



Créer un milieu de travail sécuritaire et aidant pour les employées immigrantes victimes de violence conjugale



Guide pratique à l'intention
des employeurs et des syndicats

Rédaction : Arina Grigorescu
Collaboratrices : Audrey Gagné-Breton, Sandra Trottier, Mathilde Trou
Révision : Marie-Dominique Lahaise
Conception graphique : Nouvelle Administration
Infographie : Karine Raymond
Illustrations : Marie-Pier Primeau

Le Regroupement remercie les membres du comité consultatif du projet « Outiller les milieux de travail pour améliorer la protection des employées immigrantes victimes de violence conjugale » pour leurs contributions entourant la rédaction de cet ouvrage.

La reproduction de ce document est permise à condition d'en citer la source.

Référence suggérée : Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC), *Créer un milieu de travail sécuritaire et aidant pour les employées immigrantes victimes de violence conjugale – Guide pratique à l'intention des employeurs et des syndicats*, 2024

Dépôt légal :
4^e trimestre 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN PAPIER : 978-2-921018-40-1
ISBN PDF : 978-2-921018-41-8
Tous droits réservés

Ce projet est financé par Femmes et Égalité des genres Canada.



© RMFVVC | maisons-femmes.qc.ca

Introduction

Devenir des milieux de travail alliés contre la violence conjugale vécue par les femmes immigrantes

- Le programme « Milieux de travail alliés contre la violence conjugale » du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. 01
- Employeur ou syndicat, comment devenir un allié contre la violence conjugale? 04

1. Comprendre

- La violence conjugale et le contrôle coercitif. 07
- Les réalités spécifiques des femmes immigrantes confrontées à la violence conjugale. 09
- La violence post-séparation en contexte d'immigration. 11
- Les manifestations et les conséquences, sur le lieu de travail, de la violence conjugale 12
- Les obligations de l'employeur 15
- Les limites du cadre d'intervention de l'employeur ou du syndicat. 17

2. Agir

- Partager des informations, former des personnes-ressources et sensibiliser le personnel sur les enjeux de la violence conjugale pour les femmes immigrantes. . . . 19
- Évaluer et corriger, sur le lieu de travail, les risques liés à la violence conjugale 21
- Adopter des politiques de travail ou de nouvelles clauses de convention collective qui précisent les mesures pour accompagner une employée victime de violence conjugale 23
- Conformité à la Loi 25. 25

3. Soutenir

- Comment reconnaître qu'une employée vit de la violence conjugale 27
- Épauler adéquatement une employée vivant de la violence conjugale. 29
- Offrir des mesures d'accommodement en cas de dévoilement de violence conjugale. 32
- Mettre en œuvre des mesures de sécurité en cas de situation à risque 35

Conclusion

Employeurs et syndicats, indispensables alliés. 40

Annexes

- A. Mise en situation : Les obstacles rencontrés par une femme immigrante 43
- B. Mise en situation : Soutenir une employée en télétravail. 45
- C. Ressources 46

Introduction

Devenir des milieux de travail alliés
contre la violence conjugale vécue
par les femmes immigrantes

Le programme « Milieux de travail alliés contre la violence conjugale » du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale

En 2021, le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale¹ (ci-après appelé « le Regroupement ») a lancé son programme de sensibilisation et de certification « Milieux de travail alliés contre la violence conjugale ». Ce programme a pour objectif de sensibiliser les employeurs, les syndicats et le personnel aux enjeux de la violence conjugale, en plus de les guider dans l'adoption de mesures concrètes visant à instaurer des environnements sécuritaires pour les employées victimes de violence conjugale.

Depuis le début du programme, **plus de 150 entreprises et organisations québécoises** ont répondu à l'appel. **Plus de 15 000 personnes** ont été sensibilisées à la problématique de la violence conjugale et **plus de 1 500** ont été formées comme personne-ressource dans leur organisation pour accompagner les employées victimes de violence conjugale.

¹ Le Regroupement est un réseau engagé, depuis 1979, pour le droit à l'intégrité physique et psychologique des femmes. Il regroupe plus de 45 maisons d'aide et d'hébergement réparties dans 16 régions administratives du Québec. Par sa mission d'éducation, de sensibilisation et d'action, le Regroupement :

- Contribue à faire évoluer les lois et les politiques pour mieux protéger les femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants;
- Déploie des stratégies de prévention permettant à la population, aux intervenantes et intervenants, ainsi qu'au gouvernement de mieux comprendre, dépister et agir en matière de violence conjugale;
- Crée et offre plusieurs formations et publications pour ses membres et pour le grand public.

Portés par cette mobilisation importante, le Regroupement et ses maisons membres encouragent maintenant les employeurs et les syndicats à poursuivre leur engagement contre la violence conjugale et à accorder une attention particulière aux défis spécifiques rencontrés par les femmes immigrantes.

Bien que la violence conjugale puisse prendre des formes similaires pour toutes les femmes², les obstacles auxquels sont confrontées celles ayant un parcours d'immigration sont nombreux et complexes : barrières linguistiques, discrimination, peur de révéler une situation de violence conjugale, méconnaissance de leurs droits et des ressources d'aide. Ces entraves complexifient considérablement leur demande d'aide.

Le milieu de travail peut s'avérer le seul endroit sécuritaire et soutenant pour les femmes violentées. C'est pourquoi le Regroupement est convaincu que les milieux de travail peuvent se positionner comme des alliés pour leurs employées immigrantes vivant une situation de violence conjugale.

² Dans les situations de violence conjugale au sein de couples hétérosexuels, il est clairement démontré que dans la très grande majorité des cas, c'est l'homme qui est l'auteur de violence. C'est pourquoi nous avons fait le choix d'utiliser un langage laissant entendre que la victime est de sexe féminin, et l'agresseur, de sexe masculin.

Le projet « Outiller les milieux de travail pour améliorer la protection des employées immigrantes victimes de violence conjugale » créé par le Regroupement offre une gamme de services et d'outils destinée aux gestionnaires, aux syndicats, aux responsables des ressources humaines et au personnel, afin de les outiller pour accompagner et diriger de manière adéquate une employée immigrante, victime de violence conjugale :

- **Des conférences destinées aux employeurs, aux syndicats et aux responsables des ressources humaines** pour les aider à reconnaître et à répondre à une situation de violence conjugale, et à mettre en place des mesures de prévention et de sécurité pour les employées victimes
- **Des conférences destinées au personnel** sur les manifestations et les impacts de la violence conjugale et sur les enjeux et les obstacles particuliers vécus par les femmes immigrantes
- **Des formations à l'intention des personnes-ressources** nommées en milieu de travail pour les aider à accompagner adéquatement les victimes de violence conjugale immigrantes
- **Un accompagnement personnalisé** des milieux de travail dans la mise en œuvre des mesures visant à les rendre plus sécuritaires et aidants pour les femmes immigrantes victimes de violence conjugale
- **Des outils** pour comprendre et agir contre la violence conjugale au travail

Pour en savoir plus sur le projet et notre offre de services : milieuxdetravailallies.com
Pour en savoir davantage sur le Regroupement : maisons-femmes.qc.ca

Employeur ou syndicat, comment devenir un allié contre la violence conjugale ?

Comprendre

Pour devenir un allié, il est essentiel de comprendre les manifestations de la violence conjugale et ses conséquences sur les victimes. Cela aide à la déconstruction des préjugés et des stéréotypes sur cette réalité et permet d'offrir un soutien adéquat aux femmes vivant de la violence.

Aller à la partie 1 de ce guide afin de mieux comprendre les réalités des femmes immigrantes confrontées à la violence conjugale.

Agir

Pour créer un milieu de travail sécuritaire, il s'avère primordial de mettre en place des mesures préventives pour contrer la violence conjugale et pour agir adéquatement en cas de situations à risque. En sensibilisant l'ensemble du personnel à la violence conjugale et en mettant en place des politiques et des actions concrètes pour soutenir les employées vivant de la violence, l'organisation adopte une approche proactive dans la lutte contre la violence conjugale. Depuis 2021, il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer la protection des travailleuses et des travailleurs exposés à la violence conjugale.

Aller à la partie 2 de ce guide pour découvrir les bonnes pratiques à mettre en place pour tout le personnel, en milieu de travail, pour agir contre la violence conjugale.

Soutenir

Pour offrir un soutien approprié, il est nécessaire de savoir reconnaître les signes de violence conjugale et de s'outiller pour aborder la situation avec une employée vivant de la violence. Un allié contre la violence conjugale respecte le rythme des victimes et les oriente vers des ressources spécialisées.

Aller à la partie 3 de ce guide pour apprendre à soutenir adéquatement une employée vivant de la violence conjugale.

1

Comprendre



La violence conjugale et le contrôle coercitif

« En 2022, [les femmes] représentent un peu plus de trois victimes sur quatre (75 %)³ »

La violence conjugale est une réalité sociale qui peut se manifester dans tous les types de relations amoureuses. Bien que cette violence puisse affecter toute personne, indépendamment de son âge, son orientation sexuelle, sa classe sociale, son origine, sa culture ou sa religion, il est important de rappeler que les victimes de violence conjugale en contexte hétérosexuel sont très majoritairement des femmes⁴.

