

**Mémoire présenté au sujet des dispositions du Projet de loi 59 sur
l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence
conjugale**

Par Rachel Cox, professeure, Département des sciences juridiques, UQAM
Courriel : cox.rachel@uqam.ca

Avec la collaboration de :
Isabelle FORTIN, CAVAC Côte-Nord,
Hélène MILLIER, Maison des femmes de Baie-Comeau
Nadia MORISSETTE, Centre Femmes aux 4 Vents, Sept-Îles

à la Commission de l'économie et du travail
Janvier 2021

Présentation de l'équipe de recherche

Membre du Barreau du Québec depuis 1990, Rachel Cox est professeure au Département des sciences juridiques à la Faculté de science politique et de droit de l'UQAM depuis 2009. Ses intérêts de recherche se situent à la croisée du droit de la santé et de la sécurité du travail et du droit relatif aux droits de la personne.

En 2019, le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord, le Centre Femmes aux 4 Vents et la Maison des femmes de Baie-Comeau, qui documentent la problématique de la violence conjugale sur la Côte-Nord depuis des dizaines d'années et produisent des outils et formations destinés aux employeurs et milieux de travail, ont souhaité conjuguer leurs expertises terrain avec les expertises juridiques de Rachel Cox en produisant une [recherche](#) menée dans le cadre du Service aux collectivités de l'UQAM, avec le soutien financier du Fonds d'aide aux victimes d'actes criminels et du Réseau québécois en études féministes. Le Rapport de recherche portant sur différents modèles législatifs au Canada et sur la scène internationale qui en a découlé peut être consulté à : <https://sac.uqam.ca/le-service-aux-collectivites/comment-elaborer-un-projet/416-la-reconnaissance-d-une-obligation-explicite-de-l-employeur-en-matiere-de-violence-conjugale-au-quebec.html>



La violence conjugale, **UNE RESPONSABILITÉ DANS MON MILIEU DE TRAVAIL**

La Trousse est disponible en ligne au
www.violenceconjugaleautravail.com

Ce projet a été rendu possible grâce à la contribution financière
du ministère de la Justice du Québec

Québec

CAVAC
CENTRE D'AIDE AUX VICTIMES
D'ACTES CRIMINELS
RÉGION DE
LA CÔTE-NORD
Formé pour vous épauler

Mf Maison des
Femmes
Baie-Comeau

Centre Femmes
aux 4 Vents

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Sommaire	li
Liste des recommandations	lii
Introduction	1
1. L'opportunité d'intégrer à la LSST une obligation explicite pour l'employeur de prendre des mesures pour protéger la travailleuse exposée à la violence conjugale sur les lieux de travail.....	5
2. La mesure proposée en est une qui correspond au degré de contrôle de l'employeur.....	7
3. Pour assurer l'effet préventif de la mesure, un pas de plus : une obligation d'adopter une Politique de prévention en matière de violence conjugale.....	8
a. Premier élément incontournable : Le droit au respect de la vie privée de la travailleuse victime de violence conjugale et la confidentialité d'un signalement.....	11
b. Deuxième élément incontournable : La référence à des ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale.....	11
4. La nécessité de mettre à la disposition des milieux de travail des outils appropriés sur les risques liés à la violence conjugale.....	13
5. Le besoin de former le personnel et plus particulièrement l'inspectorat de la CNESST	14
6. Dans un souci d'amélioration continue, la collecte de données et la révision quinquennale.....	15
Conclusion.....	16
TABLEAU 1 : Régime SST : Obligation de l'employeur en matière de violence conjugale au Canada	17

SOMMAIRE

L'adoption d'une disposition législative reconnaissant l'obligation de l'employeur de protéger la travailleuse victime de violence conjugale sur les lieux de travail constitue un excellent premier pas. Toutefois, pour produire l'effet préventif recherché par la reconnaissance d'une telle obligation, il faut en faire plus.

