

# Faire face à la violence conjugale en milieu de travail

Livret d'information  
pour les employeurs  
et les syndicats



Rédaction : Catherine Boucher et Audrey Gagné-Breton  
Collaboration à la rédaction : Mathilde Trou et Sandra Trottier  
Révision linguistique : Marie-Dominique Lahaise  
Mise en page : Diane Héroux  
Illustration : Marie-Pier Primeau

Référence suggérée : Regroupement des maisons  
pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC),  
*Faire face à la violence conjugale en milieu de travail*, 2026.

Ce document peut être cité, à condition d'en indiquer la source.  
La reproduction et l'adaptation, en tout ou en partie, sont interdites  
sans l'autorisation écrite du Regroupement des maisons pour  
femmes victimes de violence conjugale. Toute demande d'autorisation  
peut être transmise à [info@maisons-femmes.qc.ca](mailto:info@maisons-femmes.qc.ca).

Dépôt légal : 3<sup>e</sup> trimestre 2026  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada

ISBN PAPIER : 978-2-921018-70-8  
ISBN PDF : 978-2-921018-71-5

Tous droits réservés

# Table des matières

|    |                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------|
| 4  | Programme « Milieux de travail alliés contre la violence conjugale »   |
| 5  | Violence conjugale et contrôle coercitif                               |
| 7  | Pourquoi se préoccuper de la violence conjugale en milieu de travail ? |
| 10 | Obligations de l'employeur                                             |
| 15 | Rôle des syndicats                                                     |
| 16 | Agir : prévenir, soutenir et renforcer la sécurité                     |
| 18 | Références                                                             |



## Programme « Milieux de travail alliés contre la violence conjugale »

Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale est un réseau engagé, depuis 1979, pour le droit à l'intégrité physique et psychologique des femmes et des enfants victimes de violence conjugale. Il regroupe plus de 45 maisons d'aide et d'hébergement réparties dans 16 régions administratives du Québec.

En 2021, le Regroupement a lancé le programme « Milieus de travail alliés contre la violence conjugale ». Ce programme outille les employeurs, les syndicats et le personnel afin de mieux soutenir les employées victimes de violence conjugale et rendre les milieux de travail plus sécuritaires.

Le programme propose des conférences, des formations et de l'accompagnement pour aider les organisations à mettre en place des mesures concrètes. Depuis sa création, il a rejoint plus de 700 organisations et sensibilisé plus de 25 000 personnes.

Il fait maintenant partie de l'Institut Écho, créé par le Regroupement pour mieux accompagner les professionnel·le·s et les intervenant·e·s dans l'évolution des pratiques face à la violence conjugale.



Pour en savoir plus  
sur le Regroupement  
et ses activités, visitez :  
[maisons-femmes.qc.ca](https://maisons-femmes.qc.ca)  
[institut-echo.ca](https://institut-echo.ca)  
[milieuxdetravailallies.com](https://milieuxdetravailallies.com)



Institut  
**écho**  
Pour l'évolution des pratiques  
en violence conjugale

# Violence conjugale et contrôle coercitif

La violence conjugale peut s'exercer dans le cadre d'une relation amoureuse, actuelle ou passée. Elle ne constitue pas une perte de contrôle, mais bien une prise de contrôle progressive par l'auteur de violence pour dominer sa partenaire et affirmer son pouvoir sur elle. Pour y parvenir, l'auteur met en place **un éventail de stratégies de contrôle, de surveillance, d'isolement et d'intimidation dans le but de priver la victime de ses droits et de sa liberté.**

C'est ce qu'on appelle aussi le contrôle coercitif. Cette notion permet de mettre en lumière la face souvent cachée de la violence conjugale. Le contrôle coercitif se définit comme une série d'actes intentionnels et répétés de violence, installés de façon progressive par un partenaire ou un ex-partenaire. Ces violences ne sont pas forcément physiques. Elles sont souvent insidieuses et peuvent être peu visibles pour l'entourage, voire pour la victime elle-même.

Concrètement, le contrôle coercitif peut prendre différentes formes :

- menaces et humiliations
- détournement cognitif (*gaslighting*) et blâmes
- interrogatoires et harcèlement
- violences économiques et spirituelles
- violences sexuelles et physiques
- abus via les technologies

Le contrôle coercitif n'est pas une nouvelle forme de violence conjugale. C'est plutôt une façon de la regarder avec une nouvelle paire de lunettes pour mieux représenter l'étendue des violences vécues par les victimes. Cette approche permet de voir l'ensemble des comportements violents plutôt que de les voir de manière isolée, ponctuelle et sans liens entre eux.