La violence conjugale ne se manifeste pas que par des coups. Un partenaire violent met en place une panoplie de tactiques d'intimidation, d'isolement et de contrôle qui prive la victime de ses droits fondamentaux⁵. C'est ce qu'on appelle le contrôle coercitif.

Le contrôle coercitif n'est pas une nouvelle forme de violence conjugale. C'est une façon de voir la violence conjugale plus largement, avec de nouvelles lunettes. Il représente mieux l'étendue des violences vécues par les victimes, permettant de sortir d'une vision centrée sur des incidents isolés qui n'auraient aucun lien entre eux.

³ Institut de la statistique Québec. *Violence en contexte conjugal*. Consulté en ligne, juillet 2024.

⁴ Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC), *Boîte à outils sur le contrôle coercitif*, Outil 1, 2022.

⁵ Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC), *Le contrôle coercitif, un levier pour mieux repérer et intervenir en contexte de violence conjugale*, p. 12, 2022.

Le contrôle coercitif se définit comme une série de stratégies et d'actes intentionnels et répétés de violence, qui sont mis en place de façon progressive par un partenaire. Ces violences ne sont pas forcément physiques, mais bien souvent invisibles et insidieuses, et elles sont faites dans le but d'isoler, de contrôler et de priver la victime de sa liberté.

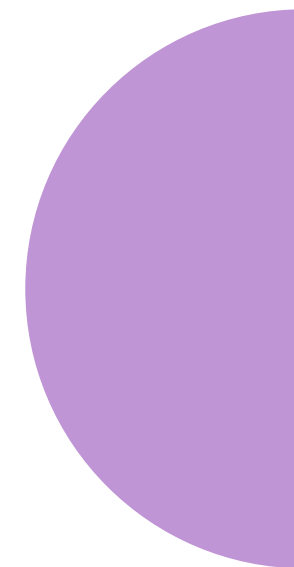
Les différentes manifestations du contrôle coercitif incluent, entre autres, la surveillance, les menaces, l'humiliation, la violence économique, le détournement cognitif, l'isolement, la violence sexuelle, la violence physique, le harcèlement, la violence spirituelle, l'abus par des technologies. Les victimes subissent souvent ces différentes formes de violence simultanément.

[Boîte à outils : Comprendre, reconnaître et intervenir face au contrôle coercitif : [version web](#)]

Les réalités spécifiques des femmes immigrantes confrontées à la violence conjugale

Les femmes immigrantes font face à une série d'obstacles complexes lorsqu'il s'agit de dénoncer une relation violente, de quitter leur partenaire violent et de demander de l'aide. Le processus d'immigration, déjà stressant en soi, accroît la vulnérabilité des victimes face à la violence conjugale⁶. Les femmes qui ont subi des traumatismes graves comme la guerre, la

torture, la violence conjugale ou la violence sexuelle peuvent en porter les séquelles à long terme⁷. Par ailleurs, des facteurs tels que le statut d'immigration, l'origine ethnique, le revenu, l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap peuvent également se combiner pour rajouter des obstacles et des formes d'oppression spécifiques⁸.



« L'appartenance à une minorité visible est un facteur de vulnérabilité supplémentaire pour les femmes immigrantes qui, en plus d'être victimes de discrimination par leur sexe, sont plus susceptibles de vivre de la discrimination, voire du racisme, par leur appartenance à une origine non européenne⁶ »

⁶ Le Devoir, *Des immigrantes enfermées à double tour dans la violence conjugale*. Consulté en ligne, juin 2024.

⁷ Comité consultatif femmes. *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées*, 2019.

⁸ Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC). *Boîte à outils sur le contrôle coercitif. Guide pour les avocats et les avocates en droit de l'immigration*, 2022.

Un conjoint violent peut utiliser délibérément les vulnérabilités liées au contexte migratoire pour contrôler sa conjointe immigrante. Ces tactiques exploitent souvent les barrières culturelles, linguistiques et juridiques auxquelles ces femmes sont confrontées.

Voici quelques exemples de manifestations de contrôle coercitif qui visent plus spécifiquement une femme immigrante :

- Menacer de la dénoncer à l'immigration et de lui faire perdre son statut ou de la faire déporter
- L'isoler et la garder dépendante financièrement en l'empêchant d'étudier, de travailler ou d'aller aux cours de francisation
- Menacer d'envoyer des photos ou des vidéos intimes à ses proches dans le pays d'origine
- Lui imposer des pratiques religieuses, culturelles ou sexuelles
- La convaincre qu'il peut la soutenir financièrement, qu'elle n'a pas besoin de travailler, pour mieux l'isoler
- La faire surveiller par la famille élargie ou par la communauté
- Lui interdire de fréquenter des personnes d'une autre culture
- Utiliser les enfants pour justifier qu'elle reste à la maison
- Contrôler l'accès à l'argent du couple, à son téléphone et à ses papiers d'identité ou d'immigration
- Lui faire croire que les personnes du pays d'accueil veulent lui nuire plutôt que l'aider
- Lui faire croire que si elle sort de la maison, elle sera arrêtée
- La forcer à signer des documents qu'elle ne comprend pas
- L'accompagner systématiquement à son travail
- Lui faire croire que si elle part pour aller dans une ressource d'aide avec ses enfants, il pourra l'accuser de kidnapping

[Manifestations du contrôle coercitif et exemples associés : [version web](#)]

Pour mieux comprendre les obstacles auxquels font face les femmes immigrantes, consultez la mise en situation en **annexe A** de ce guide.

La violence post-séparation en contexte d'immigration

Contrairement à ce que l'on pourrait espérer, la séparation ne met pas toujours fin aux violences. En réalité, ces violences peuvent même s'intensifier et prendre de nouvelles formes. Un conjoint violent peut utiliser divers moyens pour convaincre la victime de reprendre la relation, l'empêcher de faire valoir ses droits, se venger ou poursuivre le contrôle.

Dans un contexte migratoire, un conjoint violent peut menacer sa partenaire qui veut le quitter de la renvoyer dans son pays d'origine, de faire une plainte à la DPJ, de compromettre son honneur, de retourner sa communauté contre elle, de prendre ses enfants, de prendre son argent, de refuser le divorce ou la séparation, etc.⁹. Bien souvent, le conjoint violent détient et cache les papiers d'immigration de sa conjointe et des enfants afin de maintenir son contrôle et de rendre encore plus difficile toute tentative de rupture.

Un conjoint violent pourra poursuivre son contrôle après la séparation en utilisant le processus judiciaire en cours : en multipliant et en prolongeant les procédures liées à la séparation, en ne respectant pas les ordonnances de non-communication ou encore en faisant de fausses accusations de violence ou d'aliénation parentale contre la victime¹⁰. Le contrôle peut également se maintenir par le biais du rôle parental, notamment par des tentatives d'aliénation de l'enfant envers sa mère ou en remettant

en question les compétences parentales de la mère. De plus, le conjoint violent peut refuser de payer la pension alimentaire ou même cesser de travailler pour éviter d'en verser une¹¹. Ces tactiques visent à maintenir la femme et les enfants dans une situation de dépendance et de peur, même après la fin de la relation.

Par ailleurs, la méconnaissance des ressources d'aide ou de soutien peut venir compliquer considérablement la rupture. L'absence d'accès à une représentation juridique, par exemple, peut amener une femme immigrante à tout perdre : son statut, la garde de ses enfants, le droit de travailler ou encore d'avoir accès aux soins de santé. Il faut également prendre en considération que certaines femmes immigrantes, du fait de leur expérience passée avec certaines institutions, notamment la police, ont des réticences ou ont peur d'entrer en contact avec le système de justice.

La période de rupture représente souvent le moment le plus dangereux pour les femmes victimes de violence conjugale. Un grand nombre de féminicides se produisent alors que la séparation était imminente. Afin de renforcer leur sécurité et leur bien-être, il est crucial de leur fournir un soutien adapté à leurs besoins spécifiques. Respecter leur rythme et les orienter vers des ressources spécialisées sont des mesures essentielles pour accompagner les victimes durant cette période critique.

⁹ Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC, *Boîte à outils sur le contrôle coercitif*, 2022.

¹⁰ SOS Violence conjugale, *SOS – info Tout ce que vous devez savoir sur la violence conjugale... ou presque*, Édition 2024.

¹¹ Ibid.

Les manifestations et les conséquences, sur le lieu de travail, de la violence conjugale

La violence conjugale affecte la santé et la sécurité non seulement des employées victimes de violence, mais également celles de leurs collègues et de leur employeur. Elle présente un risque « [...] dans tous les milieux de travail, sans distinction¹² ».

Le conjoint violent peut poursuivre ses agressions même lorsque la victime est au travail, peu importe où se situe le lieu de

travail (domicile, bureau, chez un client). Les menaces par textos, les insultes, les appels incessants ou encore la présence directe sur le lieu de travail ne sont que quelques-unes des formes de violence conjugale qui peuvent se manifester en milieu de travail. La victime peut être suivie dans ses déplacements au travail, empêchée de se rendre sur son lieu de travail, ou encore subir des violences avant d'y arriver, pendant ou après le travail.

