

Rapport de recherche

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

Par Rachel COX

Professeure au département des sciences juridiques, UQAM

Avec la collaboration de

Marie-Eve DESMARAIS, LLM (candidate)

Shanie ROY, LLM (candidate)

Septembre 2019



Produit dans le cadre du Service aux collectivités de l'UQAM, le présent rapport fait état des résultats d'une recherche effectuée à la demande d'une coalition de groupes de la Côte-Nord du Québec, soit le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) -Côte-Nord, le Centre Femmes aux 4 Vents, la Maison des Femmes de Baie-Comeau et la Maison l'Amie D'Elle.

Les données, lois et règlements consultés et utilisés dans le cadre de ce rapport étaient à jour en date du 1^{er} juin 2019.

Ce projet a bénéficié 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. Le Réseau québécois en études féministes (RéQEF) a également soutenu le projet.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019.

ISBN version papier : 978-2-923773-52-0

ISBN version électronique : 978-2-923773-53-7

Mise à jour (révision) – Hiver 2020.

Graphisme et mise en page : Eve-Marie Lampron

Membres du comité d'encadrement du projet partenarial (par ordre alphabétique):

Rachel COX, professeure au département des sciences juridiques, UQAM

Marie-Eve DESMARAIS, LL.M (candidate), UQAM

Isabelle FORTIN, CAVAC Côte-Nord

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

Eve-Marie LAMPRON, Service aux collectivités, UQAM

Hélène MILLIER, Maison des femmes de Baie-Comeau

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

Référence suggérée : COX, Rachel, avec la collaboration de Marie-Eve DESMARAIS et de Shanie ROY. (2019). *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec : rapport de recherche*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

Le rapport peut également être consulté sur le site internet du Service aux collectivités de l'UQAM, à l'adresse suivante :

sac.uqam.ca/liste-de-publications.html

©UQAM, CAVAC Côte-Nord, Maison l'Amie d'Elle, Maison des femmes de Baie-Comeau, Centre femmes aux 4 vents, 2019. Toute reproduction interdite.

Table des matières

Résumé.....	iii
Introduction.....	1
Chapitre 1 : La violence conjugale au travail ou à proximité au Québec.....	3
1.1 Le portrait sommaire de la violence conjugale au travail.....	4
1.2 Les constats et les recommandations de l’INSPQ et du Comité des experts sur les homicides intrafamiliaux	7
1.3 Le cadre juridique québécois.....	11
Chapitre 2 : Les obligations des employeurs dans le reste du Canada.....	14
TABLEAU 1 : Obligation de l’employeur en matière de violence conjugale, Québec et Canada.....	15
2.1 Les juridictions ayant reconnu une obligation explicite	16
2.2 Les juridictions ayant reconnu une obligation <i>de facto</i>	19
2.3 Les juridictions ayant reconnu des obligations pour l’employeur en matière de violence au travail.....	22
2.4 Les juridictions ayant seulement une obligation générale pour l’employeur en matière de santé et de sécurité au travail.....	23
Conclusion et recommandations.....	24
Annexe : Dispositions portant sur l’obligation pour l’employeur de prévenir la violence conjugale et outils officiels connexes	25

Résumé

Au Québec, la violence conjugale demeure un fléau qu'il faut combattre. Pour mieux la prévenir, et offrir aux travailleuses susceptibles d'en être victimes l'égle protection de la loi alors qu'elles sont au travail, il faut reconnaître à l'employeur une obligation explicite de prévenir et d'enrayer les manifestations de la violence conjugale au travail. De plus, la reconnaissance d'une telle obligation témoigne du fait que c'est dans l'intérêt de l'ensemble de la société de mettre fin à la violence conjugale, dépassant une fois pour toutes la notion que celle-ci est « une affaire privée ».

Le *Rapport québécois sur la violence et la santé* de l'INSPQ (2018) appelle à la diversification des stratégies pour prévenir la violence conjugale avant qu'elle ne survienne. Les milieux de travail québécois ressortent comme des milieux à mobiliser à cette fin.

En effet, le maintien du lien d'emploi et la protection du revenu des victimes de violence conjugale renforcent grandement la capacité de celles-ci de se soustraire à la violence. Cela dit, il est souvent facile pour l'agresseur de localiser sa victime à son travail, ce qui rend celle-ci particulièrement vulnérable au travail et expose l'ensemble du milieu de travail aux effets néfastes de la violence conjugale. Le taux de prévalence élevé de la violence conjugale dans des régions comme la Côte Nord fait qu'il y a urgence d'agir, et ce, pour mieux protéger en toute égalité les femmes -- dont les femmes autochtones -- qui habitent ces régions.

En 2009, en Ontario, et de nouveau en Alberta, en 2017, le caractère plutôt prévisible de l'assassinat d'une femme sur les lieux de travail par son ex-conjoint a été le catalyseur de l'adoption de dispositions juridiques reconnaissant une obligation de prévention de l'employeur en matière de violence conjugale. Le Nouveau-Brunswick (2018) et Terre-Neuve et Labrador (2019) ont également adopté une réglementation reconnaissant que leur régime de santé et de sécurité au travail comprend des obligations pour l'employeur en matière de violence conjugale, comme c'est déjà le cas au Manitoba (2011) et en Colombie-Britannique (2012). Toutefois, au Québec, à ce jour, le régime de la santé et de la sécurité au travail n'offre pas de protection aux femmes susceptibles d'être victimes de violence conjugale à leur travail ou à proximité.

Il est grand temps que le Québec se mette au pas, en reconnaissant une obligation explicite de l'employeur de prévenir et de mettre fin aux manifestations de la violence conjugale au travail au sein de son régime de santé et de sécurité du travail !

Introduction

Au Canada comme ailleurs dans le monde, une nette tendance se dessine vers la réglementation de la violence et du harcèlement au sein du régime de la santé et de la sécurité du travail.¹ La réglementation de la violence conjugale² au travail ou à proximité s'insère dans cette tendance, et ce, à titre de violence au travail fondée sur le genre.³

Adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) le 20 juin 2019, la *Convention sur la violence et le harcèlement au travail* témoigne de la convergence mondiale vers la reconnaissance de la violence conjugale au travail comme un risque professionnel.⁴ En effet, la Convention mandate les États membres de l'OIT de prendre des mesures appropriées pour « 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 ».⁵ La Recommandation associée à la Convention évoque la « prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail ».

La réglementation de la violence conjugale au travail s'inscrit dans la tendance internationale vers une réglementation accrue de la violence et du harcèlement au travail en général, et ce, à titre de violence fondée sur le genre.

¹ 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> [Pelletier, Lippel et Vézina].

² Dans ce rapport, entre autres pour rester cohérentes avec les politiques québécoises en la matière, nous emploierons le terme « violence conjugale ». Toutefois, notons que certains écrits scientifiques parlent plutôt de « violence entre partenaires intimes ». Geneviève Lessard et collègues remarquent que : « Dans la littérature anglophone, le concept de 'intimate partner violence' remplace d'ailleurs de plus en plus celui de 'domestic violence'. Le concept de 'violence entre partenaires intimes' apparaît en effet davantage inclusif, notamment de la violence dans les relations amoureuses des adolescents et de la violence post-séparation. » : Geneviève Lessard *et al*, « Les violences conjugales, familiales et structurelles : vers une perspective intégrative des savoirs. » *Enfances, Familles, Générations*, numéro 22, printemps 2015, p. 1–26, en ligne : <<https://doi.org/10.7202/1031116ar>>. Voir aussi : Dominique Gagné et Julie Laforest, « Chapitre 5 : La violence conjugale » dans Rapport québécois sur la violence et la santé, Institut national de santé publique du Québec, 2018, 133-168, en ligne : Rapport québécois sur la violence et la santé <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_chapitre-5.pdf> [Gagné et Laforest].

³*Ibid.*

⁴ Voir aussi à ce sujet : 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*].

⁵ (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>. (f).

Aujourd'hui, au Canada, la violence conjugale au travail ou à proximité est déjà largement reconnue comme un risque professionnel. En Ontario, Alberta, Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador, la législation en matière de santé et de sécurité du travail vise explicitement la violence conjugale. En l'absence de texte législatif ou réglementaire

Au Canada, la violence conjugale au travail ou à proximité est déjà largement reconnue comme un risque professionnel pour les femmes.

explicite, au Manitoba et en Colombie-Britannique, les employeurs sont tout de même considérés avoir un devoir en matière de violence conjugale dans le cadre de leurs obligations relatives à la violence au travail. Quant au Québec, celui-ci accuse un retard sur le plan de la réglementation de la violence conjugale au travail ou à proximité. La *Loi sur la santé et de la sécurité* et les règlements en découlant sont muets à cet égard et la CNESST n'a pas pris de position à ce sujet.