## Violence post-séparation

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, la séparation ne met souvent pas fin aux violences. En réalité, **ces violences peuvent même s'intensifier et prendre de nouvelles formes au moment de la séparation.**

L'auteur de violence peut utiliser divers moyens pour imposer la reprise de la relation, poursuivre le contrôle, se venger ou empêcher la victime de recevoir de l'aide ou de faire certaines démarches.

C'est une période où le risque de féminicide est plus élevé. Il est crucial d'offrir à la victime un soutien adapté, notamment en l'orientant vers des ressources spécialisées.



La violence conjugale peut affecter toute personne, indépendamment de son âge, son orientation sexuelle, sa classe sociale, son origine, sa culture ou sa religion.

Le contrôle coercitif prend racine dans les rapports sociaux et historiques de domination et d'inégalités entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi, au sein des couples hétérosexuels, les victimes sont très majoritairement des femmes.

De plus, certains facteurs (situation de handicap, condition de santé, appartenance à un groupe marginalisé ou opprimé, barrière culturelle ou de langue, auteur de violence en position d'autorité, etc.) peuvent être utilisés par les auteurs de violence pour renforcer leur contrôle. Ces facteurs peuvent également ajouter des obstacles supplémentaires à la dénonciation ou à la sortie de la relation.

# Pourquoi se préoccuper de la violence conjugale en milieu de travail ?

## Quand la violence conjugale fait irruption au travail

Les données mondiales, canadiennes et québécoises montrent qu'un nombre important de femmes subissent de la violence conjugale au cours de leur vie. Cette violence peut avoir des répercussions sur toutes les sphères de leur vie, y compris leur vie professionnelle.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) rappelle d'ailleurs que « **la violence conjugale [...] est un risque présent dans tous les milieux de travail, sans distinction** »<sup>1</sup>.

Dans une étude canadienne<sup>2</sup>, les victimes de violence conjugale rapportent des conséquences importantes sur leurs activités professionnelles :

- **Pour 81,9 %**, la violence conjugale a nui à leur rendement.
- **Pour 38 %**, elle a affecté leur capacité à se rendre au travail.
- **Pour 40 %**, elle a occasionné des absences, principalement pour des rendez-vous médicaux ou des rencontres de soutien psychosocial.
- **Pour 8,5 %**, elle a causé la perte de leur emploi.

Une recherche états-unienne<sup>3</sup> publiée en 2025 arrive à une conclusion similaire :

**79 %**  
**des victimes**  
**ont déclaré**  
**que la violence**  
**conjugale affectait**  
**leur travail.**

## Les conséquences pour la victime, les collègues et l'employeur<sup>4</sup>

En plus des répercussions vécues par les victimes, la violence conjugale peut affecter la santé et la sécurité de tout le personnel.

### POUR LA VICTIME

- Stress, anxiété, fatigue et peur
- Perte de confiance, d'énergie ou de motivation
- Difficulté de concentration ou d'exécution des tâches
- Retards
- Absences
- Présentéisme
- Mesures disciplinaires
- Perte d'expériences ou d'occasions
- Accidents de travail
- Arrêt de travail
- Perte d'emploi

### POUR LES COLLÈGUES

- Inquiétude
- Sentiment d'impuissance et frustrations
- Tension ou conflit
- Baisse de motivation
- Crainte pour leur sécurité et celle de leur collègue

### POUR L'EMPLOYEUR

- Perte de personnel et d'expertise
- Gestion des retards, des absences
- Réorganisation des tâches
- Problèmes de sécurité
- Accidents de travail
- Perte de productivité



## Employeurs et syndicats : des acteurs de prévention et de soutien

Le milieu de travail est parfois le seul endroit où une victime de violence conjugale peut briser son isolement et demander de l'aide en toute sécurité.

De plus, le salaire peut aider une victime à conserver une plus grande part d'indépendance et de contrôle sur sa vie. Ce revenu est essentiel pour préparer un départ, se séparer ou dénoncer la situation.

Dans les milieux syndiqués, les représentant·e·s syndicaux sont souvent des personnes de confiance pour les membres et peuvent jouer un rôle d'accompagnement.