Voici d'autres tactiques utilisées par l'agresseur pour maintenir son contrôle et qui ont un impact sur la capacité de la victime à garder son emploi¹³:

- Menacer de faire du mal aux enfants
- Lui demander de démissionner
- Dissimuler les clés de la maison, de la voiture
- Lui demander de refuser des promotions
- Refuser de lui donner de l'argent pour le transport
- Dévaloriser son travail et ses réussites professionnelles
- Cacher ou détruire ses vêtements ou ses documents de travail
- Installer des dispositifs de géolocalisation pour surveiller ses déplacements
- L'empêcher de dormir
- Appeler son employeur pour lui parler d'elle
- Exiger qu'elle l'appelle lors de ses pauses

¹² CNESST, *Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel*. Consulté en ligne, juin 2024.

¹³ Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC), *Guide à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé-es*, 2021.

Les conséquences pour l'employée victime peuvent aller jusqu'à la perte de son emploi¹⁴. Une étude aux États-Unis, réalisée auprès de 2 400 personnes, démontre que parmi les victimes de violence conjugale, « 8,5 % rapportaient avoir déjà perdu un emploi en raison de la violence conjugale, et 40 % ont dû s'absenter en raison d'une situation de violence conjugale, principalement pour des rendez-vous médicaux ou des séances de thérapie¹⁵ ».

La victime peut également être très stressée et anxieuse au travail, fatiguée, blessée ou même malade en raison des violences subies¹⁶. Cela peut affecter sa capacité à finir ses tâches ou même à rester concentrée au travail. Les absences et les retards non expliqués peuvent s'accumuler, menant à des mesures disciplinaires ou même à la perte de l'emploi. En télétravail, l'isolement des victimes de violence conjugale est accentué par le fait que les interactions se font principalement par des plateformes en ligne, ce qui limite les échanges personnels et les occasions de demander de l'aide¹⁷.

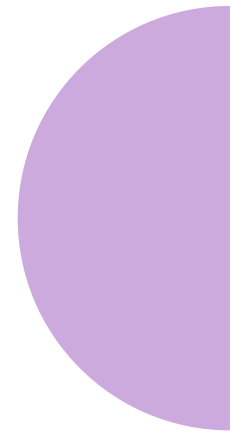
Les collègues sont souvent les premiers informés d'une situation de violence conjugale. En effet, les employées victimes dévoilent plus facilement à leurs collègues qu'à leur employeur une situation de violence conjugale. Les collègues peuvent alors ressentir du stress, un sentiment d'impuissance, de l'inquiétude pour la sécurité de la victime ou même pour leur propre sécurité.

¹⁴ Nasr C., Hénault-Ar-Bour B., Poitras D., Gagné D., *Les programmes de prévention de la violence conjugale déployés dans le milieu de travail – Synthèse des connaissances*, 2022.

¹⁵ Ibid., p. 10

¹⁶ Ibid., p. 9

¹⁷ Services à la famille Restigouche, *Le télétravail et la violence conjugale/entre partenaires intimes. Outils complémentaires pour les employeurs du Nouveau-Brunswick*, 2023.



« Dans une étude portant sur des cas d'agressions en contexte conjugal perpétrées sur le lieu de travail, environ 40 % des cas avaient causé des blessures à quelqu'un d'autre en plus de la personne victime, souvent un collègue de travail¹⁸ »

Les employeurs doivent assumer différents coûts organisationnels découlant des conséquences de la violence conjugale. La perte de personnel et les taux élevés d'absentéisme ont des conséquences sur les services offerts par l'organisation. De plus, les employées ayant subi des violences peuvent nécessiter davantage de soins de santé et de services sociaux. Ainsi, les employeurs doivent pallier les coûts liés aux absences, aux départs ainsi qu'à l'embauche et à la formation des nouveaux membres du personnel.

Par ailleurs, en cas de manquement dans la mise en place de mesures préventives et sécuritaires pour une employée victime, les employeurs peuvent être tenus responsables d'un acte de violence commis sur le lieu de travail¹⁹.

¹⁸ Nasr C., Hénault-Ar-Bour B., Poitras D., Gagné D., *Les programmes de prévention de la violence conjugale déployés dans le milieu de travail – Synthèse des connaissances*, p. 12, 2022.

¹⁹ Ibid., p. 12

Les obligations de l'employeur

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), Québec (2024)²⁰

Article 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 et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence 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.

²⁰ legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1

Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), « [lorsque l'employeur] sait ou devrait raisonnablement savoir que la travailleuse ou le travailleur est exposé à une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sur les lieux de travail », il doit :

S'assurer que ses établissements soient bien équipés pour garantir, dans la mesure du possible, la sécurité du personnel. Par exemple, il doit contrôler l'accès aux lieux de travail, installer des caméras de sécurité dans l'organisation et dans le stationnement, ou encore offrir au personnel un bouton d'urgence.

Veiller à ce que les conditions de travail soient sécuritaires et protègent la santé des travailleuses et des travailleurs. Par exemple, si une victime de violence conjugale exprime des inquiétudes concernant un risque de surveillance par son conjoint, l'employeur pourrait envisager plusieurs solutions, telles que : offrir des options de télétravail, réaffecter l'employée à un autre bureau ou dans un autre service, ou la retirer temporairement de son service si elle est en contact avec la clientèle.

Identifier, corriger et contrôler les risques de violence en milieu de travail. Cela peut inclure des mesures telles que la sensibilisation du personnel à la violence conjugale, l'élaboration d'une politique sur la violence ou l'élaboration d'un plan de sécurité individuel.

Informé le personnel sur les risques associés à la violence conjugale. Par exemple en les informant sur les signes à reconnaître pour détecter la violence conjugale, ainsi que sur les procédures et les politiques mises en place par l'entreprise²¹.

À noter : La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) s'applique également aux personnes en télétravail²². L'employeur est donc tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité.

Pour mieux comprendre les obstacles auxquels font face les femmes en télétravail victimes de violence conjugale, consultez la mise en situation en **annexe B** de ce guide.

²¹ CNESST, *Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel*. Consulté en ligne, juin 2024.

²² CNESST, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé*. Consulté en ligne, juillet 2024.

Les limites du cadre d'intervention de l'employeur ou du syndicat

En aucun cas, l'employeur ne doit se substituer aux expertes en violence conjugale. Sa responsabilité est de veiller à la sécurité de l'employée victime sur les lieux de travail ou en télétravail, selon le contexte. Cela signifie qu'il doit s'assurer que le lieu de travail est sécurisé et que la santé de l'employée est protégée pendant ses heures de travail. Le rôle de soutien de l'employeur ou du syndicat ne devrait donc pas dépasser les limites du cadre de travail. Pour mieux comprendre ce rôle de soutien, consultez la partie 3 de ce guide : Soutenir.

Pour toute intervention en matière de violence conjugale, y compris le suivi et l'élaboration d'un plan de sécurité à domicile, il est recommandé de toujours diriger l'employée victime vers des ressources spécialisées, comme les maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale. Certaines de ses maisons sont spécialisées dans l'accueil de femmes immigrantes, avec notamment des intervenantes parlant plusieurs langues. Ces ressources sont ouvertes 24/7, tous les jours de l'année, leurs services sont confidentiels et gratuits. Même si l'employée n'a pas besoin d'hébergement en maison, les intervenantes peuvent l'écouter, la soutenir ou même l'accompagner dans ses démarches d'ordre légal, social ou en lien avec l'immigration.

2

Agir



Partager des informations, former des personnes-ressources et sensibiliser le personnel sur les enjeux de la violence conjugale pour les femmes immigrantes

De nombreux mythes persistent encore concernant la violence conjugale et les femmes immigrantes.

« Elles acceptent la violence à cause de leur culture²³ »

« Elles proviennent de pays où il y a des guerres ou des massacres, alors elles sont habituées à vivre la violence²⁴ »

« La violence est pire dans les communautés immigrantes²⁵ »

La réalité, c'est que les différences culturelles ne suffisent pas à expliquer la violence conjugale subie par les femmes immigrantes. En fait, le processus d'immigration peut aggraver leur vulnérabilité en introduisant des obstacles supplémentaires et en accentuant les défis auxquels elles sont confrontées²⁶.

En continuant de diffuser des idées préconçues, nous renforçons involontairement des obstacles qui empêchent les victimes de recevoir l'aide dont elles ont besoin.

La formation et la sensibilisation sont essentielles pour déconstruire ces fausses croyances, permettant ainsi une meilleure compréhension des réalités des victimes et favorisant des interventions appropriées.

La sensibilisation en milieu de travail peut prendre plusieurs formes, chacune visant à informer et à éduquer le personnel sur la violence conjugale et les défis spécifiques rencontrés par les femmes immigrantes.

²³ Le Devoir, *Des immigrantes enfermées à double tour dans la violence conjugale*. Consulté en ligne, mai 2024.

²⁴ La maison d'hébergement La Méridienne, *Comprendre pour mieux intervenir auprès des femmes immigrantes victimes de violence conjugale*, 2017.

²⁵ INSPQ, *Contexte de vulnérabilité : femmes immigrantes*. Consulté en ligne, juillet 2024.