Ce rapport vise à examiner l'opportunité pour le Québec de reconnaître une obligation explicite de prévention de violence conjugale au travail ou à proximité pour l'employeur. Dans un premier temps, nous dresserons un portrait sommaire de la violence conjugale au travail, faisant état entre autres des constats et des recommandations à ce sujet dans des rapports produits par l'INSPQ à ce sujet et identifiant le cadre juridique applicable. Ensuite, dans un second temps, pour situer le Québec dans le paysage législatif canadien, nous décrirons les obligations des employeurs en matière de violence conjugale dans l'ensemble des juridictions du Canada. En conclusion, nous nous pencherons sur l'opportunité pour le Québec de reconnaître explicitement une obligation pour l'employeur en matière de violence conjugale au travail ou à proximité.

Chapitre 1 : La violence conjugale au travail ou à proximité au Québec

La violence conjugale a des effets dévastateurs sur les individus, sur les familles et sur les collectivités.⁶ Adoptée en 1995, la Politique d'intervention en matière de violence conjugale du gouvernement du Québec définit la violence conjugale comme suit:

La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle.⁷

L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) décrit la violence conjugale comme étant une violence perpétrée par « un homme (adulte ou adolescent) à l'endroit d'une femme qui est sa conjointe, son ex-conjointe, son amie intime ou son ex-amie intime »⁸. Selon l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, 80% des victimes de violence conjugale sont des femmes, et celles-ci sont deux fois plus susceptibles que les hommes de subir les formes de violence conjugale les plus graves (avoir été agressées sexuellement, battues, étranglées ou menacées avec une arme à feu ou un couteau).⁹

La violence conjugale ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle.

Le *Rapport québécois sur la violence et la santé* de l'INSPQ explique que la violence conjugale peut survenir en milieu de travail lorsque, par exemple, « un conjoint commet un acte de violence envers sa partenaire intime sur le lieu de travail » alors que dans

⁶ Statistique Canada, La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2014, en ligne :

< <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2016001/article/14303-fra.pdf?st=LhdX5N4a> >

⁷ Ministère de la Justice, *Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale: prévenir, dépister, contrer.*, Gouvernement du Québec, 2013, en ligne : <https://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SCF_plan_action_violence_conjugale.pdf>.

⁸ Julie Laforest et Pierre Maurice, *Violence conjugale dans la région de la Côte-Nord: ampleur du problème, facteurs explicatifs et pistes d'intervention*, Québec, Institut national de santé publique du Québec, 2011 [*Laforest et Maurice*] à la p. 3.

⁹ Statistique Canada, La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2014, 2016, Catalogue No 85-002-X, ISSN 1205-8882, en ligne : <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/160121/dq160121b-fra.pdf?st=CRU2m6nR>>.

d'autres cas, « la violence conjugale peut engendrer des conséquences qui se répercutent dans le travail »¹⁰. L'agresseur peut tenter d'empêcher sa victime de se rendre au travail, occasionnant alors des retards ou des absences. Ou encore, celui-ci peut appeler constamment au travail, traquer sa victime dans les environs de son travail ou se présenter même directement sur les lieux.¹¹

Dans cette partie du rapport, nous tracerons sommairement un portrait de la violence conjugale au travail au Québec. Ensuite, nous exposerons les constats et les recommandations au sujet de la violence conjugale au travail dans différents rapports produits par l'INSPQ ainsi que par le Comité québécois des experts sur les homicides intrafamiliaux. Puis, nous examinerons le cadre juridique québécois pour la responsabilité de l'employeur en matière de violence conjugale au travail ou à proximité.

1.1 Le portrait sommaire de la violence conjugale au travail

Au Québec et au Canada, la violence conjugale est la forme la plus commune de violence faite aux femmes. En effet, selon les données déclarées par la police et les données autodéclarées, « les femmes sont plus susceptibles d'être victimes de certaines formes de violence, notamment : la violence entre partenaires intimes, les formes graves de violence conjugale, l'agression sexuelle et le harcèlement criminel ».¹² Environ la moitié des auteurs - présumés et déclarés par la police - de violence contre les femmes était un partenaire intime ou un ex-conjoint de la victime.¹³ Fait troublant, par ailleurs, selon l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, 70 % des actes de violence conjugale ne sont pas déclarés à la police.¹⁴

¹⁰ Pelletier, Lippel et Vézina, *supra* note 1 à la p 3.

¹¹ *Ibid*; *Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, *supra* note 5.

¹² *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques*, Statistique Canada, en ligne : <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2013001/article/11766-fra.htm>>.

¹³ *Ibid*, à la p 8.

¹⁴ « 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>>.

Par ailleurs, selon une étude pancanadienne effectuée en 2014, c'est près d'une travailleuse sur trois qui a déjà subi de la violence conjugale.¹⁵ Pour plus de la moitié des victimes, la violence s'est poursuivie au travail.¹⁶

Selon cette étude, les principales formes de violence en milieu de travail étaient:

- Le harcèlement par téléphone ou message texte (40,6%);
- Être suivie ou harcelée à proximité du lieu de travail (20,5%);
- L'intrusion de la personne violente sur le lieu de travail (18,2%);
- Le harcèlement par courriel (15,6%);
- La personne violente communique avec les collègues ou l'employeur (14,5%).¹⁷

De même, plus de 80 % des victimes de violence conjugale rapportent que cette situation a pu affecter négativement leur rendement au travail.¹⁸

La même étude souligne que le fait de détenir un emploi est un facteur clé dans la capacité de quitter une relation abusive.¹⁹ En effet, travailler est souvent bénéfique pour les victimes, que ce soit en leur assurant une relative sécurité financière, en limitant leur exposition à l'agresseur, ou encore, en leur donnant l'occasion d'accéder à du soutien.²⁰ L'étude rapporte que malheureusement, 8,5 % des victimes de violence conjugale ont déclaré avoir perdu leur emploi à cause de la violence conjugale.²¹

Quant aux agresseurs, leurs comportements peuvent nuire à leur propre milieu de travail. Effectivement, ils consacrent fréquemment du temps sur leurs heures de travail pour préparer des actes violents ou encore pour harceler leur cible²². Selon une étude américaine, quasiment un agresseur sur cinq avouait avoir causé (ou presque) des

¹⁵ Nous n'avons pas trouvé de statistiques portant spécifiquement sur la violence conjugale au travail ou à proximité au Québec; sur les difficultés de mesurer l'ampleur de la violence conjugale au Québec, voir Gagné et Laforest, *supra* note 3 à la p 140. Sur les statistiques canadiennes: 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>> [Wathen, MacGregor et Quarrie] à la p e67.

¹⁶ *Ibid*, à la p e67.

¹⁷ *Ibid*, à la p e68.

¹⁸ *Ibid*.

¹⁹ *Ibid*, à la p e65. Voir aussi : Shirley Patton, Pathways: How Women Leave Violent Men, Hobart, Tasmania, Government of Tasmania, 2003 et Emily F Rothman et al, « How employment helps female victims of intimate partner violence: a qualitative study » (2007) 12, *Journal of Occupational Health Psychology* 136.

²⁰ *Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, *supra* note 5.

²¹ Wathen, MacGregor et Quarrie, *supra* note 17 à la p e68.

²² *Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, *supra* note 5 à la p 9..

accidents sur leur lieu de travail en raison de leur comportement agressif²³. Ces agissements peuvent même occasionner leur congédiement, ce qui peut aggraver la situation des victimes puisque le statut de chômeur semble significativement accroître les risques de blessure grave ou de mort en contexte conjugal.²⁴

La violence conjugale au travail entraîne des conséquences collatérales sur les collègues de travail, et ce, surtout lorsque les violences affectent directement le climat de travail, augmentant la charge de travail de l'équipe, puis suscitant de nombreux enjeux de santé et de sécurité²⁵. Qui plus est, les collègues sont souvent bien positionnés pour dépister la

Au Canada, les pertes économiques subies par des employeurs en raison des manifestations de la violence conjugale au travail se chiffrent à 77,9 millions \$ par année.

violence conjugale, et ce, même lorsque les victimes sont réticentes à dénoncer la situation.²⁶

Outre les coûts humains extrêmement importants de la violence conjugale, au Canada, les pertes économiques subies par des employeurs en raison des manifestations de la violence conjugale au travail se chiffrent à 77,9 millions \$ par année.²⁷

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. La même année, au Québec, cinq hommes ont également été victimes de tentative de meurtre en contexte conjugal.²⁸ Or, la majorité des homicides conjugaux sont précédés de violence conjugale.²⁹ Les femmes particulièrement vulnérables à la violence conjugale

²³ Michele C. Schmidt et Autumn Barnett, *Effects of Domestic Violence on the Workplace: A Vermont survey of male offenders enrolled in batterer intervention programs*. Montpelier (VT, USA), Vermont Council on Domestic Violence, 2011, en ligne : <https://www.uvm.edu/crs/reports/2012/VTDV_WorkplaceStudy2012.pdf>.