# Obligations de l'employeur

## LIMITES AU RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Même si l'employeur a certaines obligations, **il ne peut pas et ne doit pas remplacer les ressources spécialisées en violence conjugale.** Son rôle est d'assurer que le milieu de travail est sécuritaire et que la santé du personnel est protégée dans le cadre du travail, y compris en télétravail. Il peut aussi offrir du soutien en tenant compte des conséquences de la violence conjugale sur le travail et sur la vie professionnelle.

## Code canadien du travail<sup>5, 6</sup>

Pour les milieux de travail assujettis au Code canadien du travail, des obligations relatives à la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail s'appliquent. Celles-ci comprennent notamment l'élaboration d'une politique de prévention, ainsi que la réalisation d'une évaluation des risques. Elles peuvent également concerner des situations de violence conjugale lorsque celles-ci ont des répercussions dans le milieu de travail.

Pour les victimes de violence conjugale ou familiale, le Code canadien du travail prévoit jusqu'à 10 jours d'absence possibles — dont les 5 premiers peuvent être rémunérés à partir de 3 mois de service continu.



## Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

### Article 51<sup>7</sup>

Selon le paragraphe 16 de l'article 51 de la LSST, l'employeur doit prendre des mesures pour assurer la protection du personnel subissant sur les lieux du travail une situation de violence physique ou psychologique, incluant notamment la violence conjugale.

L'employeur doit agir lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une personne est exposée à la violence conjugale sur les lieux du travail, ce qui inclut entre autres le télétravail et toute activité socioprofessionnelle en lien avec le travail et organisée par l'employeur.

En s'appuyant sur l'article 51 de la LSST, la CNESST note que l'employeur doit :

- S'assurer que les lieux de travail sont équipés pour renforcer la sécurité  
*Ex. : cartes à puces ou codes d'accès, caméras, bouton d'urgence*
- Veiller à ce que les modalités de travail soient sécuritaires et protègent la santé du personnel  
*Ex. : télétravail, changement de département ou d'horaire*
- Informer le personnel sur les risques associés à la violence conjugale et les mesures mises en place  
*Ex. : signes de violence conjugale, procédures ou politiques de l'organisation*

## Identifier les risques, les corriger et les contrôler<sup>8</sup>

Les récentes modifications à la LSST renforcent les obligations de l'employeur en matière de prévention, dont celle d'inclure la violence conjugale dans l'analyse des risques.

En intégrant la violence conjugale aux mécanismes d'identification, de correction et de contrôle des risques, les milieux de travail peuvent anticiper certaines situations et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées.



Pour identifier les risques en matière de violence conjugale, et évaluer la capacité du milieu à prévenir, repérer et répondre aux situations, l'organisation doit notamment considérer :

- Les connaissances et les capacités du personnel  
*Ex. : accès à la formation, connaissance des pratiques à adopter en cas de dévoilement et des mesures de soutien offertes*
- Les modalités et l'organisation du travail  
*Ex. : travail seul ou en équipe, horaire de travail variable ou prévisible, contact direct avec le public, travail à distance ou en personne*
- Les caractéristiques de l'environnement physique  
*Ex. : contrôle de l'accès aux locaux par des personnes externes, trajet entre le lieu de travail et le moyen de transport*
- L'accessibilité des outils de communication  
*Ex. : coordonnées professionnelles disponibles sur le site Web du milieu de travail, outils de communication partagés pouvant faciliter la surveillance ou le harcèlement*

## Loi sur les normes du travail (LNT)<sup>9</sup>

### Congés rémunérés

Après 3 mois de service continu, la LNT prévoit 2 jours d'absence rémunérés par année civile. Ces 2 journées peuvent être prises pour une variété de motifs, incluant les conséquences de la violence conjugale.

### Absence sans salaire

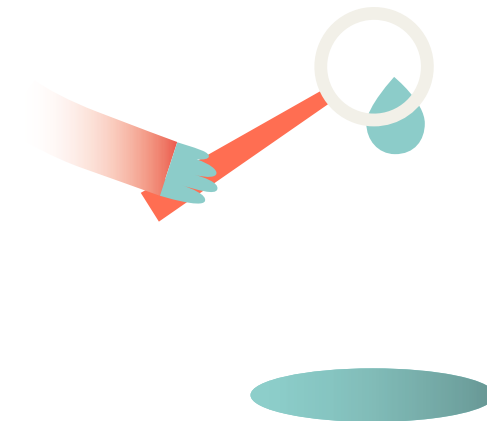
La LNT précise qu'une travailleuse peut s'absenter en raison de la violence conjugale dont elle a été victime, pour une période maximale de 26 semaines sur 12 mois.

