Violence conjugale : comment aider?

Information pour les milieux de travail

Direction de santé publique de la Montérégie

Décembre 2024

Pourquoi cette trousse d'information?

La participation des milieux de travail à la lutte contre la violence conjugale est essentielle. L'emploi permet à une victime d'échapper à la surveillance de son ou sa partenaire, d'éviter l'isolement social, de recevoir du soutien et d'assurer son indépendance financière. Ces éléments sont importants pour sortir d'une relation violente[1].

D'ailleurs, les victimes de violence conjugale qui se sentent en sécurité au travail sont plus portées à chercher de l'aide auprès de collègues ou de supérieurs. Savoir qu'il existe de l'aide est l'une des principales motivations pour quitter une relation violente[2, 3].

De plus, la violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison : elle peut avoir des impacts sur les milieux de travail. Instaurer des mesures préventives dans un milieu de travail contribue à la sécurité du personnel, favorise un climat de travail positif et aide à maintenir les liens d'emploi, même si personne n'a dévoilé vivre de la violence[1, 3].

Enfin, les employeurs ont des obligations légales en lien avec la violence conjugale.

Qu'est-ce que la violence conjugale?

La violence conjugale est un **problème social** qui s'inscrit dans des rapports d'inégalité.

Elle se manifeste entre des partenaires qui vivent une relation intime et affective. Toutefois, il faut distinguer la violence conjugale de la « chicane de couple ». Dans une « chicane », on cherche à avoir le pouvoir sur la situation et à convaincre l'autre de son point de vue. Dans un cas de violence conjugale :

- Les agressions sont **intentionnelles** et **stratégiques** : elles visent à dominer l'autre.
- L'agresseur* veut avoir le **contrôle** et le **pouvoir** sur sa partenaire sans négociation.
- Le rapport a un **effet destructeur** sur la personne, la rend impuissante et l'oblige à avoir une réaction stratégique devant l'agression.
- L'agresseur ne veut pas être vu comme ayant mal agi, être tenu responsable ou perdre la face. Il ne s'explique pas; **il se justifie** (ex. : trouve des excuses, banalise la violence, blâme sa partenaire)[4].

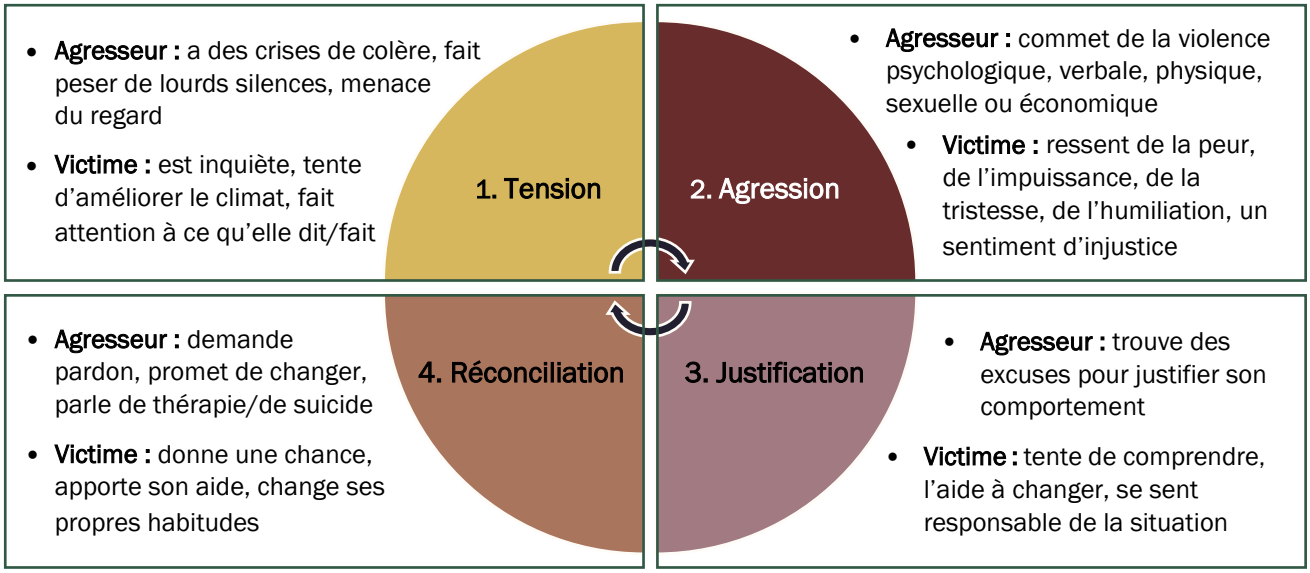
Ainsi, la violence conjugale est un **rapport de force** : l'agresseur utilise une série de stratégies pour dominer sa victime, la garder sous son contrôle et s'assurer qu'elle ne le quitte pas. Ce n'est pas une relation où les personnes sont à tour de rôle agresseur et victime[4, 5]. De plus, la violence peut **continuer après la rupture** et même s'aggraver, car l'agresseur n'accepte pas la perte de contrôle[6].

