les conventions collectives sont réputées les contenir. De la sorte, on s'assure que les membres du syndicat en sont informés;
- Rappelons que la réforme de la *Loi sur les normes du travail*, adoptée en 2018, a introduit de nouvelles dispositions offrant certains congés aux victimes de violence conjugale. Ainsi, elle prévoit deux congés rémunérés par année en raison de maladie, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel<sup>24</sup>. Pour pouvoir en bénéficier, il faut compter au moins trois mois de service continu. Par ailleurs, la LNT prévoit également qu'un ou une salarié-e victime de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel peut s'absenter du travail sans salaire jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois, et jusqu'à 104 semaines si elle a subi des préjudices corporels graves en lien avec un acte criminel. Le ou la salarié-e doit aviser l'employeur de son absence le plus rapidement possible. L'employeur pourra, seulement si les circonstances le justifient en raison de la durée et du caractère répétitif des absences, demander un document justificatif. À titre d'exemple, elle pourrait fournir un certificat médical, un rapport

de police ou encore une attestation de la maison d'hébergement ou d'un organisme venant en aide aux victimes de violence conjugale. À son retour au travail, elle récupère son poste avec toutes les conditions auxquelles elle aurait eu droit sans le congé. Il en est de même pour sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite, sous réserve du paiement habituel des cotisations qui sont exigibles relativement auxdits régimes ; ses droits sont ainsi préservés.

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

Pour les établissements ou les entreprises de compétence fédérale, le *Code canadien du travail* prévoit, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, que le ou la salarié-e victime de violence familiale ou le parent d'un enfant qui en est victime a le droit, à chaque année civile, à un congé d'au plus dix jours qu'il peut prendre en une ou plusieurs périodes d'au moins une journée. Si la personne concernée travaille pour le même employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les cinq premiers jours du congé lui sont payés. Ces congés doivent notamment servir à recevoir des soins médicaux ou psychologiques, à obtenir des services de ressources spécialisées en violence conjugale, à recevoir de l'aide sur le plan juridique ou encore à déménager<sup>25</sup>. À l'instar de la LNT, le *Code canadien du travail* prévoit que l'employeur peut demander des pièces justificatives. Le ou la salarié-e n'est tenu de les fournir que s'il lui est possible de les obtenir.

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



Ce protocole devra inclure une marche à suivre lorsque le conjoint et la victime sont tous deux membres du syndicat. Au-delà des interventions que fera l'employeur, le syndicat devra procéder à une enquête, comme dans les cas de violence et de harcèlement entre deux membres de l'accréditation. La sécurité de la victime devra être assurée; le syndicat devra jouer son rôle à cet égard, notamment en rappelant à l'employeur ses obligations légales en matière de violence conjugale. Ainsi, des mesures pourraient être prises afin que victime et agresseur ne travaillent pas durant les mêmes quarts de travail, dans la même équipe ou au même endroit, par exemple.

Le devoir légal de représentation impose au syndicat de mener une enquête serrée, complète et sérieuse, laquelle devra s'appuyer sur des faits et sur le droit. À ce chapitre, il sera important de faire appel rapidement à la conseillère ou au conseiller syndical de la CSN attribué à votre dossier. Il importe également de souligner que le syndicat a la légitimité d'enquêter sur les actes de violence ou de harcèlement s'étant déroulés dans le contexte du travail, incluant le télétravail, reconnu comme un lieu de travail, tel que le prévoit l'article 5.1 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST)*. Les lieux de travail comprennent également des espaces comme le stationnement ou les ascenseurs, par exemple. Toutefois, ce qui se passe à l'extérieur du contexte du travail ne peut faire partie de l'enquête. Il reste que si cette enquête révèle qu'il y a violence conjugale, des mesures doivent être prises rapidement pour assurer la sécurité de la personne qui en est victime au travail et celles des autres collègues, comme cela est indiqué plus haut. Si celle-ci y consent, vous pouvez également lui apporter du soutien, notamment en la dirigeant vers une maison d'aide et d'hébergement pour victimes de violence conjugale (voir l'encadré de la page 25 *Ressources en matière de violence conjugale*) et aux collègues du réseau d'entraide, s'il en existe un dans le milieu de travail. Pour en savoir plus sur le devoir de représentation, vous pouvez consulter le *Guide d'intervention en matière de conflit, d'incivilité, de violence et de harcèlement au travail*<sup>26</sup> et le chapitre traitant de l'enquête syndicale lors d'une plainte officielle ou d'une mesure disciplinaire dans le *Guide de prévention de la violence et du harcèlement au travail* de la CSN<sup>27</sup>. Enfin, quoique les deux membres aient droit à une représentation juste, la sécurité de toutes et de tous au travail doit être assurée. En ce sens, l'intolérable ne peut être toléré; c'est le cas, d'ailleurs, de tous comportements violents, qu'ils soient perpétrés par des membres du syndicat ou non.