²⁶ Ibid.

Voici quelques exemples d'initiatives possibles en milieu de travail :

- **Partager des informations sur les ressources spécialisées et les signes de contrôle coercitif :** Publier des informations sur le site intranet, le site web de l'organisation, ou dans les lieux physiques de l'entreprise, comme les tableaux d'affichage, les salles de bain ou les espaces communs. Ces informations peuvent inclure des contacts pour des ressources spécialisées, des affiches sur les signes du contrôle coercitif, ou des conseils sur la manière d'offrir du soutien.
- **Former des personnes-ressources dans l'organisation :** Désigner des personnes-ressources dans l'organisation qui seront responsables d'accompagner les employées victimes et de mettre en œuvre des mesures adaptées pour assurer leur santé et leur sécurité sur le lieu de travail. Ces personnes-ressources doivent être formées aux défis spécifiques rencontrés par les femmes immigrantes victimes de violence conjugale. Les personnes-ressources peuvent prendre en charge les dossiers en lien avec la violence conjugale et faire le lien avec les ressources spécialisées afin de créer un filet de sécurité autour de l'employée. Ces personnes peuvent être des collègues, des délégués syndicaux, des responsables des ressources humaines, ou l'employeur dans le cadre des petites entreprises. [Lien vers l'offre de services : milieuxdetravailallies.com/notre-offre-de-services/volet-cible]
- **Offrir des ateliers de sensibilisation pour tout le personnel :** Organiser des sessions de formation sur la violence conjugale, en mettant l'accent sur les obstacles rencontrés par les femmes immigrantes. Ces ateliers peuvent aborder des sujets tels que la reconnaissance des signes de violence et la manière de réagir adéquatement à un dévoilement, par exemple.
- **Informers les gestionnaires et les responsables des ressources humaines des enjeux liés à la violence conjugale :** Sensibiliser les gestionnaires et les responsables des ressources humaines à la violence conjugale, en tenant compte des réalités spécifiques de chaque personne, en les formant sur les signes à détecter et les meilleures approches pour aborder cette réalité en milieu de travail.
- **Mettre en place des activités de jumelage :** Créer un environnement accueillant et inclusif pour les nouvelles employées en mettant en place des activités de jumelage, offrant des opportunités de mentorat et de soutien professionnel dès leur arrivée. Pour les employées nouvellement immigrées, organisez des activités de jumelage avec des personnes partageant la même culture ou des événements favorisant la découverte de la culture d'accueil ou d'autres cultures, afin de faciliter leur intégration dans l'équipe.
- **Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes :** Mettre en place des conditions de travail équitables et justes pour tout le personnel. Cela peut inclure des politiques favorisant l'égalité des salaires, des opportunités de développement professionnel égales, et un environnement de travail exempt de discrimination, de violence et de harcèlement.
- **Intégrer des définitions de la violence conjugale et des obligations de l'employeur dans les outils de l'entreprise :** Inclure des informations sur la violence conjugale et les responsabilités des employeurs dans les politiques de travail, les procédures internes et les manuels des employés. Cela garantit que tous les membres du personnel sont informés des ressources disponibles et des actions prises par le milieu de travail.
- **Proposer des outils de sensibilisation en plusieurs langues :** Garantir que le personnel aura accès aux ressources et aux outils de sensibilisation dans plusieurs langues. Ces outils doivent utiliser un langage clair et simple pour les personnes qui ne maîtrisent pas bien le français. [Lien vers la Brochure d'information pour les employées immigrantes vivant de la violence conjugale : milieuxdetravailallies.com/contenu/brochure-femmes-immigrantes]
- **Offrir de l'information sur les lois et les droits en milieu de travail :** Organiser des séances d'orientation pour aider les nouveaux arrivants à comprendre le marché du travail québécois, leurs droits en tant que travailleurs, ainsi que les lois qui régissent le milieu de travail.

Évaluer et corriger, sur le lieu de travail, les risques liés à la violence conjugale

Pour protéger, sur son lieu de travail, une employée exposée à la violence conjugale, il est crucial d'établir des mesures préventives en amont.

Ces mesures doivent être conçues pour identifier, corriger et contrôler les risques pour la santé et la sécurité au travail, comme l'indique la CNESST. Elles doivent également être adaptées à la réalité et à la structure de l'entreprise²⁷.

²⁷ CNESST. Risques psychosociaux liés au travail, Violence conjugale et familiale. Consulté en ligne, juin 2024.

En anticipant les risques associés à la violence conjugale et en mettant en place des stratégies de prévention, l'employeur sera mieux préparé à intervenir de manière efficace et appropriée lorsque des situations à risque se présenteront.

L'identification des risques permet d'implanter ou d'améliorer les actions prises pour assurer la santé et la sécurité du personnel. Ce processus aide à repérer les risques, à les

analyser et à établir des priorités pour leur gestion, comme stipulé par la CNESST²⁸. Lorsqu'il s'agit de violence conjugale, une évaluation des risques permet d'adopter des mesures en amont pour assurer la sécurité de tout le personnel. Il est important que les personnes qui effectuent l'évaluation de risques en milieu de travail soient formées à la violence conjugale et qu'elles « restent actives à tout changement de circonstances ou de contexte qui pourrait influencer sur le risque²⁹ ».

Lors de l'identification des risques concernant la violence conjugale en milieu de travail, voici des exemples d'éléments à considérer³⁰:

- **Télétravail** : S'assurer que le personnel peut signaler des incidents en toute sécurité. Offrir la possibilité aux employées de revenir travailler au bureau ou de faire du télétravail en cas de situations à risque, selon leurs besoins.
- **Sécurité de l'environnement physique** : Mettre en place des dispositifs de sécurité adaptés pour protéger le personnel, tels que des caméras de sécurité, des boutons d'alerte, des alarmes personnelles et des téléphones d'urgence. Il est également important de restreindre l'accès du public aux zones de travail sensibles et de s'assurer que tous les lieux de travail sont bien éclairés et sécurisés³¹.
- **Interactions avec le public** : Définir des protocoles pour minimiser les risques lors des interactions avec le public. Installer des caméras de surveillance dans des endroits stratégiques et assurer la présence de personnel de sécurité si nécessaire.
- **Sécurité des outils de communication** : Vérifier que les outils de communication utilisés au travail sont sécurisés et permettent de signaler, sans risque, des incidents. Si les coordonnées d'une employée victime de violence conjugale sont facilement accessibles sur les sites externes de l'organisation, il faut s'assurer de les supprimer.

²⁸ CNESST. *Identifier les risques dans le milieu de travail*. Consulté en ligne, juin 2024.

²⁹ Campbell, M., Hilton, N.Z., Kropp, P.R., Dawson, M., Jaffe, P., *L'évaluation des risques de violence familiale : Pour mieux orienter la planification de la sécurité et la gestion des risques. Mémoire sur les homicides familiaux (2)*. London (Ontario) Canadian Domestic Homicide Prevention Initiative, 2016.

³⁰ Inspiré en partie du *Guide de bonnes pratiques en milieu de travail : soutenir les employées victimes de violence conjugale*, RMFVVC, 2023.

³¹ OHSCO, *Trousse à outils, Élaboration de politiques et de programmes concernant la violence et le harcèlement au travail*, 2019.

Adopter des politiques de travail ou de nouvelles clauses de convention collective qui précisent les mesures pour accompagner une employée victime de violence conjugale

L'élaboration d'une politique de travail en matière de violence conjugale permet à l'employeur de prendre une position claire contre la violence conjugale en milieu de travail et d'informer le personnel de son engagement à assurer la santé et la sécurité des employées victimes³². Ce processus offre également une occasion de refléter les valeurs de l'organisation, de promouvoir un environnement de travail inclusif et sécurisé, et de mettre en place des procédures pour soutenir les employées victimes de violence conjugale³³.

Les syndicats ont également un rôle crucial à jouer pour encourager l'employeur à prendre des actions concrètes. Ils peuvent rappeler les obligations légales de l'employeur, négocier l'ajout de clauses spécifiques dans la convention collective, telles que des congés supplémentaires au-delà de ce que prévoit la Loi sur les normes du travail ou le Code canadien du travail, ou proposer l'élaboration d'une politique de travail axée sur la violence conjugale³⁴.

³² CCHST, *Politique en matière de santé et sécurité au travail – Élaboration et mise en œuvre*. Consulté en ligne, juillet 2024.

³³ Carrefour RH, *L'application des lois et politiques RH : les défis particuliers dans un contexte de PME*. Consulté en ligne, juillet 2024.

³⁴ CSN. *Guide d'information – violence conjugale*, Agis pour que ça cesse, 2020.