L'agresseur reproduit un **cycle de 4 phases**. Les deux premières, la tension et l'agression, établissent le contrôle sur l'autre personne. Les deux autres, la justification et la réconciliation, visent à s'assurer qu'elle ne quitte pas l'agresseur. Avec le temps, ce cycle se répète et s'accélère. Quand le contrôle est bien installé, la justification et la réconciliation peuvent disparaître pour ne laisser que la tension et l'agression[4].

---

*Nous utilisons le mot « agresseur » au masculin parce qu'il est démontré que la majorité des agresseurs sont des hommes. Par ailleurs, nous reconnaissons que des hommes peuvent être victimes de violence conjugale, que celle-ci peut être commise par des femmes et qu'elle peut être présente dans les couples de même sexe.

Cycle de la violence conjugale[2, 6]



Formes de violence[2]

	Particularités	Exemples de manifestations
Psychologique	Subtile, difficile à détecter de l'extérieur	• Dévalorisation de l'autre • Chantage et menaces • Contrôle des sorties et fréquentations
Verbale	Utilisée pour intimider, humilier ou contrôler l'autre	• Hurlements • Propos dégradants et humiliants • Ordres donnés brutalement
Physique	Blessures souvent déguisées en accidents	• Coups, brûlures, blessures, étranglement
Sexuelle	Souvent cachée en raison des tabous	• Imposition de pratiques sexuelles non désirées
Économique	Entrave à l'autonomie financière, même lorsque la victime occupe un emploi	• Contrôle des ressources financières et matérielles • Surveillance des activités économiques • Interdiction de travailler

Comment reconnaître les signes de violence conjugale?

Voici des signes qui peuvent suggérer qu'une personne est victime de violence :

- Changement significatif dans son comportement (ex. : nervosité, fatigue, difficulté à se concentrer).
- Apparence physique changée, négligée.
- Baisse de productivité, n'arrive plus à accomplir toutes ses tâches ou à respecter les échéanciers.
- Absences et retards plus fréquents.
- Interruptions anormales au travail pour des raisons personnelles (ex. : appels, textos et courriels fréquents du/de la partenaire).
- Intrusions fréquentes du/de la partenaire sur les lieux de travail.

- Communications du/de la partenaire avec les collègues ou l'employeur de la personne pour questionner sur sa présence au travail.
- Heures supplémentaires (la personne semble se réfugier dans son travail).
- Isolement du reste de l'équipe, refus fréquents de participer aux activités hors du travail.
- Blessures visibles (ex. : bleus, fractures)[6, 7].

Note : Ces signes peuvent résulter d'autres circonstances que de la violence conjugale. En tout temps, agissez avec bienveillance pour créer un climat de confiance et respectez la vie privée de la personne.

Quels sont les impacts de la violence conjugale au travail?

