

LA RECONNAISSANCE D'UNE OBLIGATION EXPLICITE DE L'EMPLOYEUR DE PRÉVENIR LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL :

PROJET EN PARTENARIAT AVEC DES GROUPES DE FEMMES DE LA CÔTE NORD DU QUÉBEC

Université d'été de Trajetvi
Pavillon Lionel-Groulx,
UdeM, Montréal
Du 19 au 23 août 2019

Rachel Cox, professeure, UQÀM

Marie-Eve Desmarais, LL.M (candidate), UQÀM

Isabelle Fortin, CAVAC Côte-Nord

Johanne Gagnon, Maison L'Amie D'Elle, Forestville

Hélène Millier, Maison des femmes de Baie-Comeau

Nadia Morissette, Centre femmes aux 4 vents, Sept-Îles

**Projet bénéficiant du soutien financier du Fonds d'aide aux victimes d'actes criminels. Les opinions qui y sont exprimées sont celles des auteures et ne représentent pas nécessairement celles du Ministère de la Justice.*



PLAN DE LA PRÉSENTATION



1. Le contexte
2. Développements dans le Reste du Canada (ROC)
3. Convention internationale
4. Cadre juridique québécois
5. Des outils syndicaux
6. Notre revendication:

**La reconnaissance au sein de la LSST
d'une obligation de l'employeur en
matière de violence conjugale au
Québec !**

LE CONTEXTE

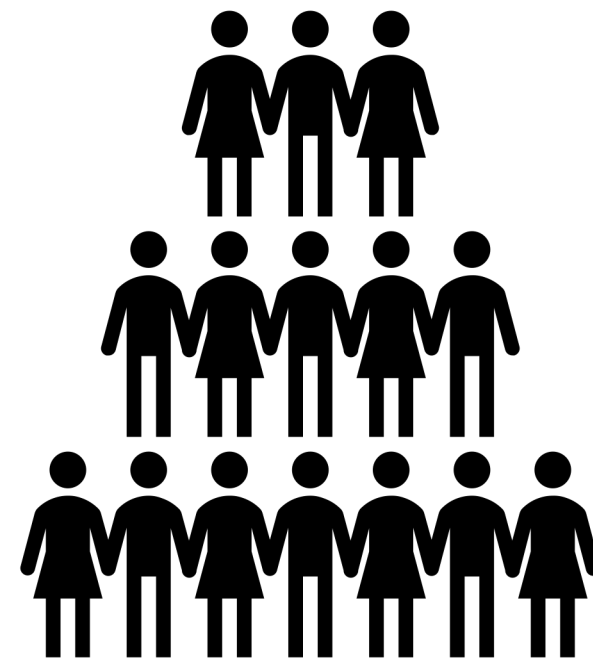
La violence conjugale est un problème et une responsabilité sociale.

Elle est issue de rapports historiquement inégaux entre les femmes et les hommes.

Tous les milieux doivent donc porter la responsabilité de faire la promotion de relations égalitaires, dénoncer les actes de violence, mais également de soutenir les victimes.

Les employeurs sont déjà impactés, et ce depuis toujours, par la dynamique de la violence conjugale, les coûts directs et indirects en sont des preuves flagrantes, mais ils sont souvent démunis devant les situations vécues par leurs employéEs (la femme victime en premier lieu, mais également l'inquiétude des collègues, etc.) et quant aux solutions ou pratiques à mettre en place dans leur entreprise.

Une politique de travail en violence conjugale vient les soutenir dans leur gestion quotidienne et guider leurs actions dans ces situations où les employeurs se sentent souvent impuissants.



QUELQUES STATISTIQUES...

- Une travailleuse ou un travailleur sur trois a déjà subi de la violence conjugale.

Pour plus de la moitié des victimes, la violence s'est poursuivie au travail:

- Le **harcèlement** par téléphone ou message texte (40,6%); à proximité du lieu de travail (20,5%); par courriel (15,6%);
- La personne violente **communique avec les collègues ou l'employeur** (14,5%);
- **L'intrusion** de la personne violente sur le lieu de travail (18,2%);
- De même, plus de 80 % des victimes de violence conjugale rapportent que cette situation a pu **affecter négativement leur rendement au travail**;
- L'étude rapporte que 8,5 % des victimes de violence conjugale ont déclaré avoir **perdu leur emploi** à cause de la violence conjugale.