Ainsi, une politique de travail en matière de violence conjugale devrait contenir³⁵ :

- **Des définitions clés :** Expliquer ce qu'est la violence conjugale et le contrôle coercitif, et identifier les signes qui peuvent indiquer qu'une personne est victime de ces formes de violence dans sa relation.
- **La position de l'employeur au sujet de la violence conjugale :** Reconnaître que la violence conjugale a des impacts sur l'ensemble de l'organisation et qu'elle n'est pas acceptable.
- **Les obligations de l'employeur :** Rappeler que la Loi sur la santé et la sécurité du travail oblige l'employeur à protéger les victimes de violence conjugale sur le lieu de travail.
- **Les responsabilités et les rôles respectifs de chacun :** Définir clairement les obligations et les responsabilités des employeurs et du personnel dans l'application de la politique.
- **Les mesures mises en place :** Partager les initiatives adoptées au sein de l'organisation pour protéger les employées victimes de violence conjugale, telles que les mesures de sensibilisation et d'accommodement. Les mesures incluent également les activités de formation et d'information offertes par le milieu de travail sur la problématique.
- **La procédure en cas de dévoilement :** Assurer le respect de la confidentialité et du rythme de l'employée, spécifier les étapes à suivre pour recevoir du soutien en milieu de travail, et faire connaître les ressources spécialisées en offrant les contacts nécessaires.
- **La procédure en cas de situation à risque :** Établir un plan de sécurité détaillant les mesures et les étapes à suivre en cas de situation à risque, ainsi que les actions mises en place pour garantir la sécurité de toutes les personnes concernées.
- **Une liste des ressources spécialisées :** Diriger les employées victimes vers des ressources spécialisées pour élaborer un plan de sécurité à domicile et obtenir le soutien nécessaire. Consultez la liste des ressources en **annexe C** de ce guide.
- **Un processus de révision de la politique :** Assurer une évaluation régulière des risques et des mesures appliquées afin de rester à jour et de suivre l'évolution des lois.

Par ailleurs, l'employeur, dans le cadre de ses obligations légales, doit se conformer à la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (Loi 25). Cette loi régit la collecte, l'utilisation, la communication, la conservation et la destruction des renseignements personnels.

³⁵ Inspiré de la *Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel*, réalisée par le comité Politique de travail en violence conjugale : Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord, Centre femmes aux Quatre Vents et la Maison des femmes de Baie-Comeau, 2020.

Conformité à la Loi 25 (Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé)

- Une victime de violence conjugale a droit au respect de sa vie privée. Même si elle parle de sa situation, l'employeur doit respecter la confidentialité des informations échangées ainsi que son rythme³⁶, sauf s'il y a des raisons de croire qu'il y a un danger imminent pour elle, ses enfants ou pour toute autre personne.
- L'employeur doit être clair quant à la confidentialité de l'information partagée et des exceptions possibles relativement au partage de renseignements personnels sans consentement. Il doit partager seulement ce qui est nécessaire, en faisant attention à ne pas porter atteinte au droit de la vie privée.
- Les informations concernant la violence conjugale sont soumises aux lois assurant la protection des renseignements personnels.
- Aucun partage de renseignements personnels à d'autres organisations ou personnes ne peut être fait sans le consentement de la personne concernée.

En cas d'urgence ou en vue de prévenir un acte de violence, le partage d'information peut se faire sans le consentement de la personne :

- **Une situation d'urgence :** une situation qui met en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une personne.
- **Prévenir un acte de violence :** un acte qui présente un risque sérieux de blessure grave (physique ou psychologique, nuisant de façon importante à la santé ou au bien-être) ou de mort³⁷.

Si une telle situation vise une employée victime de violence conjugale, l'information communiquée doit se limiter à ce qu'il est nécessaire de partager et aux personnes susceptibles de lui porter secours, telles que la police³⁸.

³⁶ Inspiré de la *Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel*, réalisée par le comité Politique de travail en violence conjugale : Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord, Centre femmes aux Quatre Vents et la Maison des femmes de Baie-Comeau, 2020.

³⁷ Informations tirées du site de la Commission d'accès à l'information (CAI), *Collecte de renseignements personnels*. Consulté en ligne, juillet 2024.

³⁸ Ibid.

3

Soutenir



Comment reconnaître qu'une employée vit de la violence conjugale³⁹

Déceler les signes de violence conjugale peut s'avérer complexe, car ces signes peuvent également refléter d'autres problèmes. Tirer des conclusions hâtives ou juger la situation trop rapidement peut créer des malentendus ou briser la confiance de la personne qui vit cette violence. Lorsque ces signes sont observés, il est important de vérifier les perceptions et les ressentis auprès de la personne concernée pour mieux comprendre sa situation.

Surveillance et contrôle par le conjoint :

- Elle reçoit de nombreux appels et textos personnels
- Son conjoint passe souvent la voir au bureau sans prévenir
- Son conjoint appelle les collègues ou l'employeur pour discuter des conditions de travail de l'employée
- Son conjoint la surveille ou la harcèle à proximité du lieu de travail
- La majorité de ses comptes et l'accès aux papiers importants sont détenus par le conjoint

Changements dans la performance et la présence au travail :

- Elle arrive fréquemment en retard ou doit s'absenter
- Son rendement professionnel diminue et elle semble avoir de la difficulté à se concentrer
- Elle n'arrive plus à accomplir ses tâches ni à respecter les délais
- Elle demande des aménagements de bureau ou d'horaire sans explication claire
- Elle refuse des promotions sans raison évidente
- Elle parle de démissionner sans raison apparente
- Elle parle de retourner dans son pays sans raison évidente

³⁹ Cette liste est en partie inspirée du guide de la maison d'hébergement La Méridienne, *Comprendre pour mieux intervenir auprès des femmes immigrantes victimes de violence conjugale*, 2017; du *Guide à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé-es*, RMFVVC, 2021; de la *Boîte à outils sur le contrôle coercitif*, RMFVVC, 2021.

État émotionnel et physique :

- Elle semble sur ses gardes et anxieuse
- Elle semble toujours fatiguée et préoccupée
- Elle montre des signes de dépression, de stress post-traumatique ou d'autres formes de détresse psychologique
- Elle présente des blessures physiques
- Elle refuse de parler, s'isole, a de la difficulté à faire confiance

Isolement et contraintes :

- Elle semble isolée, sans réseau social ni famille présente
- Elle décline systématiquement les invitations aux activités
- Elle n'a pas d'informations sur son statut d'immigration, ou exprime des préoccupations liées à son statut ou à celui de son conjoint
- Elle ne semble pas pouvoir prendre des rendez-vous ou des décisions comme elle le souhaite
- Elle ne semble pas pouvoir suivre des cours de francisation ou avoir des activités socioprofessionnelles
- Elle a peur de contacter le système de justice, notamment la police, par crainte de perdre son statut ou la garde de ses enfants
- Elle subit des pressions culturelles ou communautaires qui la découragent de parler de la violence ou de se séparer de son conjoint

En cas de doute, les employeurs et les syndicats peuvent toujours appeler les intervenantes des **maisons membres du Regroupement**⁴⁰. Elles les aideront à reconnaître les signes de violence et fourniront des conseils sur la meilleure façon d'avoir une attitude aidante.

⁴⁰ maisons-femmes.qc.ca/maisons-membres/

Épauler adéquatement une employée vivant de la violence conjugale

Le soutien apporté, en milieu de travail, à une employée victime de violence conjugale a pour objectif de lui assurer un environnement de travail bienveillant et sécuritaire. Étant donné que la violence conjugale a un impact sur la sécurité et la santé de l'employée, il est recommandé que l'employeur mette en place des conditions favorables pour garantir son bien-être au travail.

Cependant, il importe de préciser que soutenir une victime de violence conjugale ne signifie pas prendre le rôle d'intervenant ou de sauveur. L'objectif est plutôt de créer un cadre professionnel propice à l'épanouissement et à la sécurité de la personne concernée, tout en veillant également à la sécurité de l'ensemble du personnel.

Afin de mieux soutenir une employée victime de violence conjugale, il est possible de contacter des ressources spécialisées, telles que les maisons d'aide et d'hébergement, tout en gardant confidentielle l'identité de l'employée. Ces expertes soutiennent les proches, les employeurs et les syndicats en les aidant à détecter les signes de violence et à évaluer les risques, tout en les orientant sur les meilleures actions à prendre.

Avant d'aborder une situation de violence conjugale, il est essentiel de s'interroger. Quelles sont mes perceptions et ma compréhension de la situation ? Ai-je des préjugés ou des idées préconçues sur la violence conjugale ou sur les femmes immigrantes ? Suis-je capable de rester neutre même si la personne ne partage pas mon point de vue ? Serai-je capable de respecter le rythme de la personne ?

Il est important de vérifier que l'on est réellement disponible et prêt à accueillir la personne avec respect, en considérant toutes les dimensions de la personne et en mettant de côté tout jugement lié à sa culture ou à d'autres aspects personnels.

1. Se préparer en amont

- Être disponible et prêt à écouter avec respect et sans jugement.
- S'informer sur la violence conjugale, ses signes, et les ressources disponibles.
- Choisir un endroit calme et un moment approprié pour discuter. Préparer des questions ouvertes et respectueuses.
- S'informer sur les obligations en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (Loi 25) (voir page 25).

Important : Si l'employée a des difficultés à s'exprimer dans la même langue que vous, éviter d'avoir recours à une ou un interprète de la même famille ou de sa communauté, pour des raisons de confidentialité. Il est possible d'appeler une maison d'aide et d'hébergement de la région pour savoir comment l'employée pourrait avoir accès à une interprète qualifiée.