Le milieu de travail court certains risques lorsqu'une personne vit de la violence conjugale. Par exemple :

- Manifestations de violence conjugale au travail (ex. : harcèlement par téléphone/courriel; agresseur qui suit la victime, se présente sur le lieu de travail ou communique avec les collègues/l'employeur).
- Baisse de productivité de la personne (ex. : stress, fatigue, communications constantes qui la déconcentrent).
- Augmentation des retards ou absences de la personne.
- Impacts sur les collègues (ex. : stress, peur pour la sécurité de la victime ou pour la leur si de la violence survient au travail, tâches supplémentaires, conflits d'équipe ou ambiance difficile).
- Risque plus grand d'accidents de travail[6, 8].

Comment aider une personne qui vit de la violence conjugale?

Mesures préventives générales dans un milieu de travail[1, 3, 6, 9]

- Réduire les risques de violence conjugale au travail :
  - Contrôler les allées et venues sur les lieux de travail.
  - Interdire à toute personne ne travaillant pas dans l'organisation de flâner sur les lieux de travail.
  - Protéger la confidentialité du personnel.
- Sensibiliser et informer les équipes de travail :
  - Offrir des ateliers de sensibilisation à tout le personnel (signes, facteurs de risque, mesures à prendre en cas de signalement).
  - Afficher de l'information sur la violence conjugale sur le lieu de travail.
  - Diffuser les coordonnées des ressources spécialisées en violence conjugale de votre région.
- Adopter ou réviser une politique en matière de prévention de la violence, qui peut rassembler et officialiser toutes les mesures mises en place en lien avec la violence conjugale.
- Nommer une personne à qui les employé(e)s pourraient dévoiler une situation de violence conjugale. Cette personne devrait recevoir une formation pour bien accompagner les personnes dans le besoin.
- Prévoir un plan d'accompagnement en cas de dévoilement qui inclut, par exemple :
  - D'orienter la personne vers des ressources spécialisées en violence conjugale;
  - De garantir la confidentialité de son témoignage;
  - De faire des suivis avec la personne et de s'informer de son bien-être;
  - De proposer des accommodements (ex. : horaire flexible, congés, retour progressif au travail, possibilité de porter plainte ou de consulter des ressources durant les heures de travail).

- Écrire, avec une ressource spécialisée en violence conjugale, un modèle de plan de sécurité qui pourra être adapté à chaque personne voulant être protégée au travail. Par exemple, vous pouvez prévoir de :
  - Déplacer le poste de travail de la personne pour qu'il ne soit pas visible de l'extérieur;
  - Changer ses coordonnées ou les enlever du site Web de l'entreprise;
  - Lui réserver un espace de stationnement bien éclairé et près de l'édifice, ou l'escorter dehors;
  - Transmettre une photographie ou une description de l'agresseur aux responsables de la sécurité de l'établissement pour leur permettre de reconnaître l'agresseur;
  - Programmer le 911 sur le téléphone ou installer un bouton panique dans l'aire de travail;
  - Lui demander si elle a déjà obtenu une injonction du tribunal et faire en sorte de l'appliquer.

Mesures pour les personnes en télétravail[1]

- Garder contact, faire savoir à la personne que vous êtes là en l'appelant/en lui écrivant régulièrement.
- Lui offrir de venir travailler en personne.
- Envoyer par courriel à tout le personnel les coordonnées des ressources en violence conjugale.
- Choisir avec la personne une phrase qu'elle peut utiliser si elle est en danger. Si elle l'utilise, l'appeler pour lui poser des questions qui se répondent par oui ou non, comme :
  - Es-tu en danger?
  - Veux-tu que j'appelle le 911?
  - Veux-tu que j'appelle une maison d'aide et d'hébergement pour toi?
  - Veux-tu que j'appelle un membre de ta famille?

