



Western  
Education

Centre for Research & Education  
on Violence Against Women & Children



Congrès du travail du Canada  
Canadian Labour Congress

# 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*

**ensemble**  
**POUR UN MONDE  
PLUS JUSTE**

**« Il a fait semblant d'être un agent de sécurité et m'a traînée dehors. »**

**« La situation avec mon ex-mari me rendait anxieuse, j'étais fatiguée par manque de sommeil. Ça gâchait le plaisir que j'avais habituellement à travailler. »**

**« Les gens compatissaient, ils étaient horrifiés mais cela les mettait aussi très, très mal à l'aise...»**

**« ... me confier à des collègues a aidé à atténuer le stress d'être attaquée en allant à ma voiture, des interminables et incessants appels téléphoniques et de la fatigue extrême tant physique que mentale. »**

**« J'étais fatiguée et distraite mais je me sentais en sécurité au travail. »**

**« ...nous apportons au travail tout ce qui se passe à la maison. Nous ne pouvons pas cloisonner ou séparer mentalement les différents volets de notre vie. Bien que, techniquement parlant, il n'incombe peut-être ni à l'employeur, ni au syndicat de donner refuge ou aide aux employées qui font l'objet de violence à la maison, le lieu de travail est un endroit où il serait logique d'apporter de l'aide, un soutien et des ressources aux victimes de violence. »**

**« Je pense qu'il est plus important que les gens ne le réalisent de permettre une discussion à ces sujets au sein du syndicat et dans tout lieu de travail. »**

# Contexte

- La violence conjugale coûte 77,9 millions de dollars par an aux employeurs canadiens.
- Des études internationales démontrent qu'elle a des répercussions sur la sécurité, la productivité et le bien-être des travailleuses et des travailleurs.
- Nous en savons très peu sur la portée et les conséquences de ce problème au Canada.
- La présente enquête a été menée en collaboration entre le CTC et l'Université Western.

# Méthodologie

- L'enquête en ligne a duré du 6 décembre 2013 au 6 juin 2014.
- Le CTC a fait la promotion de l'enquête au moyen d'affiches, de signets et de courriels, à l'occasion de réunions, etc., ainsi que par lancement médiatisé.
- Le questionnaire était offert en français et en anglais.
- Toute personne âgée d'au moins 15 ans pouvait y répondre.
- L'enquête comportait plus de 60 questions.