²⁴ Ministère de la Santé et des Services sociaux, *Rapport du comité d'experts sur les homicides intrafamiliaux*, Québec, 2012, en ligne : <<http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2012/12-803-02.pdf>> à la p 10.

²⁵ Wathen, MacGregor et Quarrie, *supra* note 17 à la p. e68.

²⁶ Marcie Campbell et al, « *Comités d'examen des décès dus à la violence familiale : « Nous parlons pour les morts afin de protéger les vivants »* ». Mémoire sur les homicides familiaux (1), London (Ontario), Canadian Domestic Homicide Prevention Initiative, 2016. ISBN 978-0-9688655-9-0, en ligne <<http://cdhpi.ca/sites/cdhpi.ca/files/Domestic-homicide-brief-FRENCH.pdf>>.

²⁷ Ting Zhang, Josh Hoddenbagh et Susan McDonald S, « *An Estimation of the Economic Impact of Spousal Violence in Canada, 2009* », Ottawa, Department of Justice Canada, Research and Statistics Division, 2012, en ligne : <https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/cj-jp/fv-vf/rr12_7/rr12_7.pdf>.

²⁸ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), *Trousse média sur la violence conjugale*, 2019, en ligne <<https://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/homicide-conjugal#ref>> (consulté le 8 juillet 2019).

²⁹ Marcie Campbell et al, « *Comités d'examen des décès dus à la violence familiale : « Nous parlons pour les morts afin de protéger les vivants »* ». Mémoire sur les homicides familiaux (1), London (Ontario), Canadian Domestic Homicide Prevention Initiative, 2016. ISBN 978-0-9688655-9-0, en ligne <<http://cdhpi.ca/sites/cdhpi.ca/files/Domestic-homicide-brief-FRENCH.pdf>>.

comprennent celles d'origine autochtone, les immigrantes et les réfugiées, et celles vivant dans des zones isolées ou rurales.³⁰

La présence de harcèlement de la part de l'ex-conjoint après la rupture est un facteur de risque reconnu pour l'homicide, considéré comme un « signe de danger imminent ».

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 »³¹. 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 ».³² De plus, plusieurs études indiquent qu’il existe une corrélation entre l’intrusion de la violence conjugale au travail et l’escalade des violences.³³

1.2 Les constats et les recommandations de l'INSPQ et du Comité des experts sur les homicides intrafamiliaux

En 2011, étant donné la grande préoccupation de la population québécoise face aux homicides intrafamiliaux, le Ministre de la santé et des services sociaux a formé un Comité des experts chargé de dresser le portrait des services offerts et des outils disponibles, de recenser les meilleures pratiques en ce domaine et d’émettre des recommandations dans le but de prévenir les homicides intrafamiliaux dont plus de la moitié sont des homicides conjugaux. En 2012, le rapport de ce Comité des experts recommandait entre autres de :

³⁰ Michelle McQuigge, « Canada : 76% des victimes d’homicides domestiques sont des femmes », La Presse, 6 décembre 2018, en ligne : <<https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/201812/06/01-5206973-canada-76-des-victimes-dhomicides-domestiques-sont-des-femmes.php>>

³¹ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), Trousse média sur la violence conjugale, 2019, en ligne <<https://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/homicide-conjugal#ref>> (consulté le 8 juillet 2019); voir aussi : Christine Drouin et Julie Drolet, Agir pour prévenir l’homicide de la conjointe : guide d’intervention, Fédération de ressources d’hébergement pour femmes violentées ou en difficultés du Québec/Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes, 2004, en ligne <<http://www.criviff.qc.ca/fr/agir-pour-prevenir-lhomicide-de-la-conjointe-guide-dintervention> <<https://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/homicide-conjugal>>.

³² Jacquelyne C. Campbell, Prediction of homicide of and by battered women. Dans J.C. Campbell (Ed.), *Assessing dangerousness: Violence by batterers and child abusers, 2nd Edition*. New York: Springer, 2007. Christine Drouin et Julie Drolet, Agir pour prévenir l’homicide de la conjointe : Guide d’intervention. Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes. 116 p, en ligne : < <http://www.criviff.qc.ca/fr/agir-pour-prevenir-lhomicide-de-la-conjointe-guide-dintervention>>. K. Beattie, Homicides entre conjoints. Dans K. AuCoin (Ed.), La violence familiale au Canada: un profil statistique 2005 (pp. 53-56). Ottawa: Centre canadien de la statistique juridique, 2005.

³³ *Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, supra note 5 à la p 4.

Sensibiliser les milieux de travail (les programmes d'aide aux employés, les syndicats et les employeurs) à la prévention des homicides intrafamiliaux et aux risques associés à des situations particulières, comme les séparations conflictuelles et la violence conjugale.³⁴

En 2018, le *Rapport québécois sur la violence et la santé* de l'INSPQ inclut la violence conjugale dans sa nomenclature des formes de violence vécue au travail. Le Rapport évoque les « débats quant aux protections réglementaires du droit du travail nécessaires pour assurer, d'une part, la sécurité des victimes et, d'autre part, leur capacité à se maintenir en emploi dans un milieu de travail ». Or, une obligation de l'employeur en matière de violence conjugale au travail vise justement à assurer la sécurité des victimes au travail. Une telle obligation fait en sorte que, dès lors qu'un risque de violence conjugale au travail est identifié, un plan de prévention assure la sécurité de la victime ainsi que celles des autres personnes sur les lieux de travail ou à proximité :

Les employeurs doivent être à l'affût des signes de violence familiale et en mesure d'évaluer un risque pour la victime, les collègues et les personnes aux alentours. Ils doivent également mettre en place des politiques et des programmes visant à réduire les risques au minimum.³⁵

Quant à la capacité de se maintenir en emploi, celle-ci relève surtout des dispositions de la législation sur les normes du travail et comprend habituellement le droit de s'absenter et des congés pour les victimes de violence conjugale.³⁶

Le chapitre du *Rapport québécois sur la violence et la santé* (2018) portant sur la violence conjugale observe que : « La complexité entourant les causes et les motivations sous-jacentes à la violence conjugale invite à diversifier les stratégies pour la prévenir avant qu'elle ne survienne ». Le milieu de travail serait l'un des milieux à privilégier pour ce faire.³⁷

Une obligation pour l'employeur en matière de violence conjugale signifie que les employeurs doivent être à l'affût des signes de violence conjugale et en mesure d'évaluer un risque pour la victime, les collègues et les personnes aux alentours.

³⁴ Ministère de la Santé et des Services sociaux, Rapport du comité d'experts sur les homicides intrafamiliaux, Québec, 2012, en ligne : <<http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2012/12-803-02.pdf>> à la p 46.

³⁵ L'Association de santé et sécurité pour les services publics, « Aborder la violence familiale en milieu de travail: Un manuel » 2013, Public Services Health & Safety Association (PSHSA), Ontario.

³⁶ Voir, au Québec, la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, art. 79.1 et ss.

³⁷ Gagné et Laforest, *supra* note 3 à la p.159

Les inégalités entre les hommes et les femmes, les normes sociales prônant une certaine tolérance à la violence, et les normes stéréotypées en fonction du genre sont des facteurs qui augmentent le risque d'être victime ou d'exercer de la violence dans un contexte conjugal.

Selon le même Rapport, « ... il est généralement admis qu'une combinaison de facteurs sociétaux, communautaires, relationnels et individuels augmente le risque d'être victime ou d'exercer de la violence dans un contexte conjugal. » Le rapport affirme sans équivoque que malgré les difficultés d'appréhender des facteurs sociétaux diffus du point de vue méthodologique, le rôle de ceux-ci « dans la compréhension de la violence faite aux femmes en général et de la violence conjugale en particulier fait consensus ».