2. Aborder la situation

- Prendre le temps d'accueillir la personne.
- Assurer la confidentialité des échanges et expliquer qu'il est possible de briser la confidentialité s'il existe « un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne » (CNESST).
- Parler au « je ».
- Décrire ce qui a été vu, entendu ou ressenti, sans interpréter les faits.
- Écouter la personne sans l'interrompre et respecter les silences.
- Poser des questions ouvertes.
- Reformuler pour s'assurer de bien comprendre ce que la personne dit.
- Se rappeler que la personne ne connaît pas nécessairement ses droits et le fonctionnement du système social et judiciaire.
- Utiliser des termes clairs, simples et non ambigus.
- Croire la personne et ne pas remettre en question ce qu'elle vit ou ressent.
- Respecter le choix de la personne si elle ne veut pas d'aide.
- Préciser à la personne que ses informations et ses renseignements personnels seront protégés, tel que l'oblige la Loi 25 (voir page 25).

3. Offrir du soutien

- Expliquer le rôle de l'employeur ou du syndicat en précisant l'obligation et le souci de bienveillance et de sécurité.
- Expliquer les services disponibles, tels que les ressources en immigration, en santé et services sociaux, les ressources communautaires, etc.
- Proposer les mesures d'accommodement et de sécurité adaptées à la réalité de l'employée, afin de lui assurer un lieu de travail sécuritaire.
- Explorer et renforcer ses ressources personnelles, telles que son réseau de soutien, ses compétences et sa résilience. Aider l'employée à identifier et à mobiliser ces ressources peut l'aider à surmonter les obstacles et à trouver des solutions adaptées à sa situation.
- Orienter l'employée vers des ressources fiables pour l'informer sur ses droits.
- Laisser l'employée décider des actions à entreprendre, sans la forcer.

Lorsqu'un dévoilement de violence conjugale est reçu et que l'employée ne souhaite pas d'aide et veut garder la situation confidentielle, il est important de respecter ses souhaits, **sauf en cas de danger imminent.**

En cas de danger imminent, il est possible de briser la confidentialité des échanges pour garantir sa sécurité ou celle de ses enfants. Il est toujours préférable d'informer l'employée des démarches nécessaires et de lui proposer des options, par exemple l'accompagner pour contacter la police si elle a reçu une menace sérieuse de la part de son conjoint et qu'elle craint pour sa sécurité.

Dans tous les cas, rester disponible, écouter attentivement et réaliser des suivis réguliers en offrant des options de soutien de manière respectueuse et sans exercer de pression.

4. S'appuyer sur les ressources spécialisées

- Expliquer qu'il y a des ressources et des gens qui sont prêts à aider.
- Présenter les services offerts par les maisons d'aide et diriger l'employée vers une maison d'aide et d'hébergement de sa région.
- Proposer d'appeler ensemble une maison d'aide et d'hébergement.

5. Assurer le suivi

- Planifier des rencontres pour évaluer l'évolution de la situation et ajuster les mesures de soutien si nécessaire.
- Rester en contact avec l'employée pour montrer un soutien continu.

Offrir des mesures d'accommodement en cas de dévoilement de violence conjugale

Les mesures d'accommodement adoptées dans le cadre de la politique doivent rester flexibles et ajustables pour répondre aux besoins changeants des employées. Ces mesures visent à soutenir les employées en prenant en compte leurs besoins spécifiques et les obstacles qu'elles peuvent rencontrer, tout en réduisant les conséquences de la violence conjugale sur le lieu de travail. Les mesures n'ont pas besoin d'être complexes, et leur mise en place peut avoir un impact significatif sur le bien-être de la victime.

Voici quelques exemples de mesures d'accommodement⁴¹:

- Offrir des congés supplémentaires au-delà de ce que prévoit la loi
- Modifier le numéro de téléphone ou l'adresse électronique de l'employée si l'agresseur les utilise pour la harceler
- Supprimer toute référence au nom, à l'emplacement et aux coordonnées de l'employée sur les sites Internet et Intranet de l'organisation
- Éloigner le poste de travail de l'employée des zones visibles par le public, pour garantir sa sécurité
- Modifier l'horaire de travail de l'employée, par exemple pour éviter les moments où elle pourrait être suivie par son agresseur
- Offrir la possibilité de consulter des ressources spécialisées durant ses heures de travail, sans perte de salaire
- Autoriser l'employée à porter plainte durant ses heures de travail, en lui fournissant le temps nécessaire pour s'adresser aux autorités
- Proposer une aide financière d'urgence pour couvrir les dépenses urgentes, comme les frais de déplacement ou les frais juridiques
- Fournir des traductions des documents et des politiques en plusieurs langues pour garantir l'accessibilité des informations
- Aider les employées à accéder à des ressources spécialisées pour les questions de statut d'immigration, telles que des consultations gratuites avec des avocats ou des conseillers en immigration
- Faciliter l'accès à des cours de francisation ou à des activités socioprofessionnelles pour aider l'employée à s'intégrer et à renforcer ses réseaux de soutien
- Offrir un retour progressif au travail si nécessaire, en établissant un plan personnalisé

⁴¹ Inspirés en partie du *Guide à l'intention des employeurs, des syndicats, et des employé-es*, RMFVVC, 2021.

Pour créer des mesures de soutien appropriées pour le personnel en télétravail, l'employeur peut se demander ⁴²:

Comment puis-je permettre à mon personnel de choisir entre travailler au bureau ou à domicile ?

Comment puis-je assurer, dans la mesure du possible, la sécurité du personnel en télétravail ?

Comment puis-je m'assurer que mes employées peuvent accéder aux ressources spécialisées pendant les heures de travail ?

Comment puis-je m'assurer que j'ai des contacts réguliers avec mon personnel, même s'il travaille à domicile ?

Comment puis-je mettre en place des occasions permettant à chaque membre du personnel d'avoir des contacts réguliers avec ses collègues ?

Quelles mesures puis-je adopter pour sensibiliser le personnel aux situations de violence conjugale, ainsi qu'aux signes qui peuvent en témoigner ?

Pour mieux comprendre les obstacles auxquels font face les femmes en télétravail victimes de violence conjugale, consultez la mise en situation en **annexe B** de ce guide.

⁴² SFR et Fondation canadienne des femmes, *Le télétravail et la violence conjugale entre partenaires intimes. Outils complémentaires pour les employeurs du Nouveau-Brunswick*, 2023.

Mettre en œuvre des mesures de sécurité en cas de situation à risque

Certaines mesures de sécurité peuvent être mises en place lors de l'identification de risques afin de les corriger ou de les contrôler. Cependant, en cas de situation à risque, des mesures de sécurité spécifiques doivent être appliquées en fonction de la nature de la situation, des risques identifiés et des besoins particuliers de l'employée ou des personnes impliquées.

Avant de mettre en place un plan de sécurité et des mesures adaptées, il peut être utile de réaliser une évaluation des menaces. Cette évaluation doit idéalement être vérifiée auprès d'une intervenante de maison d'aide et d'hébergement. L'évaluation peut « servir de dépistage préliminaire du danger et vous alerter si la vie d'une personne est menacée⁴³ ».

Voici quelques questions pour mieux évaluer les menaces⁴⁴:

- L'agresseur a-t-il formulé des menaces sur le lieu de travail ? A-t-il menacé de venir sur le lieu de travail ? Connaît-il l'emplacement, l'horaire ou le quart de travail de l'employée qu'il violente ?
- L'employée vient-elle de se séparer ou prévoit-elle quitter la relation ?
- L'employée est-elle impliquée dans un conflit concernant la garde des enfants ?
- L'agresseur surveille-t-il les appels ou les courriels du travail de l'employée victime ?
- L'agresseur traverse-t-il des changements majeurs dans sa vie, comme une perte d'emploi ?
- L'agresseur a-t-il menacé des membres de votre personnel ? Y a-t-il un risque pour leur sécurité ?
- L'agresseur travaille-t-il au même endroit que la victime ?
- L'agresseur a-t-il suivi des membres du personnel ?
- L'agresseur a-t-il suivi des membres du personnel ?
- Comment l'employée aux prises avec la violence se rend-elle au travail ? A-t-elle un véhicule ou se déplace-t-elle les transports en commun ? Voyage-t-elle seule ? L'itinéraire entre son domicile et son lieu de travail est-il sécuritaire ? Son emplacement de stationnement est-il sécurisé ?

Rappel : Il est essentiel de toujours s'adresser à l'employée avec empathie et respect, en lui laissant le choix des informations qu'elle souhaite partager.

⁴³ Action ontarienne contre la violence faite aux femmes, *Make it out business, Évaluation des menaces et gestion des risques en milieu de travail : responsabilités juridiques des employeurs*, 2023.

⁴⁴ Ibid.

En cas de situation à risque, après avoir effectué l'évaluation des menaces, il est parfois nécessaire de contacter la police. Vérifiez auprès de la victime les critères suivants pour déterminer s'il faut appeler la police⁴⁵ :

- L'agresseur a-t-il un accès immédiat à des armes à feu ou à d'autres armes ?
- Son conjoint l'a-t-il déjà menacée de mort ?
- L'agresseur l'a-t-il déjà frappée ou étranglée ?
- Est-elle en processus de séparation, fait-elle l'objet d'une surveillance accrue et de harcèlement, est-elle inquiète pour sa sécurité ou celles de ses enfants ?
- Son ex-conjoint fait-il l'objet d'une ordonnance interdisant de l'approcher ou de communiquer avec elle ?