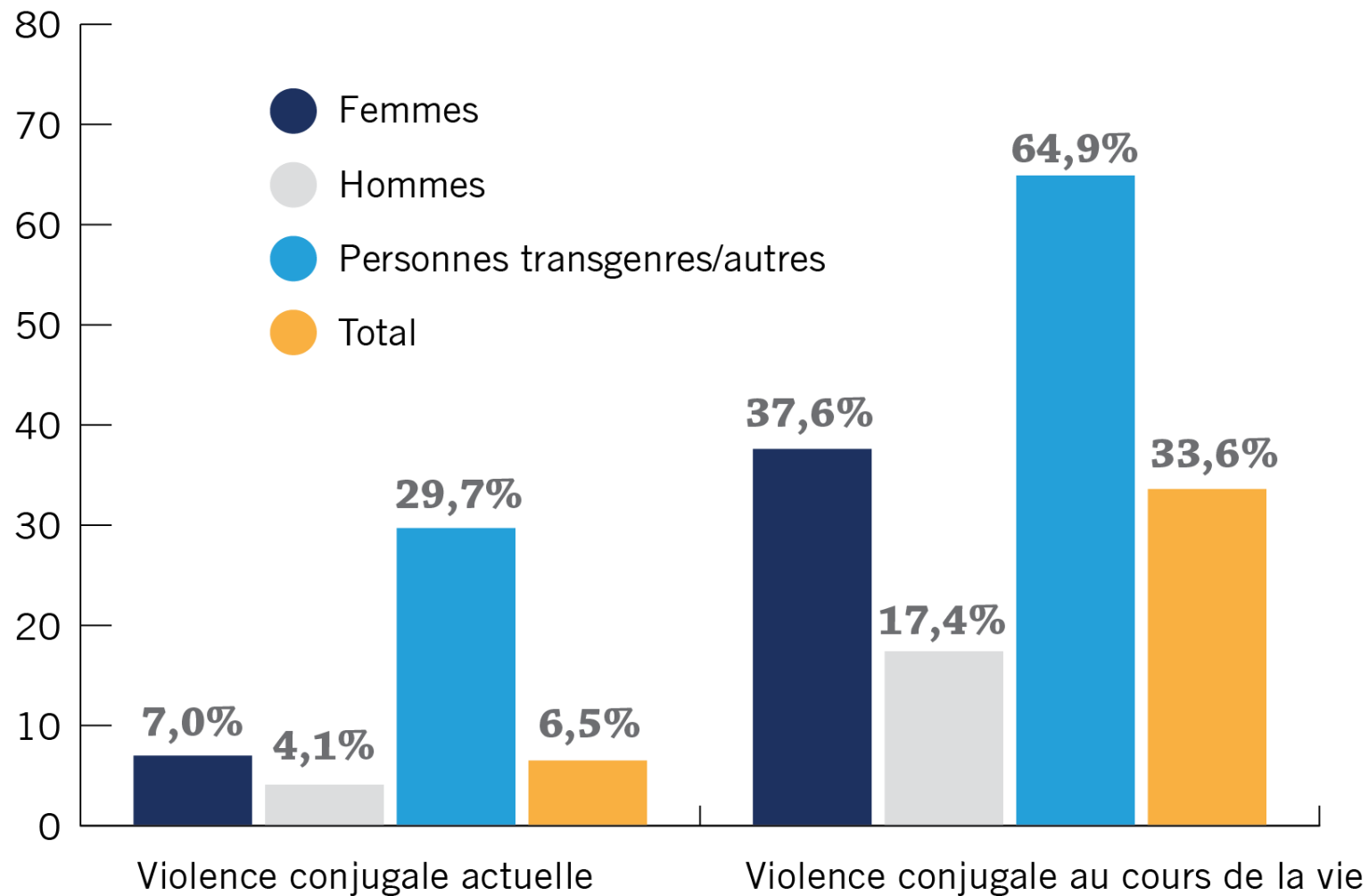
# Qui a participé à l'enquête?

- 8 429 participantes et participants au total
- 78,4 % étaient des femmes
- 49,8 % vivaient en Ontario et 21,6 % en Colombie-Britannique
- 94,1 % étaient âgés entre 25 et 64 ans
- 81,1 % avaient un emploi permanent
- 81,4 % étaient syndiquées (emploi actuel ou le plus récent)
- Plus de la moitié des participantes et participants travaillent dans le secteur de l'éducation ou des soins de santé et de l'aide sociale

# Prévalence de la violence conjugale

- 33,6 % des participantes et participants ont déclaré avoir été victimes de violence conjugale au cours de leur vie.
- Les femmes, les personnes transgenres, les Autochtones et les personnes ayant un handicap ou une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle avaient des taux plus élevés.
- Les chiffres corroboraient les résultats d'autres grandes enquêtes canadiennes.

# Prévalence de la violence conjugale





# Prévalence de la violence conjugale

- 35,4 % des personnes ont déclaré connaître au moins un ou une collègue qui semble être ou avoir été victime de violence conjugale
- 11,8 % ont déclaré connaître au moins une ou un collègue qui semble être ou avoir été capable de violence envers son ou sa partenaire