Entre autres, il faut reconnaître l'obligation de l'employeur d'adopter, en collaboration avec les travailleuses et travailleurs et leurs organisations, une Politique de prévention en matière de violence conjugale incluant un volet de sensibilisation pour tout le personnel et une procédure de signalement accompagnée d'une politique d'orientation vers des ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- ✓ Maintenir la modification proposée, soit l'ajout d'un 16^e paragraphe à l'article 51 de la LSST, pour reconnaître explicitement l'obligation de protection de l'employeur envers une travailleuse exposée à une situation de violence conjugale sur les lieux de travail;
- ✓ Clarifier le fait que lors de toute évaluation des risques d'exposition à une situation de violence sur le lieu de travail, les risques liés à la violence conjugale doivent être pris en compte;
- ✓ Rendre explicite l'obligation de l'employeur d'adopter, en collaboration avec les travailleuses et travailleurs et leurs organisations, une politique de prévention de la violence conjugale au travail, comprenant notamment :
 - de l'information et de la formation sur les risques liés à la violence conjugale au travail;
 - en cas de signalement, une procédure à suivre incluant une politique d'orientation vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC);
- ✓ Offrir un financement adéquat aux ressources externes spécialisées telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les CAVAC pour assurer que celles-ci soient en mesure de remplir leur rôle de soutien dans la gestion et le contrôle des risques liés à la violence conjugale dans les milieux de travail et, en cas de signalement, de procéder sans délai à une évaluation du risque pour une travailleuse victime de violence conjugale;
- ✓ Mandater la CNESST, en collaboration avec d'autres organismes tels l'INSPQ et les ressources externes spécialisées telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les CAVAC, de mettre à la disposition des employeurs, des travailleuses et travailleurs et de leurs organisations des outils appropriés au sujet des risques liés à la violence conjugale dans les milieux de travail;
- ✓ Mandater la CNESST de former son personnel et plus particulièrement ses inspectrices, inspecteurs sur la violence conjugale pour pouvoir reconnaître et, si nécessaire, agir contre les risques liés à la violence conjugale dans les milieux de travail;
- ✓ Mandater la CNESST de collecter des données sur la prévention des situations de violence sur les lieux de travail incluant la violence conjugale;

- ✓ Mandater la CNESST, en collaboration avec d'autres organismes tels l'INSPQ et les ressources externes spécialisées telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les CAVAC, de faire rapport au Ministre sur la mise en œuvre des dispositions de la LSST portant sur l'obligation de protection de l'employeur lorsqu'une travailleuse est exposée à une situation de violence conjugale sur les lieux de travail, à chaque cinq (5) ans.

Introduction

À son article 143, le projet de loi 59 propose l'ajout d'un 16^e paragraphe à l'article 51 de la LSST (nous soulignons) :

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:

...

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

Nous saluons cette modification qui répond à un besoin urgent d'agir en matière de violence conjugale. Étant donné que la violence conjugale peut se manifester sur les lieux de travail, d'une part, et d'autre part que le fait de détenir un emploi est un facteur clé pour quitter une relation abusive, les milieux de travail représentent sans conteste des lieux susceptibles de contribuer à la lutte contre la violence conjugale.

De façon générale, la violence conjugale est :

... une problématique sociale qui s'inscrit dans des rapports historiques d'inégalité entre les hommes et les femmes... La violence conjugale se manifeste dans un couple où les deux partenaires vivent une relation intime et affective. On y retrouve un rapport de domination dans lequel l'agresseur établit et maintient son emprise sur sa victime, tout en s'assurant qu'elle ne le quitte pas.¹

Selon une étude pancanadienne effectuée en 2014, c'est près d'une travailleuse sur trois qui a déjà subi de la violence conjugale.² Pour plus de la moitié des victimes, la violence

¹ <https://maisons-femmes.qc.ca/violence-conjugale>. Précisons que si la violence conjugale peut certes s'exercer entre couples de même sexe/genre, si des hommes et personnes non-binaires peuvent également en être victimes, nous adaptons ici un vocable en concomitance avec les statistiques de victimisation et avec les études citées menées dans les milieux de travail, qui démontrent (notamment) une surreprésentation des femmes comme victimes, et des hommes comme auteurs.

² 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>> [Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace] à la p e67.

s'est poursuivie au travail.³ Selon cette étude, alors que les victimes sont au travail, le contrôle coercitif des auteurs des violences s'exerce fréquemment via les messages textes ou les appels téléphoniques (41%) et le courriel (16%). L'auteur des violences peut aussi se présenter au travail de la victime (18%). Dans les dernières années, la géolocalisation de la victime via son téléphone cellulaire et la surveillance de celle-ci via les réseaux sociaux s'ajoutent aux moyens de contrôle employés.