- Organiser des activités syndicales pour sensibiliser vos membres à cette problématique et leur donner de l'information sur le sujet, notamment à l'occasion de journées thématiques sur la condition féminine (par exemple lors des 12 jours contre la violence faite aux femmes qui s'échelonnent du 25 novembre au 6 décembre ou pour la journée du 8 mars). Vous pouvez faire de la sensibilisation et les informer en inscrivant un point d'information à l'ordre du jour de l'assemblée générale, par le biais des réseaux sociaux (groupe FB de votre syndicat, message dans le journal syndical, tracts d'information, etc.) ou en affichant le matériel de la campagne *Agis pour que ça cesse*. Plusieurs vidéos peuvent être utilisées lors de ces activités (à cet effet, voir l'encadré de la page 27 *Liens utiles en matière de violence conjugale*).
- S'associer avec une maison d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale. Ces ressources sont les mieux placées pour intervenir et offrir des services aux femmes victimes de violence conjugale. À noter que les maisons d'aide et d'hébergement membres du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale peuvent soutenir les syndicats dans l'organisation d'activités de sensibilisation. Ces groupes peuvent fournir de l'information pertinente, donner des conférences, répondre aux questions de vos membres, conseiller le comité exécutif syndical, aider à mettre en place des mesures de soutien, etc. Le Regroupement a produit des outils de sensibilisation adaptés aux employeurs et aux syndicats (*affiches et dépliants*) qui peuvent être utilisés et diffusés dans les milieux de travail. Un dépliant contenant les coordonnées des maisons membres du Regroupement a aussi été produit. Pour télécharger tous ces outils, consultez l'encadré *Liens utiles en matière de violence conjugale* de la page 27.



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

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

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

### **DES GESTES ET DES MOTS POUR RASSURER**

- Écouter sans juger ni la victime ni l'agresseur.
- Respecter le rythme de la victime dans le dévoilement de son histoire.
- La croire et ne pas minimiser les événements qu'elle vit.
- Préciser qu'elle n'est pas responsable de ce qu'elle vit.
- Exprimer à haute voix les manifestations de violence qu'on repère dans son discours.
- Se positionner contre la violence.
- Respecter son ambivalence face au conjoint violent.
- La diriger vers les services offerts par les maisons d'hébergement.
- Lui indiquer que vous serez là pour elle, peu importe sa décision.
- La laisser s'exprimer sur différentes phases de la relation.
- Vérifier si elle a peur ou si d'autres personnes ont peur pour elle ou pour ses enfants.
- Se rappeler que la femme peut être dans différentes phases du cycle de la violence du conjoint, soit l'escalade de la tension, l'explosion, la déresponsabilisation, l'accalmie et la rémission. Au cours de ces phases, la personne qui subit la violence peut, tour à tour, croire qu'elle pourra contrôler la situation, ressentir de la colère, de la honte et de la peur, se sentir coupable et espérer que sa relation amoureuse devienne enfin saine<sup>28</sup>.