En cas de préjudice corporel grave résultant directement d'un acte criminel, lequel la rend incapable d'occuper ses fonctions habituelles, une travailleuse peut s'absenter pour une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines.

Dans les deux cas, le lien d'emploi est protégé.

### Harcèlement psychologique<sup>10</sup>

Les obligations de l'employeur concernant le harcèlement psychologique en milieu de travail incluent les situations de harcèlement commises par des personnes externes à l'organisation. Dans le cas d'un partenaire ou d'un ex-partenaire qui exercerait du harcèlement psychologique envers une employée sur les lieux de travail, l'employeur pourrait être tenu d'agir.



## Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (LPRPSP)<sup>11</sup>

Une travailleuse qui dévoile une situation de violence conjugale a droit au respect de sa vie privée. Les informations partagées sont reconnues comme des renseignements personnels de nature sensible, puisqu'ils concernent notamment la santé, la sécurité et les relations personnelles.

En vertu de la loi, ces informations doivent être protégées et le milieu de travail doit en assurer la confidentialité. Aucun partage de renseignements personnels avec des tiers ne peut se faire sans l'accord de la travailleuse concernée.



### Exceptions au partage d'information sans consentement :

- En cas d'urgence — c'est-à-dire une situation qui met en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une personne.
- Pour prévenir un acte de violence — c'est-à-dire 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 mort.

Dans ces circonstances, l'information divulguée doit se limiter à ce qui est nécessaire et être uniquement partagée avec les personnes concernées par le danger ou susceptibles de porter secours.

Si une divulgation est nécessaire malgré l'absence de consentement de l'employée, l'employeur doit, dans la mesure du possible, l'en aviser.

# Rôle des syndicats

**Les syndicats jouent un rôle important dans la prévention de la violence conjugale en milieu de travail et dans le soutien aux membres qui en vivent. Ils peuvent notamment :**

- Accueillir les dévoilements avec écoute et bienveillance
- Informer les membres de leurs droits
- Accompagner une membre dans ses démarches auprès de l'employeur, si elle le souhaite
- Participer à l'identification des risques et aux démarches de prévention
- Contribuer à l'élaboration et à l'adoption d'une politique de prévention
- Négocier l'ajout de clauses de conventions collectives visant le soutien et la protection des victimes
- Orienter les victimes vers les ressources spécialisées



# Agir : prévenir, soutenir et renforcer la sécurité

La prévention des risques liés à la violence conjugale en milieu de travail repose sur plusieurs actions complémentaires, notamment la mise en place de mesures concrètes de prévention, de soutien et de sécurité.

## Sensibiliser

La sensibilisation est une mesure de prévention qui vise à informer l'ensemble du personnel sur les signes et les conséquences de la violence conjugale. Elle permet de développer les connaissances et le savoir-être pour soutenir adéquatement une collègue en cas de dévoilement.

Elle contribue également à **briser les tabous et à déconstruire les mythes et les stéréotypes associés à la violence conjugale.**

Elle permet aussi de faire connaître l'engagement du milieu de travail et sa volonté de soutenir les employées concernées.

## Partager des ressources

Les employeurs et les syndicats gagnent à connaître les ressources spécialisées, comme les maisons d'aide et d'hébergement ou la ligne SOS violence conjugale, pour mieux orienter les employées vers l'aide appropriée.

Les milieux de travail peuvent également **prévoir des mesures de soutien pour permettre aux employées de communiquer avec ces ressources de façon sécuritaire et confidentielle** durant les heures de travail.

Les maisons d'aide et d'hébergement offrent aussi des services aux proches. Les organisations peuvent donc contacter les maisons pour obtenir de l'information et de l'accompagnement au besoin.

Les organismes de soutien communautaires, juridiques et de santé peuvent aussi être intégrés aux ressources proposées par les employeurs et les syndicats.

## Désigner des personnes-ressources

Nommer des personnes-ressources dans le milieu de travail permet de former des membres du personnel pour accueillir les dévoilements, orienter les victimes vers les ressources spécialisées et proposer les mesures de soutien ou de sécurité prévues par le milieu de travail.