Sur le plan des facteurs sociétaux, le rapport cite plus particulièrement les inégalités entre les hommes et les femmes, les normes sociales prônant une certaine tolérance à la violence, et les normes stéréotypées en fonction du genre.

Dans le même ordre d'idée, devant le constat troublant que la Côte-Nord affiche un taux nettement supérieur aux autres régions du Québec en termes de criminalité commise dans un contexte conjugal, en 2009, l'INSPQ a produit un rapport visant à mieux comprendre le phénomène de la violence conjugale dans la région. Parmi les facteurs évoqués, le Rapport mentionne entre autres « une certaine rigidité dans les rôles sexuels, favorisée par l'écart de salaires entre les hommes et les femmes, écart lié à la forte présence d'usines ».³⁸ En effet, selon le rapport :

Les salaires élevés des usines cristallisent le rôle de l'homme comme pourvoyeur. Le travail moins bien rémunéré de la femme devient alors « un salaire d'appoint ». Dans bien des cas, la situation économique des femmes est défavorable surtout que les possibilités d'emploi pour une femme qui s'installe dans une ville éloignée avec un conjoint employé dans une mine ou une usine sont minces.³⁹

De plus, selon un mémoire de la *Canadian Domestic Homicide Prevention Initiative*, dans les régions rurales, les agresseurs ont plus facilement accès aux armes à feu, les armes à feu sont plus souvent utilisées dans les homicides familiaux et les couples ont moins tendance à se séparer, à comparer aux régions urbaines. Le mémoire évoque aussi un

³⁸ Laforest et Maurice, *supra* note 9 à la p 49.

³⁹ *Ibid* à la p 38.

manque de ressources dans les collectivités marginalisées et mal desservies comme les communautés autochtones et les collectivités rurales, nordiques et éloignées.⁴⁰

Le Rapport de l'INSPQ portant sur la violence conjugale dans la région de la Côte-Nord

*Le milieu de travail
représente un canal
d'action
incontournable pour
prévenir et enrayer la
violence conjugale.*

propose des activités de sensibilisation pour diminuer la tolérance à la violence et observe que : « ... les usines peuvent devenir un site privilégié pour des activités de promotion de rôles sexuels non stéréotypés et de relations amoureuses saines ». ⁴¹ Dix ans plus tard, cette recommandation paraît peut-être naïve. Il n'en demeure pas moins que le milieu de travail représente un canal d'action incontournable

pour prévenir et enrayer la violence conjugale.⁴²

Or, les actions susceptibles de découler de la reconnaissance d'une obligation pour l'employeur en matière de violence conjugale au travail ou à proximité mobilisent les employeurs dans l'envoi d'un message capital voulant que la violence conjugale ne soit pas tolérée. En contribuant à la transformation des normes sociales, de telles actions sont susceptibles de bénéficier non seulement aux personnes présentes dans les milieux de travail, mais aussi à l'ensemble de la communauté.⁴³

*En contribuant à la
transformation des normes
sociales, la reconnaissance
d'une obligation de
l'employeur en matière de
violence conjugale est
susceptible de bénéficier à
l'ensemble de la
communauté.*

Selon l'INSPQ, l'un des facteurs associés à l'ampleur de la violence conjugale sur la Côte-Nord est « une certaine tolérance à la violence » dans la région.⁴⁴ Par conséquent, une obligation de l'employeur en matière de

⁴⁰ Marcie Campbell et al, « Comités d'examen des décès dus à la violence familiale : « Nous parlons pour les morts afin de protéger les vivants » ». Mémoire sur les homicides familiaux (1), London (Ontario), Canadian Domestic Homicide Prevention Initiative, 2016. ISBN 978-0-9688655-9-0. En ligne : <<http://cdhpi.ca/sites/cdhpi.ca/files/Domestic-homicide-brief-FRENCH.pdf>>. Voir aussi INSPQ, *Violence conjugale dans la région de la Côte-Nord*, supra note 28.

⁴¹ Laforest et Maurice, supra note 9 à la p 149.

⁴² *Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, supra note 5.

⁴³ Notons qu'au niveau fédéral, « en 2014, le Plan d'action pour contrer la violence familiale et les crimes violents à l'endroit des femmes et des filles autochtones, une initiative dirigée par Condition féminine Canada, a été mis en œuvre, et sa plateforme est axée sur la lutte contre la violence conjugale au sein de cette population particulièrement vulnérable » : « 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>> à la p 4.

⁴⁴ Voir aussi Laforest et Maurice, supra note 9 à la p 145.

violence conjugale serait particulièrement bénéfique, car elle aiderait à faire des employeurs influents de la région des vecteurs de changement des normes sociales.

1.3 Le cadre juridique québécois

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le *Code criminel*, le *Code civil du Québec*, la *Charte des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* jouent toutes un rôle dans l'encadrement de la violence conjugale au travail. Ce rapport traite principalement des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ainsi que, dans une certaine mesure, de celles du *Code civil du Québec*.

Le Code civil du Québec

Plus particulièrement, les dispositions du *Code civil du Québec*, et notamment son article 2087, stipulent que l'employeur doit « prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié ». Ces dispositions encadrent le devoir de l'employeur de protéger ses salariés de toute violence au travail, y compris de la violence conjugale, et ce, lorsque l'employeur est au courant (ou devrait être au courant) de la menace qui pèse sur l'un ou l'une d'eux. En cas de manquement à cette obligation (responsabilité contractuelle) ou de faute (responsabilité extracontractuelle), l'employeur peut être condamné à des dommages.⁴⁵

En cas d'« accident du travail », l'immunité civile reconnue aux employeurs par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* empêche toute poursuite civile.⁴⁶ Toutefois, historiquement, les atteintes à la santé en lien avec des manifestations de la violence conjugale au travail ont été exclues de la portée de cette Loi.⁴⁷ L'une des conséquences de cette exclusion est que si l'employeur est poursuivi pour faute par la salariée victime de violence conjugale au travail (ou par les personnes à charge de celle-ci, si le pire devait arriver), il ne sera pas possible pour l'employeur d'invoquer l'immunité civile dont il disposerait à l'égard d'une lésion professionnelle. Les règles de la responsabilité civile s'appliqueront.

⁴⁵ *SPUQO et UQO*, 2015 QCTA 979.

⁴⁶ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001, article 438. Pour l'immunité des collègues, voir l'article 442 de la même Loi.

⁴⁷ Katherine Lippel (dir.), *L'indemnisation des victimes d'actes criminels: une analyse jurisprudentielle*, Cowansville, Yvon Blais, 2000 à la p 132.

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

Selon une interprétation large et libérale de la LSST, celle-ci imposerait déjà à l'employeur de gérer les manifestations de la violence conjugale au travail ou à proximité.⁴⁸

Une telle obligation découlerait de l'obligation générale de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleuses et travailleurs prévue à l'article 51 de la LSST,⁴⁹ et plus particulièrement des paragraphes 3 et 5 de cet article :

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 (...).

Selon la jurisprudence des tribunaux québécois, le terme « santé » vise autant la santé mentale que la santé physique.⁵⁰ Une manifestation de la violence conjugale au travail ou à proximité est sans conteste un risque « pouvant affecter la santé et la sécurité » de la travailleuse visée, et rien ne permettrait d'exclure du champ d'application de la LSST un tel risque simplement parce que celui-ci prend son origine dans les relations intimes de celle-ci.

En effet, la violence conjugale se manifeste au travail précisément parce que c'est là que la travailleuse est localisable, voire, en quelque sorte, captive. La responsabilité de l'employeur est donc de faire preuve de « diligence raisonnable » dans sa façon d'identifier, de contrôler et d'éliminer le risque que la violence conjugale se manifeste au travail ou à proximité.

Dans tous les cas, il est clair que l'employeur a une responsabilité envers les *collègues* de la travailleuse dont le partenaire ou l'ex-partenaire intime menace de commettre ou commet des actes de violence dans le milieu de travail. Compte tenu de la dangerosité d'un homme qui suit son ex-partenaire jusqu'au travail, en vertu de l'article 51 de la LSST

⁴⁸ Au sujet de l'interprétation large et libérale de la LSST, voir *Dionne c Commission scolaire des Patriotes*, 2014 CSC 33.

⁴⁹ Sur le contenu autonome de l'article 51 de la LSST, voir *Domtar Inc. c. Québec* (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles), [1993] 2 R.C.S. 756.