- Si vous sentez que la sécurité de la femme ou de ses enfants est compromise, n'hésitez pas à agir. Lors d'une situation comportant un danger imminent de blessure grave ou de mort, n'hésitez pas à appeler la police. Outre ces cas, il faut laisser la personne victime de violence conjugale prendre ses propres décisions en lui rappelant que des maisons d'aide offrent des services multiples tels que de l'écoute, du soutien et de l'hébergement sécuritaire. Vous pouvez lui conseiller de prendre certaines précautions, par exemple en plaçant en sécurité et hors de la maison des documents légaux importants comme son certificat de naissance et son passeport ainsi que ceux de ses enfants. La victime devrait aussi garder dans son sac à main son téléphone cellulaire, ses cartes de crédit et d'assurance sociale ainsi que ses cartes d'assurance-maladie et d'hôpital et celles de ses enfants, de l'argent comptant, son permis de conduire, ses clés de maison et des numéros de téléphone importants comme ceux de personnes de confiance (ami-es, membres de la famille) et du refuge pour femmes le plus proche.

- Quoiqu’il faille prendre toutes les mesures possibles pour respecter la vie privée de la personne, il se peut que vous ayez à signaler l’incident à une autre personne s’il y a un risque imminent de danger. Pour cette raison, vous ne pouvez lui promettre la confidentialité en toutes circonstances.
- S’assurer de faire appliquer les clauses prévues à cet effet dans la convention collective. Comme cela est indiqué plus haut, des congés sont prévus à la *Loi sur les normes du travail* et au *Code canadien du travail* pour les personnes victimes de violence conjugale.
- De concert avec la personne qui subit de la violence et l’employeur (à qui incombe des obligations légales en matière de violence conjugale), prévoir la mise en place d’un plan de sécurité sur le lieu de travail.
- Diriger la personne vers les ressources spécialisées appropriées (voir l’encadré de la page 25 *Ressources en matière de violence conjugale*).
- L’inviter à s’adresser au réseau d’entraide s’il en existe un dans le milieu de travail.



## Avoir recours aux services policiers

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

Par ailleurs, avant de faire appel à la police, il faut bien évaluer les impacts<sup>29</sup> de cette démarche sur les personnes concernées :

- Enjeux entourant la citoyenneté canadienne : S’il s’agit d’une personne qui a un permis de résidence temporaire (pour le travail, les études ou comme demandeuse d’asile avant d’avoir un statut de réfugié), qui détient un permis expiré ou dont le statut de réfugié n’a pas été accepté, faire appel aux services policiers peut représenter un risque d’expulsion du pays<sup>30</sup>;
- Communauté LGBTQ+ : Le fait de contacter la police pourrait avoir pour conséquence sur les membres de cette communauté de devoir sortir du placard, et ce, contre leur gré;
- Femmes autochtones : L’histoire des peuples autochtones, et des femmes en particulier, est composée d’innombrables constats de brutalité policière. Leurs craintes sont légitimes.



## **Dispositions légales relatives à la violence conjugale**





## Obligations légales en matière de violence conjugale

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) prévoit dorénavant des obligations légales pour les employeurs en ce qui a trait à la violence conjugale :

*«51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment : (...) 16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.*

*Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence<sup>31</sup>.»*

Lorsque la situation de violence est portée à sa connaissance ou bien que des signes et des manifestations se produisent sur les lieux de travail, l'employeur a l'obligation d'agir. Il a le devoir d'être proactif et ne doit pas laisser aller la situation. Il doit donc assurer la protection d'une personne aux prises avec la violence conjugale dont des signes se manifestent au travail.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), qui est responsable de l'application des lois du travail au Québec, propose des mesures<sup>32</sup> de prévention pouvant être mises en place par les employeurs, notamment :

- Mettre en place une politique sur la violence conjugale ou un volet dans la politique sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail;
- Veiller à ce que les milieux de travail soient équipés et aménagés pour assurer la protection du personnel (contrôle de l'accès aux lieux de travail, caméras de sécurité, bouton panique, accès rapide et sécuritaire aux services d'urgence, etc.);
- S'assurer que l'organisation du travail ainsi que les pratiques et façons de faire pour l'accomplir soient sécuritaires et protègent la santé des travailleuses et travailleurs (par exemple, la présence d'autres collègues au travail, des bureaux à l'accès contrôlé, des outils de communication dont les coordonnées sont secrètes si la victime le souhaite, etc.);
- Voir à la sensibilisation et à la formation du personnel;
- Identifier les risques, les contrôler et les corriger : pour ce faire, l'employeur doit s'assurer que les personnes chargées de le faire sont formées adéquatement, qu'elles sont au fait des modalités de travail pouvant poser des risques pour les victimes, des dangers associés aux lieux physiques et aux outils de communication, des correctifs à apporter et de leur suivi.