# Répercussions sur le milieu de travail parmi les victimes de violence conjugale

**38 %**

**ont signalé qu'elle nuisait à leur capacité de se rendre au travail**

**53,5 %**

**ont indiqué qu'au moins une forme de violence s'était produite sur leur lieu de travail ou à proximité**

**81,9 %**

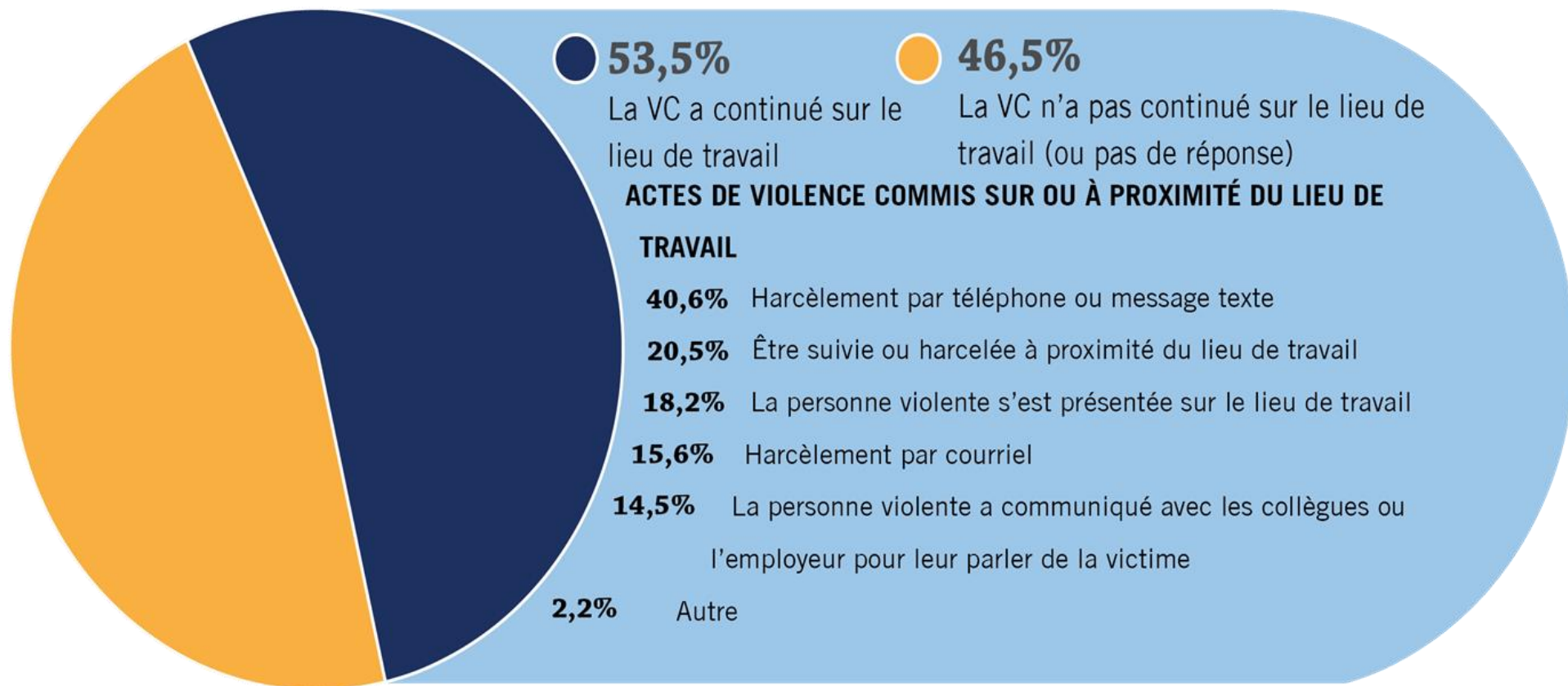
**ont déclaré que la violence conjugale avait nui à leur rendement professionnel**