⁵⁰ *Chagnon et Marché Bélair*, 2000 CLP 388.

et plus particulièrement son paragraphe 9, l'employeur doit « informer adéquatement » les *autres* travailleuses et travailleurs sur les risques reliés à leur travail en raison de la situation et leur assurer « la formation, l'entraînement et la supervision appropriés ». ⁵¹ Dans l'esprit de la LSST qui a pour objet « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs », ⁵² éliminer à la source des dangers pour les collègues d'une travailleuse victime de violence conjugale passe par l'élimination des manifestations de la violence conjugale au travail pour la travailleuse victime elle-même.

⁵¹ De façon générale, l'employeur doit également « 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 » : paragraphe 3, art. 51, LSST.

⁵² Art. 2, LSST.

Chapitre 2 : Les obligations des employeurs dans le reste du Canada

Tel que discuté plus haut en ce qui concerne le cadre juridique québécois, une mention explicite n'est pas nécessaire pour que l'obligation générale de l'employeur aux termes de la législation sur la santé et la sécurité au travail puisse être interprétée comme visant la violence conjugale au travail ou à proximité. Pour illustrer, le *Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail* mis sur pied par le Gouvernement du Canada affirme sans équivoque que :

Une mention explicite n'est pas nécessaire pour que l'obligation générale de l'employeur en vertu de la législation sur la santé et la sécurité au travail puisse être interprétée comme visant la violence conjugale au travail.

... de façon générale, il incombe aux employeurs de chaque administration [*sic*] d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire à tous leurs employés, ce qui comprend le fait de les protéger des risques associés à la violence familiale en milieu de travail.⁵³

Cela étant, les cadres juridiques des différentes juridictions du Québec et du Canada peuvent être classifiés selon qu'il existe : (1) une obligation explicite pour l'employeur en matière de violence conjugale au travail ou à proximité découlant soit de la loi, soit d'un règlement; (2) une interprétation de la part des organismes administratifs chargés de la mise en œuvre du régime de la SST voulant que les obligations de l'employeur en matière de violence au travail incluent la violence conjugale; (3) une possibilité d'interpréter les obligations de l'employeur en matière de violence au travail comme incluant la violence conjugale; ou encore simplement, (4) une possibilité d'interpréter l'obligation générale de l'employeur en matière de santé et de sécurité du travail comme incluant la violence conjugale.

⁵³ Voir le site du *Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail* : <https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html>. Voir aussi 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. En ligne : <https://femmes.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/20190517_Violence-conjugale-et-milieux-de-travail.pdf>.

TABLEAU 1 : Obligation de l'employeur en matière de violence conjugale, Québec et Canada				
	Seule l'obligation générale de l'employeur en matière de SST s'applique	Obligations de l'employeur en matière de violence au travail susceptible d'englober la violence conjugale	Obligation <i>de facto</i> de l'employeur en matière de violence conjugale (« violence » interprétée comme incluant la violence conjugale)	Obligation explicite réglementaire ou législative pour l'employeur en matière de violence conjugale
Colombie-Britannique			X	
Alberta				X
Saskatchewan		X		
Manitoba			X	
Ontario				X
Québec	X			
Nouveau-Brunswick				X
Nouvelle-Écosse		X		
Île-du-Prince-Édouard		X		
Terre-Neuve-et-Labrador				X
Nunavut		X		
Yukon	X			
Territoires du Nord-Ouest		X		
Fédéral		X		

2.1 Les juridictions ayant reconnu une obligation explicite

Au Canada, l'Ontario a été le précurseur sur le plan de la reconnaissance explicite de l'obligation de l'employeur en matière de violence conjugale. Suite à l'homicide par son ex-conjoint de l'infirmière Lori Dupont en 2005 à l'hôpital où elle travaillait, une Enquête du Coroner a eu lieu. En 2009, la *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail* a été adoptée. Dans la foulée des recommandations du Rapport du Coroner⁵⁴, la disposition suivante en faisait partie :

En Ontario, depuis 2009, l'employeur qui prend connaissance du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale, doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger la travailleuse visée.

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.

En 2016, un projet de loi ayant reçu un appui unanime à l'étape de la deuxième lecture proposait que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* de l'Ontario prévoie la formation de toutes les parties dans les milieux de travail en matière de violence conjugale :

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.

Une victime de violence conjugale devrait pouvoir travailler ailleurs que dans son lieu de travail habituel, réduire ses heures de travail ou modifier son horaire.

Le même projet de loi proposait que la *Loi sur les normes du travail* de l'Ontario prévoie des mesures d'accommodement pour la personne salariée victime de violence conjugale : travailler dans un lieu de travail autre que celui où l'employeur l'a affectée, réduire ses heures de travail ou modifier son horaire, sauf si une telle mesure

⁵⁴ Coroner's Jury Recommendations, Death of Lori Dupont : <[https://www.cavalluzzo.com/docs/default-source/publications/2007-12-01-inquest-recommendations-\(elizabeth-mcintyre\).pdf?sfvrsn=93f255d5_2](https://www.cavalluzzo.com/docs/default-source/publications/2007-12-01-inquest-recommendations-(elizabeth-mcintyre).pdf?sfvrsn=93f255d5_2)>.

d'accommodement occasionnait un préjudice injustifié (*undue hardship*) pour l'employeur.⁵⁵

Même si le projet de loi n'a jamais reçu la sanction royale, il n'en demeure pas moins que de telles mesures peuvent également constituer des mesures de gestion du risque de la violence conjugale au travail permettant à l'employeur de remplir son obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la salariée victime de violence conjugale. De plus, la notion d'une obligation d'accommodement pour l'employeur reflète 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.⁵⁶

Suivant une trajectoire tristement similaire à celle de la législation en Ontario, en 2011, à Edmonton, en Alberta, une femme a été assassinée au travail par son ex-conjoint, et ce, en dépit du fait que son employeur et ses collègues étaient bien au courant des menaces par téléphone qu'elle recevait et des visites que son ex-conjoint lui rendait au travail.⁵⁷ En 2017, l'Alberta a réformé sa législation en matière de santé et de sécurité du travail pour reconnaître le harcèlement et la violence comme des risques professionnels. Dans la foulée des recommandations du *Family Violence Death Review Committee* qui a fait enquête sur le décès de la salariée assassinée en 2011,⁵⁸ la définition de la « violence » adoptée vise entre autres la violence conjugale :

“violence”, whether at a work site or work-related, means the threatened, attempted or actual conduct of a person that causes or is likely to cause physical or psychological injury or harm, and includes domestic or sexual violence.⁵⁹

⁵⁵ Et ce, « compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il y en a, et des exigences en matière de santé et de sécurité, s'il y en a ». Art. 16.1 et 19.1, *Loi sur les normes du travail*, Ontario.

⁵⁶ Notons que dans plusieurs États américains, le fondement de l'obligation reconnue à l'employeur envers la salariée victime de violence conjugale se trouve dans les droits fondamentaux (*civil rights*) de celle-ci et notamment dans le droit de celle-ci à ne pas être discriminée sur la base du sexe : Deborah A. Widiss, *Domestic violence and the workplace: the explosion of state legislation and the need for a comprehensive strategy* (2008) 35, *Florida State University Law Review*, 669–728.

⁵⁷ Jodie Sinnema, “Alberta report urges better workplace protection for employees from family violence”, *Edmonton Journal*, 3 novembre 2015, en ligne : <<https://edmontonjournal.com/news/politics/alberta-report-urges-better-workplace-protection-for-employees-from-family-violence>>.

⁵⁸ Family Violence Death Review Committee, *Rapport annuel 2015-2016*, en ligne : <<http://cdhpi.ca/sites/cdhpi.ca/files/family-violence-death-review-annual-report-2015-16%20Alberta.pdf>>.

⁵⁹ Alberta *Occupational Health and Safety Code*, Art. 1, para. (yy) : <http://www.qp.alberta.ca/1266.cfm?page=O02P1.cfm&leg_type=Acts&isbncIn=9780779800865&display=html>.