## Milieus de travail sous réglementation fédérale

Pour les établissements de juridiction fédérale, des réformes apportées au *Code canadien du travail* ont introduit de nouvelles obligations pour les employeurs en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail. En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les amendements au nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*<sup>33</sup> visent également les situations liées à la violence conjugale ou domestique.

En vertu du Règlement, l'employeur, en collaboration avec les personnes représentant les travailleuses et travailleurs (le syndicat lorsque le milieu de travail est syndiqué), doit entreprendre diverses actions, notamment :

- L'évaluation du milieu de travail afin de recenser les facteurs de risque et l'élaboration de mesures de prévention liés à ces risques, qu'ils soient internes ou externes. Tous les trois ans, cet exercice doit être répété et mis à jour, s'il y a lieu ;
  - Précisons que l'évaluation des risques inclut de tenir compte « des circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et à de la violence dans le lieu de travail<sup>34</sup> ».
- L'élaboration et la mise en place d'une politique de prévention obligatoire, laquelle comprend, entre autres, une description des facteurs de risque internes et externes, un résumé de la formation obligatoire pour l'ensemble du personnel, un résumé du processus lors du dépôt d'une plainte ou d'un signalement (intitulé « processus de règlement ») et un résumé des mesures d'urgence ainsi que la façon d'informer les employé-es de ces mesures lors d'un danger immédiat ;
- L'instauration d'une formation obligatoire pour tout le personnel, incluant « la façon de reconnaître, de réduire et de prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et comment y donner suite<sup>35</sup> ».



L'employeur doit aussi travailler à :

- L'élaboration d'un processus de règlement, lequel prévoit une série d'étapes : entre autres, dans les sept jours de la réception d'une plainte ou d'un signalement, l'employeur doit notamment informer les parties concernées des différentes étapes du processus, qui doivent être amorcées dans les 45 jours. Les parties sont invitées à résoudre les différends et s'il n'y a pas d'entente, la plainte est traitée par voie de conciliation ou d'enquête.
  - L'employeur doit aussi prendre des mesures lorsqu'il est mis au courant d'une situation de violence conjugale : « Pour tous les incidents de violence familiale ou conjugale dont l'employeur est informé, il doit procéder à une évaluation des risques et élaborer un plan de sécurité au travail, au besoin, afin d'éviter un risque accru pour la victime et d'autres personnes qui fréquentent le lieu de travail. L'employeur doit aussi aiguiller la victime vers des ressources de soutien internes et externes<sup>36</sup>. » Lorsque l'incident se produit dans le lieu de travail, l'employeur doit suivre les étapes du processus de règlement.