**37,1 %**

**ont déclaré que cela nuisait également à leurs collègues**

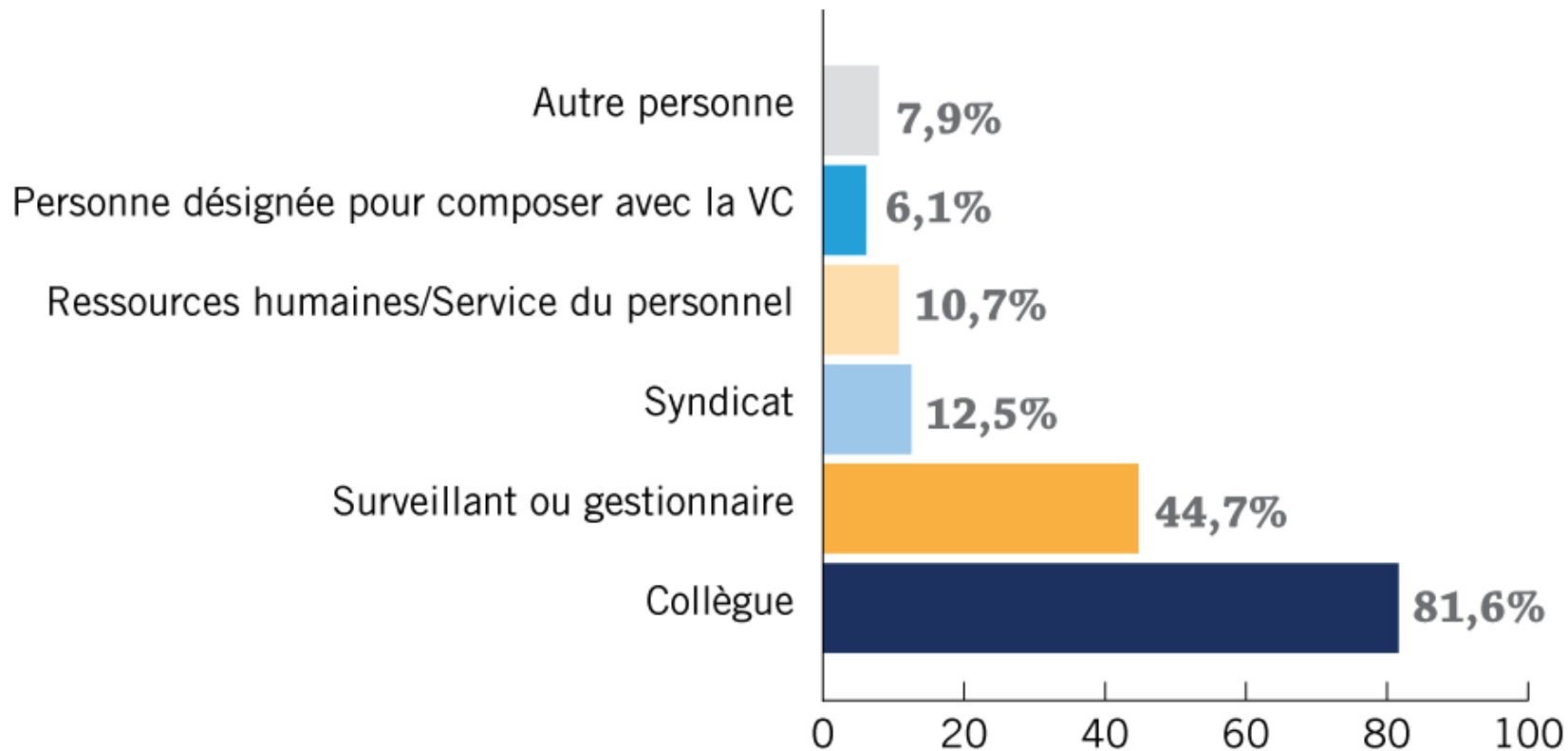
**8,5 % avaient perdu leur emploi à cause de la violence conjugale.**

# Répercussions sur le milieu de travail



# Soutien en milieu de travail

- 43,3 % des victimes de violence conjugale en ont parlé avec quelqu'un au travail



# Soutien en milieu de travail

- 28 % des participantes et participants ont déclaré avoir reçu de leur employeur des informations sur la violence conjugale et 27,2 % en avaient reçu de leur syndicat
- 10,6 % estiment que les employeurs sont conscients des répercussions de la violence conjugale sur les travailleuses et les travailleurs
  - 62,3 % de ce groupe estiment que les employeurs offrent un soutien positif
- 11,3 % estiment que les dirigeants syndicaux sont conscients des répercussions de la violence conjugale sur les membres
  - 86,6 % de ce groupe estiment que les syndicats offrent un soutien positif

# Perceptions du milieu de travail à l'égard de la violence conjugale

- 91,5 % des personnes ayant répondu estiment que la violence conjugale a des répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et travailleurs.
- 74,4 % estiment que l'aide fournie par l'employeur sous forme de congés payés et de mise en place de politiques contre la violence conjugale peut réduire les répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs.