L'auteur des violences peut tenter d'empêcher sa victime de se rendre au travail, occasionnant alors des retards ou des absences pour elle. Ou encore, il peut l'appeler constamment à son travail, la traquer dans les environs ou se présenter de façon inopportune sur les lieux de travail.⁴ Sans surprise, plus de 80 % des victimes de violence conjugale rapportent que la violence qu'elles ont subie a pu affecter négativement leur rendement au travail.⁵

Par ailleurs, la même étude souligne que le fait de détenir un emploi est un facteur clé dans la capacité de quitter une relation abusive.⁶ 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'auteur des violences ou encore, en leur donnant l'occasion d'accéder à du soutien.⁷

Les collègues sont souvent bien positionnés pour dépister la violence conjugale.⁸ L'étude pancanadienne rapporte que malheureusement, 8,5 % des victimes de violence conjugale

Les principales formes de violence en milieu de travail :

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%).¹

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

⁶ *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.

⁷ *Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, supra note 3.

⁸ 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>>.

ont déclaré avoir perdu leur emploi à cause de la violence conjugale,⁹ un constat corroboré par plusieurs cas relatés par les partenaires de recherche.

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.¹⁰

Seulement au cours de la période 2018-2019, au Québec, la violence conjugale a entraîné le décès de 19 personnes dont 9 femmes et 6 enfants.¹¹ 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 »¹². 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 ».¹³ Plusieurs études indiquent qu'il existe une corrélation entre l'intrusion de la violence conjugale au travail et l'escalade des violences.¹⁴

Le *Rapport québécois sur la violence et la santé* (INSPQ, 2018) souligne la persistance de la violence conjugale au Québec et ce, en dépit des mesures mises en place à ce jour pour la combattre. Les auteures observent 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.¹⁵

⁹ Wathen, MacGregor et Quarrie, *supra* note 3 à la p e68.

¹⁰ 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>.

¹¹ https://www.coroner.gouv.qc.ca/fileadmin/Media/Rapport_annuel_2018-2019_Version_amendee_20201207.pdf

¹² 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>>.

¹³ 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.

¹⁴ *Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, *supra* note 5 à la p 4.

¹⁵ 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 à la p.159.

En contexte de pandémie, à travers le monde, le taux de violence conjugale a augmenté incluant au Québec et au Canada.¹⁶

Dans son avis sur « Le télétravail en contexte de pandémie » (2020), l'INSPQ souligne que: « Le télétravail donne des moyens supplémentaires de contrôle de la victime de violence conjugale et peut interférer avec la prestation de travail » et remarque qu'« [e]n contexte de pandémie et de confinement, la violence conjugale risque de s'intensifier ainsi que l'exposition des enfants à cette violence. ».¹⁷ Non seulement la travailleuse victime de violence conjugale est coupée du tissu social de son milieu de travail, mais son exposition à l'auteur des violences risque aussi de s'accroître. De plus, les possibilités de fuir la violence sont encore plus complexifiées qu'en temps normal, tout comme les moyens de communiquer avec des personnes à l'extérieur de la maison.¹⁸

Le 15 décembre dernier, le Comité d'expert.es sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale a recommandé la reconnaissance d'une obligation pour l'employeur de protéger la travailleuse victime de violence conjugale.¹⁹

En somme, la mesure proposée dans le Projet de loi 59 aura potentiellement des effets bénéfiques pour les victimes de violence conjugale, pour les milieux de travail et pour la société québécoise tout entière. Elle s'inscrit également dans le cadre d'une réponse opportune à la crise sanitaire que nous vivons en ce moment.

1. L'opportunité d'intégrer à la LSST une obligation explicite pour l'employeur de prendre des mesures pour protéger la travailleuse exposée à la violence conjugale sur les lieux de travail

¹⁶ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7195322/> ; <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jocn.15296> voir aussi <https://www.nytimes.com/2020/04/06/world/coronavirus-domestic-violence.html>; <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-at-least-nine-women-and-girls-killed-in-domestic-homicides-in-canada/> ; <https://www.ledevoir.com/societe/587860/les-lignes-d-aide-pour-femmes-violentees-constatent-une-hausse-des-appels-recus> <http://cdeacf.ca/actualite/2020/12/04/nouveau-rapport-national-montre-augmentation-frequence>;

¹⁷ <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf>

¹⁸ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jocn.15296>

¹⁹ Voir la Recommandation 139 : <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Violences/Rapport-accompagnement-victimes-AG-VC.pdf>