- En cas d'urgence ou de danger, faites le **911**.
- **SOS violence conjugale** ([www.sosviolenceconjugale.ca/](http://www.sosviolenceconjugale.ca/)) offre des services d'accueil, d'évaluation, d'information, de sensibilisation, de soutien et de référence bilingues, gratuits, anonymes et confidentiels 24 h sur 24, 7 jours sur 7 aux personnes qui subissent de la violence conjugale ou qui sont concernées par cette problématique.  
ATS : 1 800 363-9010, [sos@sosviolenceconjugale.ca](mailto:sos@sosviolenceconjugale.ca).
- Les maisons d'aide et d'hébergement pour les femmes victimes de violence conjugale offrent des services avec ou sans hébergement, gratuits et confidentiels. Aide téléphonique ou en personne, information et référence, hébergement sécuritaire, soutien individuel et de groupe, prévention et sensibilisation dans la communauté, services de consultation pour les proches et les professionnel·les, accompagnement dans les démarches administratives et juridiques ainsi que dans les démarches relatives à l'immigration, etc. Consultez la liste des maisons membres du **Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale** (<https://maisons-femmes.qc.ca/>) ou celle de la **Fédération des maisons d'hébergement pour femmes** (<http://fede.qc.ca/maisons>).
- **Rebâtir** offre gratuitement quatre heures de conseils juridiques pour les personnes victimes de violence sexuelle et de violence conjugale.  
Pour en savoir plus : 1 833 732-2847, [projet@rebatir.ca](mailto:projet@rebatir.ca) ou [www.rebatir.ca/](http://www.rebatir.ca/).
- Le **Bouclier d'Athéna Services familiaux** (<http://shieldofathena.com/fr>) offre des services professionnels de soutien, d'intervention et de prévention culturellement et linguistiquement adaptés aux besoins des femmes victimes de violence familiale et de leurs enfants ainsi qu'aux membres des communautés ethnoculturelles : 514 274-8117 ou 1 877 274-8117 (Montréal), 450 688-6584 (Laval).
- La **Maison pour femmes immigrantes** ([www.maisonpourfemmesimmigrantes.com/](http://www.maisonpourfemmesimmigrantes.com/)) répond aux besoins des femmes issues de l'immigration ainsi qu'à leurs enfants victimes de violence conjugale. Situé à Québec, l'établissement offre plusieurs services, notamment des services d'hébergement et d'accompagnement dans des démarches multiples, de l'écoute téléphonique (24 h sur 24, 7 jours sur 7), des services d'interprète, etc. : 418 652-9761 ou 418 208-4967 (WhatsApp).

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

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



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

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

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

- *La violence conjugale et le milieu de travail* : <https://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail/>;
- *Violence conjugale et travail, série de vidéos* : [www.youtube.com/channel/UCiQWWaMRP4yIlkG1zh\\_rliQ](http://www.youtube.com/channel/UCiQWWaMRP4yIlkG1zh_rliQ);
- Série de capsules sur la violence conjugale vécue par des lesbiennes, par des femmes sourdes et par des hommes et produites par la Table de concertation en violence conjugale de Montréal : [www.tcvcm.ca/page/capsules-de-sensibilisation](http://www.tcvcm.ca/page/capsules-de-sensibilisation);
- Le guide d'animation sur la diversité sexuelle et de genre *Ni plus ni moins comme tout le monde*, produit par la CSN, a pour objectif, entre autres, la défense des droits des personnes LGBTQ+ en milieu de travail : [https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/09/2017-06-01\\_lgbt\\_publication\\_csn.pdf](https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/09/2017-06-01_lgbt_publication_csn.pdf);
- Pour obtenir les différents outils produits par la CSN sur la prévention de la violence et du harcèlement, consulter la page Web [agispourquecacesse.com](http://agispourquecacesse.com) ou le Portail de formation en santé et sécurité au travail de la CSN à cette adresse : <https://formationsst.csn.info/>.





**Exemples de clauses  
pouvant être négociées dans  
la convention collective**

---



## Exemple de chapitre de convention collective intégrant l'enjeu de la violence conjugale<sup>37</sup>

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

### PRINCIPE

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

### DÉFINITIONS

#### **Harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le ou la salarié-e<sup>38</sup>.

#### **Violence**

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

#### **Violence conjugale**

La violence conjugale ou entre partenaires intimes comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation actuelle ou passée. La violence conjugale peut se faire sentir jusque sur les lieux de travail.

## ENGAGEMENT DES PARTIES

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

## RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

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

## COMITÉ DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

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

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

## MANDAT DU COMITÉ<sup>39</sup>

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

- De veiller à la prévention de la violence et du harcèlement et de proposer des moyens afin d’instaurer et de maintenir un climat de travail sain et exempt de violence et de harcèlement. Le comité effectue ses travaux dans un esprit pacifique et de collaboration.
- D’analyser les facteurs de risque organisationnels, sociaux et culturels qui peuvent être à la source des situations de violence et de harcèlement. Il est également responsable de suggérer des mesures de prévention.
- De s’adjoindre toute personne-ressource qu’il juge nécessaire.
- Dans le cas de violence conjugale, les membres du comité peuvent faire des recommandations afin de soutenir le ou la salarié-e, de protéger sa confidentialité et d’assurer sa sécurité. Ils peuvent notamment négocier :
  - la publication à chaque renouvellement de convention collective d’une liste à jour des organismes spécialisés en violence conjugale de la région ;
  - l’aménagement de l’horaire de travail de la personne salariée concernée ;
  - l’aménagement de ses outils de travail afin que ses coordonnées professionnelles soient secrètes ;
  - la planification de procédures au cas où le conjoint se présente sur les lieux de travail ou s’il réussit à joindre le ou la salarié-e par l’entremise des appareils de communication de l’employeur ;
  - l’aménagement d’un local pour permettre au ou à la salarié-e d’effectuer certaines démarches (rendez-vous médicaux ou auprès d’une ressource, procédures judiciaires, contacts pour déménagement ou autres) ;
  - Toute autre mesure permettant de protéger et de rassurer le ou la salarié-e visé.