L'inclusion de la violence conjugale dans la définition de la violence au travail entraîne l'obligation pour l'employeur d'inclure des mesures pour gérer les risques liés à la violence conjugale au travail dans son plan de prévention et de réagir de façon appropriée

En Alberta, l'employeur doit inclure des mesures pour gérer les risques liés à la violence conjugale au travail dans son plan de prévention en santé et sécurité du travail.

lorsque la violence conjugale se manifeste au travail ou à proximité. Selon le matériel produit par le gouvernement albertain à l'intention des employeurs, on peut lire :

Domestic violence becomes a workplace hazard, and is no longer limited to a personal issue, when it

occurs or spills over into the workplace. It may put the targeted worker at risk, and may pose a threat to co-workers.⁶⁰

Ensuite, en 2018, au Nouveau-Brunswick, une réglementation a été adoptée en matière de violence et de harcèlement au travail, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2019.⁶¹ Selon celle-ci, chaque employeur doit effectuer une évaluation du risque de violence et actualiser celle-ci si les conditions changent.⁶² Dans certains cas, par exemple si l'employeur emploie au moins 20 travailleuses et travailleurs ou si l'évaluation du risque révèle un risque de violence, l'employeur doit élaborer un code de directives visant à « atténuer le risque de violence au sein du lieu de travail et à assurer, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité des salariés. »⁶³ Comme en Alberta, la définition de la violence dans le règlement néo-brunswickois comprend explicitement la violence conjugale :

« violence » désigne, au sein du lieu de travail, soit tout recours réel ou toute tentative de recours à la force physique contre un salarié, soit toute déclaration menaçante ou tout comportement menaçant qui l'incite raisonnablement à croire qu'il sera victime d'un pareil recours. Sont visées par la présente définition la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence familiale.⁶⁴

⁶⁰ Alberta, Harassment and Violence in the Workplace, 2019 : <<https://open.alberta.ca/dataset/e04784c3-6779-41b5-97ae-183a092e5d93/resource/fbe325f3-ca09-447c-8a8d-857a4534a339/download/harassment-and-violence-in-the-workplace.pdf>>.

⁶¹ Règlement général - Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail (D.C. 91-1035) : <<https://www.gnb.ca/0062/acts/BBR-2018/2018-82.pdf>>.

⁶² *Ibid*, art. 374.1(1) et ss.

⁶³ *Ibid*, art. 374.2. Voir aussi le matériel produit par WorkSafe New Brunswick à ce sujet : <<https://www.travailsecuritairenb.ca/media/59781/guide-de-violence-et-de-harc%C3%A8lement.pdf>>.

⁶⁴ *Ibid*, art. 2, déf. « violence ».

Même avant l'adoption du règlement, le *Comité sur la violence familiale et le milieu de travail* du Nouveau-Brunswick travaillait avec une coalition de partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux pour produire du matériel au sujet de la violence conjugale au travail ou à proximité. À cette époque, l'obligation de l'employeur en matière de violence conjugale au travail était reconnue, mais reposait uniquement sur les dispositions générales de la Loi.⁶⁵

Au sein du régime de la santé et de la sécurité du travail du Nouveau-Brunswick, la définition de la violence vise la « violence entre partenaires intimes ».

Finalement, à Terre-Neuve-et-Labrador, en 2019, la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail a été modifiée pour inclure la disposition suivante :

(2) Where an employer becomes aware, or ought reasonably to be aware, that family violence that would likely expose a worker to physical injury may occur in the workplace, the employer shall take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of the worker.

La définition de *family violence* se trouve dans le *Family Violence Protection Act*. Cette dernière loi est le reflet d'une volonté de mettre en œuvre une politique concertée en matière de lutte contre la violence conjugale.⁶⁶ La disposition entrera en vigueur le 1er janvier 2020.

Ainsi, en Ontario, en Alberta, au Nouveau-Brunswick et, sous peu, à Terre-Neuve-et-Labrador, la loi ou la réglementation reconnaît à l'employeur une obligation explicite en matière de violence conjugale au travail ou à proximité.

2.2 Les juridictions ayant reconnu une obligation *de facto*

Même en l'absence d'un texte mentionnant explicitement la violence conjugale dans la loi ou dans un règlement, dans deux provinces canadiennes, dans les faits, les obligations

⁶⁵ Pour illustrer, avant 2018, on pouvait lire sur le site web du *Comité sur la violence familiale et le milieu de travail* : « La Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick encourage les employés et les employeurs à évaluer les dangers particuliers se rapportant au milieu de travail. Elle stipule ce qui suit: « Le salarié qui croit qu'un acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle de tout autre salarié doit immédiatement faire part de son inquiétude à son surveillant, lequel doit enquêter sans tarder sur la situation en présence du salarié. », en ligne : <<http://www.toolkitnb.ca/fmain.asp?504>>.

⁶⁶ Voir la communiqué de presse de la Newfoundland and Labrador Labour Association à ce sujet : <<https://www.nfl.nf.ca/wp-content/uploads/2018/03/Media-Release-March-16-2018-Family-Violence.pdf>>.

de l'employeur en matière de violence et de harcèlement au travail en général servent de fondement juridique à la reconnaissance d'une obligation pour celui-ci d'agir en matière de violence conjugale. Pour illustrer, au Manitoba, la définition réglementaire de la violence se lit comme suit :

*(a) the attempted or actual exercise of physical force against a person; and (b) any threatening statement or behaviour that gives a person reasonable cause to believe that physical force will be used against the person.*⁶⁷

Depuis 2011, les directives produites par *SafeWork Manitoba* à l'intention des employeurs invitent explicitement ceux-ci à tenir compte de la violence familiale et plus particulièrement, de la violence conjugale :

When family violence enters the workplace it can affect the safety and well-being of everyone at the workplace. A supportive work environment can help a worker deal with family violence and reduce the possibility of harm to the worker, co-workers and others. Creating security and stability in the work environment is important, particularly for those dealing with family violence.

Promoting safety and well-being for all workers reduces workplace costs associated with family violence. The costs include reduced productivity, increased absenteeism, lost earnings, decreased morale, strained relations between co-workers and higher health expenses. There may also be liability issues should harm

Au Manitoba, le gouvernement met à la disposition des employeurs un modèle de « Politique en matière de violence conjugale ».

*occur in the workplace. Ensuring that workers have access to help for problems such as family violence makes good business sense.*⁶⁸

Ces directives réfèrent les employeurs à une Trousse d'information pour aider ceux-ci à gérer la violence conjugale au travail.⁶⁹ On fournit également un modèle de « Politique en matière de violence conjugale » pour l'employeur.⁷⁰

⁶⁷ Manitoba, *Workplace Safety and Health Regulation*, M.R. 217/2006, art. 11.1 à 11.8, <<https://web2.gov.mb.ca/laws/regs/current/217.06.pdf>>.

⁶⁸ Manitoba, "Guide, Preventing Violence in the Workplace", 2011, à la p. 5: <https://www.safemanitoba.com/Page%20Related%20Documents/resources/4640_swmb_preventing_violence_in_the_workplace_guide_final_eng.pdf>.

⁶⁹ Manitoba, « La violence familiale et le milieu de travail : c'est l'affaire de tous. Trousse de l'employeur. », en ligne : <<https://www.gov.mb.ca/msw/fvpp/toolkit/index.fr.html>>.

⁷⁰ *Ibid.*

De façon semblable, à partir de 2012, en Colombie-Britannique, *WorkSafeBC* a produit du matériel à l'intention des employeurs en matière de violence conjugale au travail basé sur les obligations de l'employeur en matière de violence et du harcèlement au travail.⁷¹ En Colombie-Britannique, la réglementation traite différemment le risque de violence qui provient de collègues de travail de celui qui provient de tiers (*non workers*). Évidemment, l'une et l'autre de ces situations peuvent se présenter en matière de violence conjugale.

En matière de risque qui provient de tiers, la violence est définie comme étant :

... the attempted or actual exercise by a person, other than a worker, of any physical force so as to cause injury to a worker, and includes any threatening statement or behaviour which gives a worker reasonable cause to believe that he or she is at risk of injury.

S'il y a un tel risque de violence, l'employeur a l'obligation d'effectuer une évaluation du risque et d'adopter des procédures, des politiques et des méthodes d'organisation du travail pour éliminer ou pour minimiser le risque.⁷²

Lorsque le risque provient d'un collègue, le *Règlement général en matière de santé et de sécurité du travail* interdit toute « conduite inappropriée » dont :

*...the attempted or actual exercise by a worker towards another worker of any physical force so as to cause injury, and includes any threatening statement or behaviour which gives the worker reasonable cause to believe he or she is at risk of injury...*⁷³

Dans la mesure où l'auteur de la violence est un employé, outre les sanctions prévues par la réglementation en matière de santé et de sécurité du travail, il va sans dire que l'employeur peut également exercer son pouvoir disciplinaire à l'égard de l'auteur de la violence.

⁷¹ Voir WorkSafeBC, « Violence familiale et milieu de travail: Pourquoi la violence familiale devrait-elle préoccuper les employeurs? », 2012, en ligne : <<https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/information-sheets/domestic-violence-in-the-workplace-why-employers-should-care-about-domestic-violence?lang=fr>>.