Attitudes à privilégier[10]

- Demeurez présent pour la personne (évitez qu'elle se retrouve isolée dans sa relation).
- Faites attention de ne pas être manipulé par l'agresseur.
- Soyez conscient du potentiel de danger :
  - Il est PRIMORDIAL de respecter les décisions de la personne, car le **danger** d'escalade est **réel**.
- Aidez la personne à se faire sa propre idée de sa situation.
- Soutenez la personne dans la reprise de pouvoir sur sa vie en lui offrant de l'information et en respectant ses choix et son rythme.
- Montrez votre respect à la personne et renvoyez-lui une image positive d'elle-même pour l'aider à préserver sa santé mentale et à avancer.
- Évitez de vous sentir impuissant (demandez à la personne si elle souhaite que vous fassiez quelque chose pour elle).
- Offrez votre soutien et **facilitez l'accès aux ressources d'aide** en violence conjugale :
  - Une personne pourrait choisir de ne pas accepter d'aide, mais le fait d'avoir accès à l'information ou de savoir que de l'aide existe fait une différence.

Comment aborder le sujet avec une personne qui nous inquiète? [3, 6, 9]

Commencez par trouver le bon moment pour approcher la personne dans un milieu calme et à l'abri d'oreilles indiscrètes. Assurez-lui que la discussion restera confidentielle. Ensuite :

1. **Demandez-lui la permission d'exprimer vos inquiétudes.**
   - 1.1 Si elle refuse : voir le point 2.2 ci-dessous.
   - 1.2 Si elle accepte : faites-lui part de vos observations qui suggèrent qu'elle vit de la violence conjugale, puis invitez-la à parler de sa situation si elle le souhaite (ex. : « Est-ce que tout va bien? Veux-tu en parler? »).
     - ★ Astuce : utilisez des phrases au « je » et nommez précisément ce que vous avez observé ou ce qui vous a été rapporté.
2. Après que vous ayez exprimé vos inquiétudes, deux principaux scénarios sont possibles :
   - 2.1 **Si elle accepte de discuter de sa situation :**
     - Écoutez et croyez la personne, évitez de remettre en question ce qu'elle ressent ou de la faire sentir comme si elle était responsable de la violence.
       - ★ Astuce : lorsque la personne s'ouvre à vous, ne l'interrompez pas.
     - Laissez-la prendre ses propres décisions, mentionnez qu'elle aura votre soutien peu importe ses choix.
     - Dites-lui que des gens sont prêts à l'aider, que des ressources existent et que les maisons d'hébergement peuvent l'aider peu importe ses décisions. Donnez la liste de ressources disponibles (p. 7). S'il y a lieu, expliquez ce que le milieu de travail peut faire pour aider.
     - Remerciez la personne de vous avoir fait confiance.
   - 2.2 **Si elle ne souhaite pas discuter de sa situation :**
     - Dites-lui que vous restez disponible si elle souhaite vous en parler à un autre moment.
     - Dites-lui que son bien-être est important pour vous.
     - Demandez-lui la permission de reprendre de ses nouvelles bientôt pour voir comment elle va.

But : briser son isolement et lui donner l'espoir de s'en sortir.

Messages importants à communiquer à une personne qui vit de la violence conjugale[11]

- « Je te crois. »
- « Je ne ferai rien sans ton accord. »
- « Tu as bien fait de m'en parler. »
- « Tu as le droit d'avoir une perception différente de celle de ton/ta partenaire. »
- « Peu importe la situation, ton/ta partenaire n'aurait pas dû agir ainsi. »
- « La violence n'est pas acceptable. »
- « Ce n'est pas ta faute. »
- « Tes réactions sont normales, c'est ce que tu subis qui ne l'est pas. »
- « Tu as le droit de prendre ton temps pour prendre la meilleure décision pour assurer ta sécurité et celle de tes enfants. »
- « Il existe des ressources qui peuvent t'aider. »

Comportements à éviter[6]

- Tenir pour acquise l'orientation sexuelle de la personne. Par exemple, si c'est une femme, ne pas présumer que son partenaire est un homme.
- Culpabiliser la personne.
- Porter des jugements sur sa situation.
- Faire pression pour qu'elle quitte son/sa partenaire ou porte plainte à la police.