Si la réponse à l'une de ces questions est positive, appelez la police. De même, si le risque de violence physique est immédiat, par exemple, en voyant ou en entendant l'agresseur en train de menacer, blesser, voire tenter de tuer la victime, appelez la police.

Si la réalité d'une collègue suscite des inquiétudes, mais que la situation ne correspond pas aux critères mentionnés précédemment, il est toujours possible de communiquer avec des personnes-ressources qui accompagnent les victimes de violence conjugale, en anonymisant les informations transmises. Par exemple, une intervenante d'une maison d'aide et d'hébergement est très bien placée pour conseiller sur les actions à prendre, dans le respect de la victime.

⁴⁵ Ces questions sont en partie inspirées du site du Congrès du travail, *Comment la violence conjugale influence-t-elle les gens au travail ?* Consulté en ligne, juillet 2024.

En fonction de l'évaluation des menaces, un plan de sécurité peut être mis en place, avec l'accord de l'employée victime. En cas de danger imminent pour l'employée ou pour le personnel, des mesures peuvent être mises en place sans le consentement de l'employée concernée.

Le plan de sécurité doit inclure des mesures de sécurité réfléchies et appliquées afin de créer un filet de protection autour de l'employée. Il est essentiel de préciser l'objectif d'un plan de sécurité et d'expliquer pourquoi il est aussi nécessaire d'en avoir un pour le domicile et les enfants de l'employée. Comme cela dépasse le cadre du lieu de travail, une intervenante spécialisée en violence conjugale peut soutenir l'employée pour mettre en œuvre un plan de sécurité au domicile et pour ses enfants.

Voici des exemples de mesures de sécurité que l'employeur peut mettre en place au travail⁴⁶ :

- Déterminer une marche à suivre si le partenaire ou ex-partenaire se présente sur les lieux, afin de signaler sa présence et de l'empêcher d'entrer
- Déterminer un mot ou une phrase clé avec l'employée qui servira de code pour exprimer si elle a besoin d'aide. Le cas échéant, déterminer clairement en amont la signification de ce code et les actions qui seront prises s'il est utilisé
- Fournir un bouton d'urgence à l'employée
- En cas d'ordonnance de non-communication, prévenir la police si l'agresseur se présente sur les lieux ou à proximité, ou s'il contacte le milieu de travail
- Fournir au personnel de l'accueil et de la sécurité une photo et une description du partenaire ou ex-partenaire en cas d'ordonnance de non-communication ou de menaces envers l'employée ou les autres membres du personnel
- Modifier l'horaire de travail afin de permettre à l'employée de se rendre aux rendez-vous juridiques et médicaux, ou encore pour trouver un autre logement, sans avoir à utiliser de congés sans solde
- Autoriser l'employée à laisser un bagage d'urgence dans un endroit discret sur les lieux de travail
- Offrir des possibilités de télétravail pour les employées suivies par l'agresseur ou proposer un changement de lieu de travail lorsque cela est possible

Si l'employée victime et le conjoint violent travaillent au même endroit, il est crucial de proposer des options pour garantir la sécurité et le bien-être de l'employée victime. Ces options peuvent inclure la possibilité de changer de lieu de travail, soit pour la victime, soit pour l'agresseur, d'ajuster l'horaire de travail ou de mettre en œuvre toute autre mesure appropriée qui répond aux besoins spécifiques de l'employée.

Par ailleurs, il peut être nécessaire de partager les mesures de sécurité avec d'autres membres du personnel pour garantir leur mise en œuvre efficace. Dans ces situations, l'employeur peut organiser un comité de santé et sécurité axé spécifiquement sur la question de la violence conjugale. Ce comité, avec l'accord de l'employée victime, peut recevoir et gérer les informations pertinentes pour l'application des mesures de sécurité.

⁴⁶ En partie inspirés du *Guide à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé-es*, RMFVVC, 2021.

Conclusion

Employeurs et syndicats,
indispensables alliés

Les femmes survivantes ou victimes de violence conjugale peuvent être nos mères, nos sœurs, nos collègues ou nos superviseuses. Elles viennent du Québec ou d'ailleurs. Malgré les défis qu'elles rencontrent, elles jouent un rôle essentiel dans la société québécoise par leur travail, leur résilience et leur détermination.

Il est crucial de comprendre les violences et les obstacles vécus par ces femmes pour reconstruire les normes sociales et avancer vers un monde où la violence contre les femmes n'a pas sa place. En reconnaissant les défis uniques auxquels elles font face, nous pouvons développer des interventions plus justes et plus efficaces, fondées sur l'égalité et le respect plutôt que sur une hiérarchie de pouvoir. Cela nous permettra de fournir un soutien véritablement adapté aux besoins des victimes, en valorisant leurs expériences et en répondant à leurs véritables préoccupations.

En nous alliant contre la violence conjugale, nous envoyons un message fort : la violence envers les femmes est inacceptable. C'est en unissant nos forces et en faisant preuve de solidarité que nous pouvons réduire les conséquences de cette violence.

Ensemble, nous avons le pouvoir de changer les choses et de créer un environnement de travail où chaque femme, quelle que soit son histoire, peut se sentir en sécurité, respectée et soutenue.

En résumé, devenir un milieu de travail allié contre la violence conjugale est une démarche à la fois essentielle et proactive. Que ce soit comme employeur ou comme syndicat, en sensibilisant le personnel, en évaluant les risques, en établissant des politiques claires, ainsi qu'en mettant en place des mesures d'accommodement et de sécurité, nous contribuons à la création d'un environnement de travail plus sûr et plus inclusif. Ces efforts permettent non seulement de mieux protéger les employées victimes de violence conjugale, mais aussi de promouvoir un milieu de travail fondé sur des valeurs de respect, de solidarité et d'égalité.

Annexes

Annexe A

Mise en situation: Les obstacles rencontrés par une femme immigrante

Les obstacles auxquels une femme est confrontée varient en fonction de ses expériences personnelles à l'intersection de différents systèmes d'oppression⁴⁷. Ces obstacles sont influencés par sa réalité individuelle, ses forces, ses valeurs, ses facteurs de vulnérabilité, ainsi que par le contexte culturel, économique, social, religieux ou politique dans lesquels elle évolue. Les facteurs de protection sont également à prendre en compte, comme le maintien de l'emploi, qui peut offrir une source de stabilité financière et un soutien crucial pour aider la victime à quitter une relation violente.

Imaginez⁴⁸ Nadia, arrivée au Canada depuis 2 ans, qui travaille à temps partiel dans une manufacture locale. Elle n'a pas pu faire reconnaître ses diplômes étrangers, car cela aurait nécessité de longues études supplémentaires. Son conjoint surveille constamment ses allées et venues et lui interdit de fréquenter ses collègues. Il contrôle ses ressources financières en lui imposant un compte conjoint et en lui refusant l'accès à l'argent. Elle se retrouve isolée, sans amis ni famille, et son salaire ne lui permet pas de couvrir toutes ses dépenses. Ignorant l'existence des ressources d'aide disponibles dans sa région, Nadia hésite à dénoncer la violence de son conjoint. Elle craint de se retrouver sans domicile et de perdre le soutien de sa famille restée dans son pays d'origine.

⁴⁷ Ligue des droits et libertés, *Enjeux et défis de l'appropriation de l'intersectionnalité au sein du mouvement des femmes du Québec*. Consulté en ligne, juillet 2024.

⁴⁸ La mise en situation décrite est entièrement fictive, même si elle est inspirée de faits réels.

Nadia est confrontée à plusieurs obstacles :

- **La surveillance et l'isolement :** Le conjoint de Nadia contrôle ses déplacements et lui interdit de fréquenter ses collègues, ce qui l'empêche de développer des relations sociales et professionnelles. Ces manifestations de contrôle coercitif compliquent son intégration dans la nouvelle société et rendent la recherche de soutien encore plus difficile.
- **La violence économique :** Le contrôle de son conjoint sur l'argent limite la capacité de Nadia à quitter la relation violente ou à accéder à des ressources nécessaires.
- **La non-reconnaissance des diplômes :** La difficulté à faire reconnaître ses diplômes étrangers constitue un obstacle majeur pour Nadia. Les démarches nécessaires pour obtenir une équivalence sont longues et coûteuses, ce qui peut la contraindre à accepter un emploi qui ne correspond pas à ses compétences et à ses aspirations professionnelles⁴⁹.
- **La méconnaissance des ressources spécialisées :** Nadia n'est pas au courant des ressources d'aide disponibles dans sa région. Cela limite ses options pour trouver un soutien adapté.
- **La précarité économique :** Travaillant à temps partiel, Nadia ne gagne pas assez pour subvenir à ses besoins de base, ce qui rend difficile toute tentative de quitter son conjoint violent. La crainte de se retrouver sans domicile et sans ressources financières est un obstacle majeur qui la retient dans la relation abusive.
- **La pression familiale :** Nadia craint de perdre le soutien de sa famille si elle se sépare. La séparation peut être vue comme un déshonneur⁵⁰.
- **La méconnaissance de ses droits :** Arrivée il y a peu, Nadia n'a pas connaissance de tous ses droits. Et même si elle ne vit pas nécessairement de la violence physique, la violence qu'elle vit est inacceptable et certaines formes pourraient être des actes criminels qu'elle aurait le droit de dénoncer.