Outre les coûts humains, les pertes économiques subies par des employeurs se chiffrent à **77,9 millions \$ par année**.

Au Québec, l'INSPQ rapporte qu'en 2014 seulement, 11 femmes ont été victimes d'homicide conjugal et 24 autres de tentative de meurtre en contexte conjugal. Or, **la majorité des homicides conjugaux sont précédés de violence conjugale**.

Les femmes particulièrement vulnérables à la violence conjugale comprennent celles d'origine autochtone, les immigrantes et les réfugiées, et celles vivant dans des zones isolées ou rurales.

L'INSPQ souligne que «[L]homicide conjugal est souvent le point culminant d'une trajectoire de violence conjugale qui a augmenté en sévérité et en intensité au fil du temps ». La présence de harcèlement de la part du conjoint au cours de la relation ou après la rupture est un facteur de risque reconnu pour l'homicide, considéré comme un « signe de danger imminent ». De plus, plusieurs études indiquent qu'il existe une corrélation entre l'intrusion de la violence conjugale au travail et l'escalade des violences.

DÉVELOPPEMENTS DANS LE RESTE DU CANADA



Seule l'obligation générale de l'employeur est applicable:

Québec

Yukon

Obligations de l'employeur en matière de violence au travail
susceptible d'englober la violence conjugale :

Saskatchewan

Nouvelle-Écosse

Île-du-Prince-Édouard

Nunavut

Territoire du Nord-Ouest

Fédéral

DÉVELOPPEMENTS DANS LE RESTE DU CANADA (SUITE)



Obligation *de facto* de l'employeur en matière de violence conjugale (« violence » interprétée comme incluant la violence conjugale) :

Colombie-Britannique

Manitoba

Obligation explicite règlementaire ou législative pour l'employeur en matière de violence conjugale:

Alberta

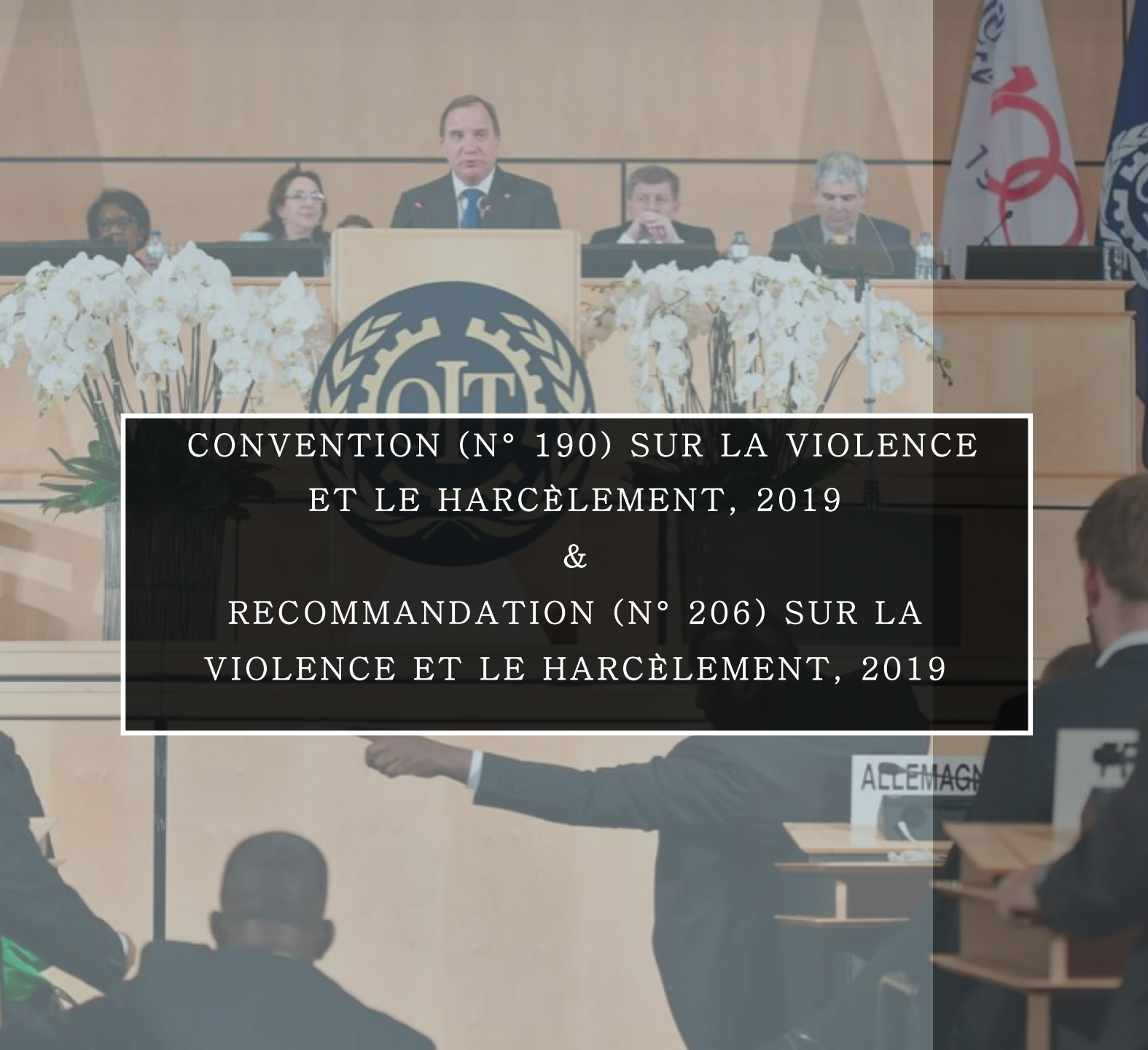
Ontario

Nouveau-Brunswick

Terre-Neuve et Labrador

L'EXEMPLE DE L'ONTARIO

- *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail en 2009:*
- 32.0.4 L'employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger.
- *Modification à la Loi sur la santé et la sécurité du travail en 2016:*
- 32.0.5.1 L'employeur veille à ce que tous les gérants, superviseurs et travailleurs reçoivent des renseignements et des directives sur la violence familiale et la violence sexuelle dans le lieu de travail.
- *Amendement de la Loi sur les normes du travail pour prévoir le droit de s'absenter ainsi que des mesures d'accommodement pour la personne salariée victime de violence conjugale:*
- De telles mesures d'accommodement peuvent également constituer des mesures de gestion du risque de la violence conjugale au travail et ainsi permettre à l'employeur de remplir son *obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la salariée victime de violence conjugale*. De plus, ces mesures reflètent le fait que des mesures d'exclusion ou de distinction de la salariée victime de violence conjugale peuvent constituer une forme de discrimination basée sur le sexe, et donc, une violation de la législation portant sur les droits de la personne



CONVENTION (N° 190) SUR LA VIOLENCE
ET LE HARCÈLEMENT, 2019
&
RECOMMANDATION (N° 206) SUR LA
VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT, 2019

Le 21 juin 2019, la Convention et sa Recommandation sont adoptées par l'OIT (branche spécialisée de l'ONU) pour qu'enfin soit adopté le premier traité international sur la violence et le harcèlement au travail, incluant le principe de sanctions.

Comme pour la majorité des conventions de l'OIT, elle entrera en vigueur 12 mois après que deux États Membres l'aient ratifiée.

Toutefois, même sans ratification, tous les États Membres ont l'obligation de la porter à l'attention de leurs autorités nationales compétentes, ce qui permettra d'augmenter la visibilité des thèmes traités dans la convention, au niveau national mais aussi international.

CONVENTION SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT ET SA RECOMMANDATION



Art. 10 f)

Reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail

Art. 18

Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l'article 10 f) de la convention pourraient comprendre:

- a) un congé pour les victimes de violence domestique;
- b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;
- c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences;
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;
- e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

CADRE JURIDIQUE QUÉBÉCOIS



Un silence de la part de la LSST ?

- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*:
- Art. 51) L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :
- 3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur
- (...)
- 5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur

OUTILS SYNDICAUX



Pourquoi ?

- Allié attentif aux besoins de ses membres et qui peut agir à titre de dépisteur de violence
- Soutenir et orienter vers les ressources adéquates,
- Allié à l'application de votre programme de sensibilisation à la violence conjugale.
- Résultant en diminution des répercussions de la violence conjugale sur le moral, le rendement et le présentisme
- Etc.