Obligations légales de l'employeur*

Depuis octobre 2021, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) oblige les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour **protéger le personnel exposé**, sur les **lieux de travail**, à de la violence physique ou psychologique, y compris la violence conjugale, familiale ou sexuelle (art. 51, LSST).

- Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur doit prendre ces mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que la personne est exposée à cette violence[12].
- Tous les endroits où une personne se trouve pour faire son travail sont des lieux de travail (ex. : stationnement des employés, domicile de la personne qui fait du **télétravail** chez elle) [6, 7].

Pour respecter ces obligations, il est recommandé que l'employeur :

- s'assure que ses établissements soient équipés et aménagés pour assurer la protection du personnel;
- identifie, corrige et contrôle les risques de violence en milieu de travail (ex. : voir les mesures p. 3-4);
- informe le personnel sur les risques liés à la violence, dont la violence conjugale, familiale ou sexuelle (ex. : signes à reconnaître, procédures ou politiques en place) [7].

Note : L'employeur doit prendre des mesures pour protéger son personnel, mais il ne remplace pas les ressources d'aide en violence conjugale et n'a pas à fournir lui-même des services spécialisés[7].

De plus, en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT), l'employeur doit **permettre** aux membres du personnel qui vivent de la violence conjugale de **s'absenter** du travail.

- Les personnes peuvent s'absenter sans salaire jusqu'à 26 semaines (6 mois) par période de 12 mois.
- Les 2 premiers jours doivent être payés si la personne est employée depuis au moins 3 mois continus[6].

Enfin, l'employeur doit **respecter** le **droit à la vie privée** en cas de dévoilement. Il ne peut pas :

- poser des questions indiscrètes sur la vie privée du personnel ni recueillir n'importe quel renseignement personnel;
- forcer une personne à dévoiler ou à dénoncer la violence qu'elle vit;
- informer d'autres gens de la situation de violence conjugale ou adopter un plan d'accompagnement ou un plan de sécurité sans le consentement de la personne concernée[6].

Important

Si la personne qui vous confie sa situation vous demande de ne pas en parler, il faut **garder** cette **information confidentielle**. L'employeur peut transmettre de l'information sans le consentement de la personne seulement si la situation est **grave ou urgente**. C'est un critère élevé, qui ne s'applique pas à tous les cas de violence.

Toutefois, vous devez **immédiatement appeler la police** lorsque :

- c'est pour prévenir un acte de violence;
- une personne/un groupe de personnes identifiables courent un risque sérieux de mort/de blessures graves;
- la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence[6].

* Les obligations prévues par la LSST et la LNT concernent les employeurs des secteurs d'activité provinciaux (la plupart des employeurs du Québec). Les employeurs des secteurs fédéraux (ex. : banques, stations de radio) ont des obligations distinctes : https://educaloi.qc.ca/capsules/comment-prevenir-la-violence-conjugale-au-travail.

Ressources disponibles

Pour obtenir de l'aide

Pour une URGENCE (police, pompiers, ambulance) : 911

SOS violence conjugale	• 1 800 363-9010 (accessible 24/7), 438 601-1211 (texto) • sosviolenceconjugale.ca
Maisons d'hébergement pour femmes	• maisons-femmes.qc.ca/maisons-membres • fmhf.ca/maisons-dhebergement-membres
Centre d'aide aux victimes d'actes criminels de la Montérégie	• 450 670-3400 • cavac.qc.ca
Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel	• rqcalacs.qc.ca/trouver-un-calacs
Rebâtir – consultation juridique gratuite pour les victimes	• 1 833 732-2847 (8 h 30 – 16 h 30, possible de laisser un message) • rebatir.ca
Info-aide violence sexuelle	• 1 888 933-9007 (accessible 24/7) • infoaideviolencesexuelle.ca
Organismes d'aide aux hommes en difficulté	• quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violence-conjugale/organismes-aide-hommes-en-difficulte
Organismes d'aide aux hommes ayant des comportements violents	• acoeurdhomme.com/besoin-daide
Prévention du suicide (personnes en détresse ou inquiètes pour un proche)	• 1 866 APPELLE (accessible 24/7), 535353 (texto), suicide.ca • Centres de prévention du suicide : aqps.info/bottin-de-ressources