CANADIAN FEDERATION  
OF NURSES UNIONS  
LA FÉDÉRATION CANADIENNE  
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS

## Pourquoi cet enjeu est-il important pour les syndicats infirmiers?

En novembre 2005, Lori Dupont, infirmière de la province de l'Ontario au Canada, a été assassinée par son ex-conjoint, le Dr Marc Daniel, anesthésiste dans le même hôpital.



**ensemble**  
**POUR UN MONDE**  
**PLUS JUSTE**



CANADIAN FEDERATION  
OF NURSES UNIONS  
LA FÉDÉRATION CANADIENNE  
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS

## Exemples de signes avant- coureurs : la victime

- Isolement : inhabituellement tranquille et antisociale
- Néglige son apparence de façon inhabituelle
- Détresse émotionnelle ou sans émotion, dépression
- Reçoit un nombre inhabituel de messages-textes, de téléphones ou de courriels
- Blessures; vêtements inappropriés pour la saison





CANADIAN FEDERATION  
OF NURSES UNIONS  
LA FÉDÉRATION CANADIENNE  
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS

## Pourquoi cet enjeu est-il important pour les syndicats infirmiers?

- Plus de 90 % du personnel infirmier sont des femmes; les femmes sont plus susceptibles d'être victimes de violence familiale.
- La plupart des infirmières travaillent dans des lieux facilement accessibles au public.
- La violence au travail est un enjeu prioritaire pour les syndicats infirmiers, et s'occuper de l'impact de la violence familiale fait partie d'une stratégie élargie pour assurer la sécurité du personnel infirmier au travail.
- Il faut que l'enjeu de la violence familiale fasse partie du libellé des conventions collectives.

**ensemble**  
**POUR UN MONDE**  
**PLUS JUSTE**



CANADIAN FEDERATION  
OF NURSES UNIONS  
LA FÉDÉRATION CANADIENNE  
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS

# Prochaines étapes – syndicats infirmiers

- Offrir une formation et des conseils aux travailleurs pour qu'ils sachent qu'ils peuvent aller chercher de l'aide lorsqu'ils font l'objet de violence familiale au travail
- Collaborer avec les employeurs et les gouvernements pour gérer cet enjeu important et fournir des ressources aux employés
- Établir les principes de base et la formulation des conventions collectives (par exemple : congés, options en matière d'absences, congé temporaire, congé rémunéré, ordonnances de protection, heures flexibles, transfert et déplacement, planification de la sécurité, mesures de sécurité, etc.).

**ensemble**  
**POUR UN MONDE**  
**PLUS JUSTE**

# Résumé

- De nombreux travailleurs et travailleuses sont ou ont été victimes de violence conjugale ou connaissent des collègues qui le sont ou l'ont été
- La violence conjugale a des répercussions considérables sur le milieu de travail
- Les réactions de l'employeur pour y répondre sont mitigées, mais lorsque des mesures sont prises, elles sont le plus souvent positives
- Les gens estiment qu'un soutien sous forme de congés payés et de politiques relatives à la sécurité en cas de violence conjugale peuvent être utiles

# Prochaines étapes - Recherche

- Analyse approfondie des résultats de l'enquête
  - Comparaisons de groupes
  - Répercussions sur les collègues de travail
- Enquête parallèle sur les auteurs de violence et collecte de données qualitatives
- Réseau international sur la violence conjugale et le milieu de travail
  - Comparaisons internationales; militantisme à plusieurs niveaux