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



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

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

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

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

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

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

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





## NOTES ET RÉFÉRENCES

- 1 Quoique des documents aient déjà été produits sur la question, notamment les guides syndicaux du Comité national de la condition féminine de la CSN *Mettre fin à la violence conjugale contre les femmes*, publié en 1994, ainsi que *La violence, c'est frappant*, de la Fédération des affaires sociales (maintenant la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN), également publié en 1994, la CSN réactualise la question avec ce nouveau guide qui s'inscrit dans la campagne CSN Agis pour que ça cesse. Le présent guide inclut également les nouvelles dispositions juridiques relatives à cet enjeu.
- 2 LECLERC, Joanie, Geneviève MALBOEUF, Yanicka POIRIER et France GAGNON. *L'action gouvernementale en matière de violence conjugale, entre équité et égalité*, Québec, [Fichier PDF], 2017. [<https://gepps.ca/wp-content/uploads/action-gouvernementale-en-matiere-de-violence-conjugale.pdf>].
- 3 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*, [Fichier PDF], gouvernement du Québec, 1995, p. 23. [[https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000625/?&txt=Pr%C3%A9venir,%20d%C3%A9pister,%20contrer%20la%20violence%20conjugale&msss\\_valpub&date=DESC](https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000625/?&txt=Pr%C3%A9venir,%20d%C3%A9pister,%20contrer%20la%20violence%20conjugale&msss_valpub&date=DESC)].
- 4 CRUZ, Michelle S. *Le concept de contrôle coercitif : une avenue prometteuse pour défendre les droits des victimes?*, [En ligne], conférence présentée au colloque « Engagé.e.s ensemble contre la violence conjugale » organisé par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, Montréal, novembre 2019. [<https://maisons-femmes.qc.ca/colloque-engage-e-s-ensemble-contre-la-violence-conjugale/>].
- 5 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ). *Trousse média sur la violence conjugale*, [En ligne], Montréal, INSPQ, 2020. [[www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/faits-saillants](http://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/faits-saillants)].
- 6 LAFOREST, J., P. MAURICE, et L. M. BOUCHARD, (dir.). *Rapport québécois sur la violence et la santé*, [Fichier PDF], Montréal, INSPQ, 2018, p. 153. [[www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380\\_rapport\\_quebecois\\_violence\\_sante.pdf](http://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf)].
- 7 COX, Rachel. *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec*, [Rapport de recherche en ligne], Montréal, UQAM, septembre 2019, p. 4. [[https://rcentres.qc.ca/wp-content/uploads/2020/02/Violence\\_conjugale\\_reconnaissance\\_explicite\\_obligation\\_employeur.pdf](https://rcentres.qc.ca/wp-content/uploads/2020/02/Violence_conjugale_reconnaissance_explicite_obligation_employeur.pdf)].
- 8 Pour en savoir plus sur les facteurs de risque en matière de violence conjugale, consulter le chapitre 5 intitulé « La violence conjugale » du *Rapport québécois sur la violence et la santé* de l'Institut national de santé publique du Québec publié en 2018. [[www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380\\_rapport\\_quebecois\\_violence\\_sante.pdf](http://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf)].
- 9 ENQUÊTE NATIONALE SUR LES FEMMES ET LES FILLES AUTOCHTONES DISPARUES ET ASSASSINÉES. *Réclamer notre pouvoir et notre place*, [En ligne], 2019. [<https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/>].
- 10 FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (FAQ). *Nāniawig Māmawe Ninawind. Debout et solidaires. Femmes autochtones disparues ou assassinées au Québec*, [Fichier PDF], Kahnawake, FAQ, 2015. [<https://www.faq-qnw.org/wp-content/uploads/2016/09/RapportFADA-Copie.pdf>].
- 11 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ). *Trousse média sur la violence conjugale – Contexte de vulnérabilité : femmes autochtones*, [En ligne], Montréal, INSPQ, 2020. [[www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/contextes-de-vulnerabilite/femmes-autochtones](http://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/contextes-de-vulnerabilite/femmes-autochtones)].
- 12 STATISTIQUE CANADA. *La violence entre partenaires intimes de même sexe : affaires déclarées par la police au Canada, 2009 à 2017*, [En ligne], Ottawa, Statistique Canada, 2019. [<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2019001/article/00005-eng.htm>].
- 13 DUVAL, Alexandre. 2016. *Violence conjugale chez les gais : aucune ressource pour les victimes*, [En ligne], Montréal, 2 novembre 2016. [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/811541/violence-conjugale-couples-meme-sexe>].
- 14 SASSEVILLE, Nathalie. *Le cumul de contextes de vulnérabilités à la VC chez les personnes handicapées aînées et immigrantes*, [En ligne], Forum provincial « Agressions sexuelles – Violence conjugale », Drummondville, 31 mai 2018. [<https://ciusssmq.ca/telechargement/748/le-cumul-de-contextes-de-vulnerabilites-a-la-vc-chez-les-personnes-handicapees-a>].
- 15 SIMICH, Griselda. *L'expérience de la violence conjugale chez des femmes immigrantes de Gatineau*, [En ligne], Montréal, UQAM, 2015. [<https://crises.uqam.ca/cahiers/tm1601-lexperience-de-la-violence-conjugale-chez-des-femmes-immigrantes-de-gatineau/>].