Les personnes-ressources peuvent également outiller les collègues qui souhaitent soutenir une personne vivant une situation de violence conjugale.

## Adopter une politique de travail en matière de violence conjugale

**Une politique en matière de violence conjugale envoie un message clair de prévention et d'engagement du milieu de travail.** Elle permet aussi d'agir de façon proactive plutôt que réactive. Il est recommandé d'adopter une politique distincte en matière de violence conjugale afin de tenir compte des particularités de la problématique et de mieux encadrer et faire connaître les mesures mises en place. Dans les milieux syndiqués, il est recommandé d'élaborer cette politique en collaboration avec le syndicat.

Cette politique doit être diffusée à l'ensemble du personnel pour renforcer une culture favorable aux dévoilements et faire connaître les mesures prévues.

## Prévoir des mesures de soutien et de sécurité

Les mesures qu'un milieu de travail peut proposer aux victimes de violence conjugale, qu'elles soient de soutien ou de sécurité, peuvent être définies à l'avance pour faciliter le processus à la suite d'un dévoilement.

Ces mesures visent à **réduire les conséquences et les risques associés à la violence en milieu de travail**, à favoriser le bien-être de la victime ainsi qu'à renforcer sa sécurité et celle de tout le personnel.

Elles doivent être flexibles, évolutives, mises en place avec le consentement de la victime, adaptées à ses besoins et prendre en compte les obstacles qu'elle peut vivre.

**Prévenir la violence conjugale en milieu de travail est une responsabilité collective.** Le programme « Milieux de travail alliés contre la violence conjugale » accompagne les employeurs et les syndicats dans la mise en place d'actions concrètes.



Pour aller plus loin, consultez le livret « Violence conjugale en milieu de travail : développer un environnement aidant et sécuritaire pour les victimes », qui propose notamment un aide-mémoire pour l'accompagnement, un modèle de plan de sécurité et une liste de ressources.

## Références

- 1 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). *Violence conjugale ou familiale*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale>
- 2 Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J., avec le Congrès du travail du Canada. *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison ? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*. London, ON: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children. 2014. <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf>
- 3 National Domestic Violence Hotline et Futures Without Violence. *The Intersection of Work and Abuse — A survey of victim and survivor experiences in the workplace*. 2025. <https://futureswithoutviolence.org/wp-content/uploads/2025/11/Hotline-Report.pdf>
- 4 Giesbrecht, C. J. « Toward an Effective Workplace Response to Intimate Partner Violence », *Journal of Interpersonal Violence*, 37(3-4), 2022, p. 1158-1178. Article publié en ligne le 26 mai 2020. <https://doi.org/10.1177/0886260520921865>
- 5 Gouvernement du Canada. *Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence.html>
- 6 Gouvernement du Canada. *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/>
- 7 Gouvernement du Québec. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. s-2.1. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/s-2.1>
- 8 CNESST. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>
- 9 Gouvernement du Québec. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. n-1.1. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>
- 10 CNESST. *Harcèlement psychologique ou sexuel au travail*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/harcelement-au-travail/harcelement-psychologique-sexuel-au-travail>
- 11 Commission d'accès à l'information. *Protection des renseignements personnels — Entreprises et organisations privées*. <https://www.cai.gouv.qc.ca/protection-renseignements-personnels/information-entreprises-privées>

## Plusieurs outils du Regroupement ont contribué au contenu de ce livret.



- Ce n'est pas de l'amour... c'est du contrôle
- Contrôle coercitif vécu par l'enfant co-victime
- Contrôle coercitif vécu par les femmes en situation de handicap
- Contrôle coercitif vécu par les femmes immigrantes
- Créer un milieu de travail sécuritaire et aidant pour les employées immigrantes victimes de violence conjugale
- Et si c'était plus qu'un conflit de couple?
- Guide de bonnes pratiques en milieu de travail : soutenir les employées victimes de violence conjugale
- Je ne me sens pas libre dans mon couple



Pour en apprendre plus sur la violence conjugale et sur le contrôle coercitif, visitez le site [controlecoercitif.ca](http://controlecoercitif.ca) et consultez les publications disponibles sur les sites [maisons-femmes.qc.ca](http://maisons-femmes.qc.ca) et [milieuxdetravailallies.com](http://milieuxdetravailallies.com).



REGROUPEMENT DES MAISONS  
POUR FEMMES VICTIMES  
DE VIOLENCE CONJUGALE