Le fait d'intégrer une obligation explicite de protection pour l'employeur en matière de violence conjugale à l'obligation générale de l'employeur de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur » est tout à fait approprié. Il s'agit en fait d'étendre l'égale protection de la loi aux travailleuses, qui sont disproportionnellement affectées par la violence conjugale en général et par les formes les plus extrêmes et meurtrières de la violence conjugale en particulier.²⁰

Le libellé de la modification proposée reflète bien la spécificité des risques et des dangers pour les travailleuses (et leurs collègues) en raison des manifestations de la violence conjugale alors qu'elles sont au travail ou aux alentours, tout en situant celles-ci parmi l'éventail des situations de violence physique et psychologique auxquelles l'ensemble des travailleuses et travailleurs sont susceptibles d'être exposés par le fait ou à l'occasion de leur travail.

Lors de la mise en œuvre du programme, l'évaluation des risques de violence au travail découlant de l'aménagement des lieux de travail et de l'organisation du travail peut et doit comprendre l'évaluation des risques liés à la violence conjugale. À titre d'exemple, dès 2021, en droit fédéral canadien, l'employeur doit recenser « les facteurs de risque, internes et externes du lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail » et ce, en tenant compte notamment « des circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et à de la violence dans le lieu de travail ».²¹ Plusieurs milieux de travail disposent déjà de mesures d'aménagement pour prévenir les risques de violence provenant de l'extérieur de l'organisation, notamment sur le plan du contrôle des allées et venues. Par exemple, les garderies et les écoles, du primaire à l'université, doivent se doter d'un plan d'urgence en cas d'attaque armée. Par conséquent, dans les écoles primaires, les portes sont barrées et on demande aux visiteuses et visiteurs de s'identifier à l'entrée principale. La même mesure fournit une opportunité de contrôler les risques liés à la violence conjugale, en profitant de la mesure déjà en place et, le cas échéant, en spécifiant que l'auteur des violences ne puisse pas être autorisé à entrer à l'école.

Toute évaluation des risques de violence au travail découlant de l'aménagement des lieux de travail et de l'organisation du travail peut et doit comprendre l'évaluation des risques liés à la violence conjugale.

²⁰ 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>>.

²¹ Article 8, Règlement, <https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2020-130/page-1.html#docCont>

Une autre mesure utile dans la réduction des risques liés aux manifestations de la violence conjugale au travail -- et ce, même en l'absence d'un signalement -- est une politique interdisant aux membres adultes de la famille des travailleuses et travailleurs de flâner sur les lieux de travail. En effet, la surveillance de la victime peut inclure le fait de rejoindre celle-ci à son poste de travail ou encore de chercher des prétextes pour demeurer de longs moments dans le commerce ou dans le restaurant où elle travaille. L'existence d'une Politique permettant à l'employeur de demander au conjoint de ne pas se présenter ou de ne pas demeurer sans raison sur les lieux de travail représente un outil pour mettre fin à un tel contrôle de la travailleuse victime et ainsi permettre de sécuriser le milieu de travail pour toutes et tous.

Deux mesures utiles dans la réduction des risques liés à la violence conjugale au travail :

- *Un plan de contrôle des allées et venues*
- *Une politique interdisant aux membres adultes de la famille de flâner sur les lieux de*

La modification proposée représente une première intervention au Québec dans le domaine de la santé et la sécurité du travail, donc, en matière de *prévention* de la violence conjugale au travail. Une telle mesure respecte l'obligation édictée dans la Convention sur la violence et le harcèlement au travail (Convention 190) de l'OIT, adoptée en juin 2019, 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 » incluant dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail.²² À l'instar de la modification proposée par le Projet de loi 59, la Convention préconise une protection *globale* des travailleuses et travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail, tout en y incluant une dimension de genre.²³ Déjà, plusieurs autres juridictions du Canada reconnaissent implicitement (Manitoba (2011), Colombie-Britannique (2012)) ou explicitement (Ontario (2009), Alberta (2017), Nouveau-Brunswick (2018), Terre-Neuve-et-Labrador (2019), droit fédéral canadien (2020)) au sein de leur régime de santé et de sécurité du travail une obligation pour l'employeur en regard de la violence conjugale. Voir le Tableau 1. En proposant cette modification, donc, le Québec s'inscrit dans une tendance pancanadienne vers la reconnaissance d'une obligation de prévention pour l'employeur en matière de violence conjugale au travail.