- 16 CHOUAKRI, Yasmina. 2019. *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observée*, [Fichier PDF], Montréal, Comité consultatif femmes et Commission des partenaires du marché du travail, mai 2019. [[https://ccfemme.files.wordpress.com/2019/09/ccf\\_femmes-immigrantes\\_rapportrechercheaction\\_mai-2019.pdf](https://ccfemme.files.wordpress.com/2019/09/ccf_femmes-immigrantes_rapportrechercheaction_mai-2019.pdf)].
- 17 INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIOÉCONOMIQUES, *Inégales dans la tourmente*, [Fichier PDF], Montréal, IRIS, mars 2021, [[https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/Femmes\\_et\\_crises\\_WEB1.pdf](https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/Femmes_et_crises_WEB1.pdf)].
- 18 REGROUPEMENT DES MAISONS POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALE. *Milieux de travail alliés contre la violence conjugale*, [En ligne], Montréal, novembre 2019. [<https://maisons-femmes.qc.ca/campagnes-de-sensibilisation/milieux-de-travail-allies-contre-la-violence-conjugale/>].
- 19 WATHEN, C. N., J. C. D. MACGREGOR et B. J. MACQUARRIE, avec the Canadian Labour Congress. *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?* [Premières conclusions consultées en ligne d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail], [En ligne], London, ON, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children, 2014. [<https://congresdutravail.ca/ violence-conjugale-au-travail/>].
- 20 SCOTT, K. L., D. B. LIM, T. KELLY, M. HOLMES, B. J. MACQUARRIE, C. N. WATHEN et J. C. D. MACGREGOR. *Domestic Violence at the Workplace: Investigating the Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces*, [Fichier PDF], Toronto, Université de Toronto, 2017. [<https://www.dvatwork.ca/resources-1>].
- 21 COX, Rachel, avec la collaboration de Marie-Eve DESMARAIS et de Shanie ROY. *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec*, [Rapport de recherche en ligne], Montréal : Service aux collectivités de l'UQAM, 2019. [<https://sac.uqam.ca/le-service-aux-collectivites/comment-elaborer-un-projet/416-la-reconnaissance-d-une-obligation-explicite-de-l-employeur-en-matiere-de-violence-conjugale-au-quebec.html>].
- 22 ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT). *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, [En ligne], Genève, OIT, 2019. [[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO)].
- 23 ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT). *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement*, [En ligne], Genève, OIT, 2019. [[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:4000085:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO)].
- 24 D'autres motifs sont également prévus pour les deux congés payés, soit pour prendre soin d'un parent ou d'une personne auprès de qui il agit comme proche aidant, pour cause d'accident ou encore pour don d'organes ou de tissus à des fins de greffe. À noter que certains salarié-es sont exclus en tout ou en partie de la LNT. Pour plus de détails, consultez <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs-travailleuses-travailleurs-non-vises#:~:text=Les%20personnes%20travaillant%20dans%20une,la%20personne%20qui%20s'applique>.
- 25 Le Code canadien du travail précise les motifs justifiant la prise de ces congés, qui se résument à ceux-ci : « [...] obtenir des soins médicaux pour lui-même ou l'enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique; [...] obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale; [...] obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature; [...] déménager de façon temporaire ou permanente; [...] obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi; [...] se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou [...] participer à de telles instances; [...] prendre toute mesure prévue par règlement. » [<https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/normes-travail-federales/conges.html>].
- 26 CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). *Guide d'intervention en matière de conflit, d'incivilité, de violence et de harcèlement au travail*, [En ligne], Montréal, CSN, 2024. [[www.csn.qc.ca/agir/jagis/](http://www.csn.qc.ca/agir/jagis/)].
- 27 CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). *Trousse de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, [En ligne], Montréal, CSN, 2019. [[www.csn.qc.ca/2019-03-trousse-vht-csn/](http://www.csn.qc.ca/2019-03-trousse-vht-csn/)].
- 28 Tiré de PRENOVOST, Roxane. *Des victimes de violence conjugale qui ne reconnaissent pas les indices de la violence*, [En ligne], conférence présentée au colloque « Engagé.e.s ensemble contre la violence conjugale », Montréal, Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, novembre 2019. [<https://maisons-femmes.qc.ca/colloque-engage-e-s-ensemble-contre-la-violence-conjugale/>].
- 29 Inspiré de la source suivante : CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. *Comment la violence conjugale influence-t-elle les gens au travail?*, [En ligne], Ottawa, 2019. [<https://congresdutravail.ca/ violence-conjugale-au-travail/ comment-la-violence-conjugale-influence-t-elle-les-gens-au-travail/>].