# Ces résultats peuvent servir à :

- Militer en faveur de modifications des lois sur la santé et la sécurité au travail (SST), les droits de la personne et les normes d'emploi qui prévoient des protections et des droits relatifs à la violence conjugale, et particulièrement des modalités de travail flexibles et des congés payés pour cause de violence conjugale
- Négocier collectivement des droits
- Créer des programmes syndicaux (p. ex. le programme des intervenantes auprès des femmes d'Unifor) et inciter les employeurs à prendre des initiatives
- Sensibiliser l'ensemble du milieu de travail et offrir aux victimes et aux agresseurs des outils, des formes de soutien et des recours appropriés

# Pratiques prometteuses : Congés payés

## Art. 19.03 Congés spéciaux...

(I) Congé accordé à une employée ou un employé victime de violence conjugale, jusqu'à un maximum de cinq (5) journées pédagogiques par année scolaire. Des congés supplémentaires peuvent être accordés à la discrétion de la directrice ou du directeur ou de la personne désignée.

(Association des enseignants et des enseignantes du Yukon)

# Sept principes clés de négociation

1. Assurer des congés payés aux employées ou employés qui font l'objet de violence conjugale ou familiale;
2. Ne donner accès à l'information que de façon sélective afin de protéger la confidentialité et d'assurer la sécurité au travail;
3. Mettre en œuvre des stratégies sur la sécurité au travail, y compris des évaluations des risques, des plans de sécurité, une formation et une procédure permettant de régler rapidement et efficacement les problèmes;
4. Prévoir l'assistance psychologique et l'orientation vers des services de soutien appropriés.

# Sept principes clés de négociation

5. Prévoir une formation appropriée et des congés payés pour les personnes de soutien désignées (y compris les représentantes et les représentants syndicaux en matière de santé et de sécurité);
6. Assurer aux employées et employés victimes de violence conjugale des horaires flexibles, des avances sur salaire et d'autres mesures d'adaptation;
7. Protéger les employées et les employés contre la discrimination ou les mesures défavorables fondées sur le fait qu'ils dénoncent la violence conjugale, en font l'objet ou croient en faire l'objet.



# Intervenantes auprès des femmes

« Une intervenante auprès des femmes est une représentante en milieu de travail spécialement formée pour venir en aide aux femmes qui ont certaines préoccupations, comme le harcèlement en milieu de travail, la violence conjugale et les abus à leur égard. L'intervenante auprès des femmes n'est pas une conseillère; elle offre plutôt un appui aux femmes pour obtenir de l'aide des ressources communautaires et en milieu de travail. Le programme d'intervenante auprès des femmes est un excellent exemple, couronné de réussite, d'initiative mixte du syndicat et de la direction, qui aide à mettre en place des lieux de travail respectueux, sûrs et sans danger. »

Unifor

# Éducation et sensibilisation des membres

- Une heure de formation pour les membres syndicaux
- Des modules de formation pour les déléguées et délégués syndicaux, les représentantes et représentants des comités de la santé et de la sécurité, les intervenantes auprès des femmes et autres acteurs de première ligne.
- De la formation pour les formateurs
- De la formation pour les dirigeantes, dirigeants et négociateurs
- Des documents de sensibilisation en milieu de travail

# Programme législatif

## Projet de loi 168 de l'Ontario

En vertu de l'article 32.0.4 de la *Loi sur la santé et la sécurité* :

Un employeur qui a connaissance ou qui devrait avoir connaissance du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer une travailleuse à un préjudice corporel doit prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la travailleuse.

Projet de loi 8 du Manitoba : Modification à la Loi sur les normes d'emploi permettant d'accorder cinq (5) jours de congé payé pour motif de violence conjugale à tous les travailleurs et travailleuses.

# Ce que vous pouvez faire

- Parlez-en/passez le mot
- Négociez des politiques dans vos conventions collectives
- Donnez les outils nécessaires à vos représentantes et représentants
- Soutenez vos membres

# Merci!

Centre de ressources sur la violence  
conjugale au travail :

**[violenceconjugaleautravail.ca](http://violenceconjugaleautravail.ca)**



**ensemble**  
**POUR UN MONDE**  
**PLUS JUSTE**