⁷² Voir les articles 4.24 à 4.26 du *Occupational Health and Safety Regulation*, BC Reg 296/97, en ligne : <<http://canlii.ca/t/532w7>>.

⁷³ Ibid. Voir aussi le Domestic Violence Assessment Tool, WorkSafe BC, 2012, en ligne : <<https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/information-sheets/domestic-violence-risk-assessment-tool?lang=en&origin=s&returnurl=https%3A%2F%2Fwww.worksafebc.com%2Fen%2Fsearch%23q%3Ddomestic%2520violence%26sort%3Drelevancy%26f%3Alanguage-facet%3D%5BEnglish%5D>>.

En somme, au Manitoba (2011) et en Colombie-Britannique (2012), les organismes chargés de la mise en œuvre du régime de la santé et de la sécurité du travail interprètent les obligations de l'employeur en matière de violence au travail de manière à inclure la violence conjugale au travail et soutiennent activement les employeurs au sujet de la gestion des risques provenant de la violence conjugale.

Au Manitoba et en Colombie-Britannique, les organismes chargés de la mise en œuvre du régime de la santé et de la sécurité du travail interprètent les obligations de l'employeur en matière de violence au travail de manière à inclure la violence conjugale au travail.

2.3 Les juridictions ayant reconnu des obligations pour l'employeur en matière de violence au travail

Dans d'autres juridictions, même si les organismes administratifs chargés de la mise en œuvre du régime de la santé et de la sécurité au travail n'offrent pas un support spécifique aux employeurs à ce sujet, tout porte à croire que les obligations de l'employeur en matière de violence au travail s'étendent néanmoins à la violence conjugale au travail. Les juridictions ayant réglementé les obligations de l'employeur en matière de violence au travail, mais où, lors d'une recherche Internet sommaire, nous n'avons pas identifié une documentation officielle confirmant cette interprétation sont : la juridiction fédérale,⁷⁴ la Nouvelle-Écosse,⁷⁵ les Territoires-du-Nord-Ouest,⁷⁶ l'Île-du-Prince-Édouard

⁷⁴ *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (DORS/86-304), Partie XX, Prévention de la violence dans le lieu de travail. En ligne : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-86-304/page-57.html#h-884939>. La *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, Première session, quarante-deuxième législature, 64-65-66 Elizabeth II, 2015-2016-2017, (Projet de loi C-65) étend les obligations de l'employeur en matière de violence. Elle a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018, mais en date du 15 juin 2019, elle n'est pas encore en vigueur.

⁷⁵ Nouvelle-Écosse, *Violence in the Workplace Regulations*, N.S. Reg. 209/2007, en ligne : <https://novascotia.ca/just/regulations/regs/ohsviolence.htm>. Notez que le site web du *Department of Labour and Advanced Education* réfère au matériel produit par le *Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail* du Gouvernement du Canada sur la violence au travail, lequel inclut dans sa définition de la violence la violence conjugale : https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html.

⁷⁶ Territoires du Nord-Ouest, *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, R-039-2015, en ligne : <https://www.justice.gov.nt.ca/en/files/legislation/safety/safety.r8.pdf>.

(notons que la violence de la part d'un collègue est exclue de la définition de la violence),⁷⁷ le Nunavut,⁷⁸ et la Saskatchewan.⁷⁹

2.4 Les juridictions ayant reconnu seulement une obligation générale pour l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail

Finalement, en l'absence de dispositions législatives ou de réglementaires encadrant les obligations de l'employeur en matière de violence conjugale ou même de violence au travail en général, l'obligation *générale* de l'employeur de protéger la santé et la sécurité de ses travailleuses et travailleurs peut être interprétée comme s'étendant aux manifestations de la violence conjugale au travail ou à proximité.⁸⁰ Tel que discuté plus haut, c'est le cas au Québec⁸¹ et aussi au Yukon.⁸² Au Québec, plusieurs associations syndicales interprètent l'obligation générale de l'employeur comme s'étendant aux manifestations de la violence conjugale au travail et encouragent leurs sections locales à négocier des dispositions dans la convention collective précisant la teneur de cette obligation.⁸³

⁷⁷ Île-du-Prince-Édouard, *Occupational Health and Safety Act General Regulations*, pursuant to section 34 of the Occupational Health and Safety Act, R.S.P.E.I. 1988, Cap.O-1, en ligne : <<https://www.canlii.org/en/pe/laws/regu/pei-reg-ec180-87/latest/part-1/pei-reg-ec180-87-part-1.pdf>>.

⁷⁸ Art. 35, *Occupational Health and Safety Regulations of Nunavut*, Nu Reg 003-2016, en ligne : <<https://www.canlii.org/en/nu/laws/regu/nu-reg-003-2016/latest/nu-reg-003-2016.html>>

⁷⁹ Article 3-21, Saskatchewan Employment Act, SS 2013, c S-15.1, en ligne : <<http://canlii.ca/t/53gcf>>.

⁸⁰ Wathen, MacGregor et Quarrie, *supra* note 17 à la p e69.

⁸¹ Voir l'article 51 de la LSST, LRQ c S-1.

⁸² *Occupational Health and Safety Act*, RSY 2002, c 159, art. 3, en ligne : <<http://canlii.ca/t/5311r>>. En ligne : <https://www.canlii.org/en/yk/laws/stat/rsy-2002-c-159/latest/rsy-2002-c-159.html>

⁸³ Voir par exemple : 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. En ligne : <https://femmes.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/8/2019/05/20190517_Violence-conjugale-et-milieux-de-travail.pdf>.

Conclusion et recommandations

Depuis 2009, en Ontario, une obligation en matière de violence conjugale au travail ou à proximité fait explicitement partie des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité du travail. Trois juridictions canadiennes ayant récemment mis à jour leur réglementation en matière de santé et de sécurité, soit l'Alberta (2017), le Nouveau-Brunswick (2018), et Terre-Neuve-et-Labrador (2019) ont explicitement inclus la violence conjugale dans la définition de la violence. Même en l'absence d'un texte réglementaire explicite à cet effet, depuis plusieurs années déjà, au Manitoba (2011) et en Colombie-Britannique (2012), les organismes chargés de la mise en œuvre de la législation en matière de santé et de sécurité du travail ont adopté des directives en ce sens.

Au Québec, le cadre juridique est lacunaire eu égard aux obligations de l'employeur en matière de violence conjugale au travail. Un jour, les tribunaux québécois pourraient sans doute interpréter l'obligation générale de l'employeur en matière de santé et de sécurité du travail comme créant une obligation en matière de violence conjugale. Par ailleurs, à l'aube d'une réforme du régime québécois en matière de santé et sécurité du travail, il serait opportun pour le législateur québécois d'adopter des dispositions législatives à ce sujet. En effet, la reconnaissance explicite d'une obligation pour l'employeur en matière de violence conjugale aurait une valeur pédagogique importante et faciliterait des actions concertées pour prévenir la violence conjugale au travail, notamment en octroyant un mandat clair à la CNESST de soutenir les employeurs et les syndicats dans la gestion des risques liés à la violence conjugale au travail ou à proximité. De plus, la reconnaissance d'une telle obligation enverrait un message cohérent avec l'action gouvernementale contre la violence conjugale en général.

Au Québec, pour que toutes et tous puissent bénéficier d'un milieu de travail exempt de violence, une réforme législative s'impose pour préciser les obligations de l'employeur en matière de violence conjugale.

Au Québec, une réforme législative s'impose pour reconnaître à l'employeur une obligation explicite en matière de violence conjugale, et ce, pour que toutes et tous puissent bénéficier d'un milieu de travail exempt de violence.

Annexe : Dispositions portant sur l'obligation pour l'employeur de prévenir la violence conjugale et outils officiels connexes

N. B. : Selon le *Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail* du Gouvernement du Canada,

« .. de façon générale, il incombe aux employeurs de chaque administration d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire à tous leurs employés, ce qui comprend le fait de les protéger des risques associés à la violence familiale en milieu de travail. »

(https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html).