CSQ

«(…) Les collègues sont souvent aux premières loges pour remarquer des changements de comportement. Lorsqu'ils communiquent avec nous, l'intervenante, au bout du fil, les guide et les conseille pour qu'ils puissent soutenir leur collègue.»

«Il est primordial de s'attaquer à cet enjeu avec des mesures concrètes et une assurance que le financement accordé atteigne les cibles voulues, soit la prévention, l'éducation et le support aux ressources d'aide de première ligne. Le Plan d'action doit également s'assurer que le financement accordé soit stable et récurrent, au contraire de l'action du gouvernement libéral des quatre dernières années.»

Exemple d'outil :

Campagne de prévention et de sensibilisation, notamment comme partie de la de campagne publicitaire SOS violence conjugale. À titre d'exemple, via la campagne web diffusée sur les réseaux sociaux et des capsules publicitaires.

SCFP

«Les syndicats ont un rôle important à jouer pour combattre la violence conjugale, responsabiliser les employeurs et s'assurer que les membres aient accès au soutien dont ils ont besoin. Pour y arriver, nous devons négocier des clauses sur la violence conjugale dans les conventions collectives»

Exemple d'outil :

«*Non au harcèlement : guide à l'intention des sections locales du SCFP*» contient un aide-mémoire pour l'élaboration de politiques anti-harcèlement et de clauses de conventions collectives (Syndicat canadien de la fonction publique, 2014). Le guide *Prévention de la violence et du harcèlement au travail* comprend des outils similaires.

OUTILS SYNDICAUX



UNIFOR-QUÉBEC

«En tant que syndicat, plusieurs voies sont possibles pour traiter ce problème collectivement. Une des manières consiste à en discuter à la table de négociation. Le programme des intervenantes auprès des femmes permet de dire aux femmes qu'elles ne sont pas seules; elles ont le droit d'être libres de toute violence, et il existe des ressources communautaires et du soutien pour quitter une relation violente»

Exemple d'outil:

«Une intervenante auprès des femmes est spécialement formée comme représentante en milieu de travail pour venir en aide aux femmes préoccupées par certains aspects, notamment le harcèlement en milieu de travail, la violence conjugale et les abus à leur égard»

FTQ

«Que la FTQ invite ses syndicats affiliés à négocier dans leurs conventions collectives : (...) des congés payés pour toutes les victimes de violence conjugale. (...)

[E]xercent des pressions sur le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral pour modifier les lois afin de prévoir des congés payés pour toutes les victimes de violence conjugale et assurent la sécurité d'emploi de tous les travailleurs et toutes les travailleuses »

Exemple d'outil :

Service de la condition féminine de la FTQ, « Violence conjugale et milieux de travail : des arguments pour agir syndicalement, Exemples de clauses de convention collective », Montréal, FTQ, 2018. 25 p.

LA RECONNAISSANCE AU SEIN DE LA
LSST D'UNE OBLIGATION EXPLICITE DE
L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE
VIOLENCE CONJUGALE AU QUÉBEC



REVENDEICATION ?

SOURCES



- C. Nadine Wathen, Jennifer C D MacGregor et Barbara J MacQuarrie, « The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results From a Pan-Canadian Survey » (2015) 57:7 Journal of Occupational and Environmental Medicine, en ligne : <http://content.wkhealth.com/linkback/openurl?sid=WKPTLP:landingpage&an=00043764-201507000-00019>
- « La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2014 », Statistique Canada, 2016, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/160121/dq160121b-fra.pdf?st=CRU2m6nR>
- Mariève Pelletier, Katherine Lippel et Michel Vézina, « Chapitre 9 : La violence en milieu de travail » dans Rapport québécois sur la violence et la santé, Institut national de santé publique du Québec, 2018, 257-280, en ligne : [Rapport québécois sur la violence et la santé <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_chapitre-9.pdf>](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_chapitre-9.pdf) [Pelletier, Lippel et Vézina].
- Réseau international sur la violence au travail, Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace, Document d'information, Genève, ILO Experts Group Meeting on a Convention on Violence against Women and Men at work, 2016, en ligne : <http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/dvatwork-issuebrief-ILO.pdf> [Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace].
- (OIT) Organisation internationale du Travail, « Adoption d'une nouvelle norme internationale du travail pour combattre la violence et le harcèlement au travail » (21 juin 2019), en ligne : OIT http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711351/lang--fr/index.htm.