⁴⁹ IRIPII, *La concertation locale au service des femmes immigrantes vivant de la violence conjugale à Parc-Extension*. Montréal : Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants, 2023.

⁵⁰ Ibid., p. 14

Annexe B

Mise en situation : Soutenir une employée en télétravail

Depuis quelque temps, vous remarquez qu'une de vos employées évite les réunions par vidéoconférence en éteignant sa caméra ou en trouvant des excuses pour annuler à la dernière minute. Lors de la dernière réunion d'équipe par vidéoconférence, pendant les rares moments où elle a laissé sa caméra allumée, elle semblait très nerveuse et ses vêtements ne semblaient pas adaptés pour la saison. Cela vous inquiète et vous ne savez pas comment aborder la situation⁵¹.

- Pour aborder la situation, commencez par noter les comportements préoccupants sans tirer de conclusions hâtives.
- Préparez-vous en choisissant un moment opportun pour discuter, en vous assurant que la conversation se passe dans un lieu confidentiel. Vous pouvez suggérer une rencontre au bureau ou dans un lieu où vous êtes certain de ne pas être entendu par d'autres personnes, notamment par le conjoint.
- Exprimez vos observations et votre inquiétude sans interpréter. Par exemple : « J'ai remarqué que vous évitez les réunions et que vous semblez plus nerveuse dernièrement. Je me soucie de votre bien-être. »
- Assurez-lui que la discussion restera confidentielle et qu'il ne s'agit pas de lui dire quoi faire, mais de la soutenir.
- En cas de dévoilement de violence conjugale, suggérez des mesures de soutien adaptées. Adaptez l'organisation du travail pour garantir sa sécurité et son bien-être. Proposez-lui de revenir travailler au bureau si cela lui semble plus sûr et assurez-vous qu'elle puisse accéder en toute sécurité à des informations sur des ressources spécialisées. Collaborez avec une intervenante pour établir un plan de sécurité, incluant des mesures comme appeler le 911 en cas de danger, avoir un mot-clé pour alerter une personne de confiance, ou préparer un plan de départ vers un lieu sûr.
- Dirigez l'employée vers des ressources spécialisées, comme des maisons d'aide et d'hébergement. Présentez les services offerts par ces ressources et proposez-lui de faire le premier appel ensemble, si elle se sent à l'aise.
- Organisez des rencontres de suivi régulières en toute confidentialité pour vous assurer que les mesures mises en place demeurent adaptées à sa situation.

⁵¹ Exemples de signes à observer en télétravail, inspirés de : Services à la famille Restigouche, *Le télétravail et la violence conjugale/entre partenaires intimes* – Outils complémentaires pour les employeurs du Nouveau-Brunswick, 2023.

Annexe C

Ressources

Services de police

Pour toute urgence, appelez le 911

Violence conjugale

Maisons membres du Regroupement maisons-femmes.qc.ca

En plus d'un hébergement sécuritaire, les services de nos maisons sont **gratuits** et **confidentiels**. Les intervenantes respectent le rythme des femmes et des enfants, et les accompagnent selon leurs besoins. Les intervenantes sont également outillées pour offrir des services adaptés aux immigrantes, aux femmes confrontées à diverses difficultés (santé mentale, toxicomanie, etc.), ainsi qu'à celles ayant des limitations fonctionnelles. Pour trouver une maison dans votre région : maisons-femmes.qc.ca/maisons-membres

Les services offerts :

- Soutien téléphonique 24/7
- Consultations externes
- Hébergement sécurisé
- Interventions individuelles, de groupe et pour les jeunes
- Information, référence, soutien et accompagnement (logement, aide sociale, démarches juridiques, etc.)
- Suivi post-hébergement
- Prévention et sensibilisation dans la communauté
- Aide aux proches, aux milieux de travail et aux intervenants sociojuridiques

SOS violence conjugale sosviolenceconjugale.ca

Ligne téléphonique gratuite avec un service bilingue, qui fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour les victimes de violence conjugale et leurs proches. SOS violence conjugale offre un soutien et redirige vers des ressources spécialisées en violence conjugale pouvant accompagner les victimes.

- Par téléphone (sans frais):
1 800 363-9010 – 24/7
- Par courriel : sos@sosviolenceconjugale.ca
- Par **clavardage** ou texto (selon disponibilité):
1 438 601-1211

Fédération des maisons d'hébergement pour femmes fmhf.ca

La Fédération regroupe, soutient et représente des maisons d'hébergement pour femmes et enfants victimes de violences, dans une perspective féministe de lutte contre les violences faites aux femmes. Les maisons membres de la Fédération accueillent des femmes victimes de violence conjugale et familiale, de violences basées sur « l'honneur », des victimes de traite, d'exploitation sexuelle, d'agressions sexuelles ou en situation d'itinérance.

Alliance des maisons d'hébergement 2^e étape alliancemh2.org

L'Alliance regroupe plus de 30 maisons à travers le Québec. Les maisons 2^e étape offrent des logements transitoires sécuritaires et des suivis spécialisés en violence post-séparation.

L'R des centres des femmes rcentres.qc.ca

L'R des centres de femmes du Québec regroupe plus de 80 centres répartis dans tout le Québec. L'R est un réseau d'information, d'éducation et d'action offrant différents services et activités. Les centres de femmes sont des milieux accueillant toutes les femmes, peu importe leur situation.

Défense des droits et soutien juridique

Aide juridique en droit de l'immigration csj.qc.ca

L'aide juridique est un service juridique public québécois offert gratuitement, ou moyennant une contribution, aux personnes financièrement admissibles qui en font la demande. Les bureaux d'aide juridique de Québec et de Montréal offrent des services en droit de l'immigration.

- Bureau de Québec:
418 801-8562
bajimmigration@ccjq.qc.ca
- Bureau de Montréal:
514 864-2111, poste 6099
baj.immigration@ccjm.qc.ca

Association québécoise des avocats et avocates en droit de l'immigration (AQAADI) aqadi.com

L'AQAADI est une association qui regroupe des avocates et des avocats de partout au Québec, pratiquant en droit de l'immigration.

Barreau du Québec barreau.qc.ca

Certains barreaux de région offrent un service de référence avec des consultations initiales à moindre coût. Vous pouvez également trouver une avocate ou un avocat en droit de l'immigration en consultant le bottin des avocats et en sélectionnant le domaine de droit « immigration » ainsi que la région : barreau.qc.ca/fr/trouver-un-avocat

CAVAC (Centre d'aide aux victimes d'actes criminels) cavac.qc.ca

Les CAVAC offrent des services gratuits et confidentiels aux victimes d'actes criminels dans toutes les régions du Québec, même si aucune plainte n'a été faite. Ils offrent des informations sur les droits et les recours juridiques possibles, de l'aide technique (demande d'indemnisation IVAC), de l'intervention psychosociale et de l'orientation vers des ressources spécialisées.

1 866 532-2822 (1 866 LE CAVAC)

La boussole juridique boussolejuridique.ca

Répertoire de ressources juridiques gratuites ou à faible coût, selon le domaine de droit et la région.

Ligne Info DPCP violence conjugale et sexuelle

Ligne téléphonique gratuite et confidentielle de la Direction des poursuites criminelles et pénales (DPCP) pour obtenir de l'information sur le processus judiciaire criminel, de la plainte au procès et tout ce qui l'entoure.

1 877 547-3727 (1 877 547-DPCP)
du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30

Rebâtir rebatir.ca

Ligne téléphonique gratuite et confidentielle pour les victimes de violence conjugale ou sexuelle, permettant d'avoir accès gratuitement à 4 heures de conseils juridiques par des avocates et des avocats dans tous les domaines du droit (famille, criminel, immigration, etc.)

1 833 732-2847

Services aux personnes immigrantes

Général

Répertoire d'organismes partenaires du gouvernement du Québec offrant des services de soutien à l'intégration des personnes immigrantes : quebec.ca/immigration/partenaires

Répertoire d'organismes membres de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) : tcri.qc.ca/membres

Santé

Médecins du monde, services médicaux pour les personnes migrantes à statut précaire (pour les personnes non assurées) : medecinsdumonde.ca

La Maison bleue, réseau montréalais de maisons qui offrent des services pour les femmes enceintes en situation de vulnérabilité : maisonbleue.info

Travail

Les carrefours jeunesse emploi (CJE) du Québec peuvent aider les jeunes adultes (15-35 ans), dont les personnes immigrantes, dans leur recherche d'emploi et leur intégration sociale et économique. Pour trouver un CJE : trouvetoncje.rcjeq.org



REGROUPEMENT DES MAISONS
POUR FEMMES VICTIMES
DE VIOLENCE CONJUGALE



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