Jurisdiction	Loi, Règlement, Politique	Texte
Ontario (2009)	<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i> , L.R.O. 1990, chapitre O.1	<p>Violence familiale :</p> <p>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.</p> <p>Voir (en anglais seulement) : http://www.makeitourbusiness.ca/.</p>
Nouveau-Brunswick (2019)	<i>Règlement général - Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i> (D.C. 91-1035), https://www.canlii.org/fr/nb/legis/regl/regl-du-n-b-91-191/derniere/regl-du-n-b-91-191.html	<p>Art. 2, définitions</p> <p>« violence » désigne, au sein du lieu de travail, soit tout recours réel ou toute tentative de recours à la force physique contre un salarié, soit toute déclaration menaçante ou tout comportement menaçant qui l'incite raisonnablement à croire qu'il sera victime d'un pareil recours. Sont visées par la présente définition la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence familiale. (<i>violence</i>) »</p> <p><i>Évaluation du risque</i></p>

Jurisdiction	Loi, Règlement, Politique	Texte
		<p>« 374.1 (1) Tout employeur est tenu d'évaluer le risque de violence dans le lieu de travail.</p> <p>374.1 (2) Dans son évaluation du risque de violence, l'employeur se consulte avec :</p> <p>a) tous les comités, s'il en est;</p> <p>b) tous les délégués à l'hygiène et à la sécurité, s'il en est;</p> <p>c) les salariés, à défaut de comité ou de délégué.</p> <p>374.1(3) Lorsqu'il procède à l'évaluation que mentionne le paragraphe (1), l'employeur tient compte :</p> <p>a) de l'endroit et des circonstances dans lesquels se déroule le travail;</p> <p>b) du risque qui pourrait être attribuable ou lié :</p> <p>(i) soit au travail des salariés,</p> <p>(ii) soit à la survenance de violence sexuelle, de violence entre partenaires intimes ou de violence familiale dans le lieu de travail; (...)</p> <p>Voir aussi les outils produits par le Comité sur la violence familiale et le milieu de travail du Nouveau-Brunswick : http://www.toolkitnb.ca/fmain.asp ⁸⁴</p>
Alberta (2017)	<p><i>Occupational Health and Safety Code,</i> http://www.qp.alberta.ca/1266.cfm?page=002P1.cfm&leg_type=Acts&isbncln=9780779800865&display=html</p>	<p>Art. 1, para. (yy) "violence", whether at a work site or work-related, means the threatened, attempted or actual conduct of a person that causes or is likely to cause physical or psychological injury or harm, and includes domestic or sexual violence.</p>
Manitoba	Politique	<p>Outils pour les employeurs produits par la <i>Situation de la femme</i> :</p> <p>https://www.gov.mb.ca/msw/fvpp/toolkit/index.fr.html</p>
Colombie-Britannique	<p>Politique</p> <p>Voir : https://www.canlii.org/en/bc/laws/regu/bc-reg-296-97/latest/bc-reg-296-97.html</p>	<p>Outils pour les employeurs produits par WorkSafe BC :</p> <p>https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/information-sheets/domestic-violence-in-the-workplace-why-employers-should-care-about-domestic-violence?lang=fr&origin=s&returnurl=https%3A%2F%2Fwww.worksafebc.com%2Fen%2Fsearch%23q%3Dviolen%2520familiale%26sort%3Drelevancy&highlight=violence+familiale</p>
Terre-Neuve-et-Labrador	<p>Occupational Health and Safety Regulations, 2012 under the <i>Occupational Health and Safety Act</i> (O.C. 2012-005), Amended by: 3/19 2019 c8 s20</p>	<p>23. (1) Where a risk of injury to workers from violence is identified by an assessment performed under section 22.1, the employer shall</p>

⁸⁴ Centre Muriel McQueen Fergusson pour la recherche sur la violence familiale

Jurisdiction	Loi, Règlement, Politique	Texte
	<p>Entrée en vigueur le 1er janvier 2020 : https://www.assembly.nl.ca/Legislation/sr/Annualregs/2019/nr190003.htm</p> <p>Voir aussi le OHS Act, RSNL 1990, c. O-3 : https://www.assembly.nl.ca/legislation/sr/statutes/o03.htm</p>	<p>(a) establish procedures, policies and work environment arrangements to eliminate the risk to workers from violence; and</p> <p>(b) where elimination of the risk to workers is not possible, establish procedures, policies and work environment arrangements to minimize the risk to workers.</p> <p>(2) Where an employer becomes aware, or ought reasonably to be aware, that family violence that would likely expose a worker to physical injury may occur in the workplace, the employer shall take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of the worker.</p> <p>(3) In this section, "family violence" has the same meaning as in section 3 of the <i>Family Violence Protection Act</i> .</p> <p><i>Family Violence Protection Act</i> (https://www.assembly.nl.ca/legislation/sr/statutes/f03-1.htm#3) :</p> <p>3. (1) For the purpose of this Act, "family violence" means one or more of the following acts or omissions committed against an applicant or a child by a respondent:</p> <p>(a) an assault that consists of the intentional application of force that causes the applicant to fear for his or her safety but does not include an act committed in self-defence;</p> <p>(b) an intentional, reckless or threatened act or omission that causes bodily harm or damage to property;</p> <p>(c) an intentional, reckless or threatened act or omission that causes a reasonable fear of bodily harm or damage to property;</p> <p>(d) forcible physical confinement without lawful authority;</p> <p>(e) sexual assault, sexual exploitation or sexual molestation, or the threat of sexual assault, sexual exploitation or sexual molestation;</p> <p>(f) conduct that causes the applicant to reasonably fear for his or her safety, including following, contacting, communicating with, observing or recording a person;</p>

Jurisdiction	Loi, Règlement, Politique	Texte
		<p>(f.1) conduct that causes psychological or emotional harm or a reasonable fear of that harm, including a pattern of behaviour the purpose of which is to undermine the psychological or emotional well-being of the applicant or a child;</p> <p>(f.2) conduct that controls, exploits or limits the applicant's access to financial resources for the purpose of ensuring the applicant's financial dependency; and</p> <p>(g) the deprivation of food, clothing, medical attention, shelter, transportation or other necessities of life.</p> <p>(2) Family violence may be found to have occurred for the purpose of this Act whether or not, in respect of an act or omission described in subsection (1), a charge has been laid or dismissed or withdrawn or a conviction has been or could be obtained.</p> <p>(3) For the purpose of this Act, a respondent who encourages or solicits another person to do an act which, if done by the respondent, would constitute family violence against the applicant, is considered to have done that act personally.</p>
Nouvelle-Écosse	https://novascotia.ca/just/regulations/reg/ohsviolence.htm	<p>(f) “violence” means any of the following:</p> <p>(i) threats, including a threatening statement or threatening behaviour that gives an employee reasonable cause to believe that the employee is at risk of physical injury,</p> <p>(ii) conduct or attempted conduct of a person that endangers the physical health or physical safety of an employee.</p>
Territoires du Nord-Ouest	The Occupational Health and Safety Regulations of Northwest Territories, R-039-2015, address violence in s. 35.	35. (1) Dans le présent article, le terme « violence » vise toute tentative d’acte ou menace d’acte ou tout acte réel de la part d’un particulier, qui cause ou est susceptible de causer un préjudice corporel, tel qu’une déclaration ou un comportement menaçant qui donne à un travailleur des motifs raisonnables de croire qu’il risque de subir un préjudice corporel. (violence)
Île-du-Prince-Édouard	https://www.canlii.org/en/pe/laws/regu/pei-reg-ec180-87/latest/part-1/pei-reg-ec180-87-part-1.pdf	52.1 “violence”, defined In this Part, violence means the threatened, attempted or actual exercise of any physical force by a person other than a worker that can cause, or that causes, injury to a worker, and includes any threatening statement or behaviour that gives a worker

Jurisdiction	Loi, Règlement, Politique	Texte
		reasonable cause to believe that he or she is at risk of injury. (EC43/06)
Saskatche- wan	https://www.canlii.org/en/sk/laws/stat/ss-2013-c-s-15.1/latest/ss-2013-c-s-15.1.pdf	3-21(1) An employer operating at a prescribed place of employment where violent situations have occurred or may reasonably be expected to occur shall develop and implement a written policy statement and prevention plan to deal with potentially violent situations after consultation with:(a) the occupational health committee;(b) the occupational health and safety representative; or(c) the workers, if there is no occupational health committee and no occupational health and safety representative.(2) A policy statement and prevention plan required pursuant to subsection (1) must include any prescribed provisions.
Nunavut	s. 35 of the Occupational Health and Safety Regulations of Nunavut, Nu Reg 003-2016 https://www.canlii.org/en/nu/laws/regu/nu-reg-003-2016/latest/nu-reg-003-2016.html	35. (1) In this section, “violence” means attempted, threatened or actual conduct of an individual that causes or is likely to cause injury, such as a threatening statement or behaviour that gives a worker a reasonable belief that he or she is at risk of injury. (violence)