Pour suivre une formation gratuite ou s'outiller

- *La violence conjugale – Rôle et obligations légales des milieux de travail* (formation d'Éducaloi) : educaloi.qc.ca/publications/formation-violence-conjugale-milieux-travail
- Sensibilisation en milieu de travail (Maison Simonne-Monet-Chartrand) : reperezlessignes.maisonsmc.org
- Milieux de travail alliés contre la violence conjugale : milieuxdetravailallies.com
- Soutien aux entreprises du **Haut-Saint-Laurent** (sensibilisation, élaboration d'une politique de travail, sécurisation du milieu) par la Résidence-Elle du Haut-Saint-Laurent : fmhf.ca/maisons/residence-elle

Pour de l'information supplémentaire

- Québec.ca : quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violence-conjugale
- SOS violence conjugale : sosviolenceconjugale.ca
- Institut national de santé publique du Québec : inspq.qc.ca/violence-conjugale
- CNESST : cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale
- Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé(e)s : asfetm.com/wp-content/uploads/2023/05/Guide_Violence_conjugale_Mai2023.pdf
- Trousse d'accompagnement pour les entreprises et les syndicats : violenceconjugaleautravail.com

Références

1. Grigorescu A. et M. Trou. (2021). *Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé(es)*. Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. https://asfetm.com/wp-content/uploads/2023/05/Guide_Violence_conjugale_Mai2023.pdf

2. Institut national de santé publique du Québec. (2020). *De quoi parle-t-on?* https://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/de-quoi-parle-t-on

3. Comité du Nouveau-Brunswick sur la violence conjugale/entre partenaires intimes en milieu de travail. (s. d.). *C'est votre affaire : une trousse d'outils sur la violence conjugale et entre partenaires intimes pour les milieux de travail.* https://www.toolkitnb.ca/wp-content/uploads/2021/05/DIPVTOOLKIT_FINAL_COMPILED_FR.pdf

4. Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. (s. d.). *Mieux comprendre la violence conjugale*. https://maisons-femmes.qc.ca/violence-conjugale/

5. SOS violence conjugale. (s. d.). *Violence conjugale, violence dans les relations intimes, violence dans les relations amoureuses… c'est quoi au juste?* https://sosviolenceconjugale.ca/fr/outils/sos-infos/violence-conjugale-violence-dans-les-relations-intimes-violence-dans-les-relations-amoureuses-c-est-quoi-au-juste

6. Éducaloi. (2021). *La violence conjugale : rôle et obligations légales des milieux de travail* [formation en ligne]. https://educaloi.qc.ca/publications/formation-violence-conjugale-milieux-travail/

7. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s. d.). *Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel*. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel

8. Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. et le Congrès du travail du Canada. (2014). *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*. Centre for Research & Education on Violence against Women and Children. https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf

9. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (2024). *Violence et harcèlement en milieu de travail – Violence familiale/conjugale*. https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html

10. SOS violence conjugale. (s. d.). *8 façons de soutenir une victime de violence conjugale*. https://sosviolenceconjugale.ca/fr/outils/sos-infos/8-facons-de-soutenir-une-victime-de-violence-conjugale

11. SOS violence conjugale. (s. d). *14 messages à transmettre à une victime de violence conjugale*. https://sosviolenceconjugale.ca/fr/outils/sos-infos/14-messages-a-transmettre-a-une-victime-de-violence-conjugale

12. *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