- 30 Pour en savoir plus sur les enjeux d'immigration : FÉDÉRATION DES MAISONS D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES (FMHM), *Violence conjugale et familiale : les statuts d'immigration – Mieux comprendre la législation canadienne en matière d'immigration pour mieux intervenir auprès des femmes violentées ayant un statut d'immigration précaire*, [Fichier PDF], Montréal, FMHM, 2014. [<https://www.fmf.ca/sites/default/files/upload/documents/publications/2014-03-fmf-violence-conjugale-et-familiale-les-statuts-d-immigration.pdf>].
- 31 QUÉBEC. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, [En ligne], gouvernement du Québec, Québec, [<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>].
- 32 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). [En ligne; consulté le 11 novembre 2023], [[www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel)].
- 33 CANADA. *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail : DORS/2020-130*, [En ligne], Ottawa, gouvernement du Canada, [<https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/index.html>].
- 34 *Ibid.*
- 35 *Ibid.*
- 36 CANADA. *Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (PHV) - 943-1-IPG-104*, [En ligne], gouvernement du Canada, 27 janvier 2023, [<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/104-prevention-harcelement-violence.html>].
- 37 Cette clause type est inspirée du chapitre sur la violence et le harcèlement au travail de la convention collective du Syndicat des travailleuses et travailleurs non assujettis-CSN. Certains éléments concernant la violence conjugale ont été ajoutés et d'autres passages ont été modifiés. À noter qu'il est possible de consulter les conventions collectives du Québec sur le service en ligne Corail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale : <https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/docs/accueil.do>
- 38 QUÉBEC. *Loi sur les normes du travail*, [En ligne], gouvernement du Québec, Québec, 2020. [<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1>].
- 39 CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Trousse de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, op. cit.



Solidaire  
depuis 1921

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