Pour ces motifs, nous recommandons de :

²² (OIT) Organisation internationale du travail, Convention 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, Art. 10.

²³ (OIT) Organisation internationale du travail, Convention 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, Art. 4 (2).

- **Maintenir la modification proposée, soit l'ajout d'un 16^e paragraphe à l'article 51 de la LSST pour reconnaître explicitement une obligation de protection de l'employeur envers une travailleuse exposée à une situation de violence conjugale sur les lieux de travail;**
- **Clarifier le fait que lors de toute évaluation des risques d'exposition à une situation de violence sur le lieu de travail, les risques liés à la violence conjugale doivent être pris en compte.**

2. La mesure proposée en est une qui correspond au degré de contrôle de l'employeur

La modification proposée par le Projet de loi 59 balise l'obligation de l'employeur pour qu'elle corresponde au degré de contrôle de l'employeur sur le risque ou le danger auquel la travailleuse est exposée en raison de la violence conjugale. Si celle-ci peut se réfugier dans une maison d'hébergement, très souvent, elle n'a d'autre choix que de continuer à se présenter au travail... là où il est souvent facile pour l'auteur des violences de la localiser. Le fondement de l'obligation de l'employeur en matière de violence conjugale repose justement sur la capacité que possède l'employeur de réduire ou d'éliminer les risques et les dangers de violence auxquels la travailleuse peut être exposée en raison de son travail.

Plus spécifiquement, l'obligation de l'employeur s'applique, d'une part, à un risque ou à un danger d'exposition à la violence conjugale *sur les lieux de travail*. Le « lieu de travail » est défini à l'article 1 de la LSST comme « un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente ».

D'autre part, le dernier alinéa de l'art. 51 proposé par le Projet de loi 59 stipule que, « dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence ». *A contrario*, l'employeur qui ne sait pas ou qui ne devait pas savoir (« Une personne raisonnable dans les mêmes circonstances aurait-elle su? ») n'est pas tenu à prendre des mesures de protection.

Cette façon de baliser l'obligation de protection de l'employeur est conforme au fondement de l'obligation de l'employeur voulant que ce soit dans la mesure où celui-ci a un contrôle sur le risque ou le danger qu'il doit agir. En même temps, elle fait en sorte que la modification proposée ne puisse servir d'argument à une approche réductrice et intrusive de la part de l'employeur qui exigerait une déclaration affirmative ou négative de chaque travailleuse ou travailleur par rapport à son statut de victime de violence conjugale.

3. Pour assurer l'effet préventif de la mesure, un pas de plus : une obligation d'adopter une Politique de prévention en matière de violence conjugale

Le dernier alinéa de l'art. 51 proposé par le Projet de loi 59 stipule que, « dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence ». Cette connaissance actuelle (« il sait ») ou imputée (il « devrait raisonnablement savoir ») doit se lire dans le contexte de l'obligation générale de l'employeur de faire preuve de diligence raisonnable dans l'application de la Loi. En effet, dès les premières années de mise en œuvre de la LSST, la Cour d'appel a déclaré que :

« La responsabilité de l'employeur n'est pas simplement une responsabilité de ne rien faire pour ne pas mettre en danger la sécurité des travailleurs, mais bien aussi de faire des choses, de rechercher, le plus possible, à mettre de côté les dangers. ... On veut donc que, positivement, les employeurs cherchent à identifier les dangers potentiels et à les éliminer et non seulement se contenter, une fois le danger constaté, de l'éliminer... » *Domtar Inc. c. CALP*, [1990] RJQ 2190 (CA).

Il en ressort que pour mettre en œuvre la modification proposée, l'employeur doit adopter une politique de prévention en matière de violence conjugale au travail et fournir aux travailleuses et travailleurs et aux autres personnes concernées des informations et de la formation sur la violence au travail incluant la violence conjugale.²⁴ Rappelons que les obligations de l'employeur existent à l'égard non seulement de la travailleuse victime de violence conjugale, mais aussi à l'égard de ses collègues ; le cas échéant, l'intrusion de l'auteur des violences sur les lieux de travail pose un danger pour toutes et tous. Pour produire l'effet préventif recherché par la reconnaissance d'une obligation de protection pour l'employeur et notamment pour encourager des signalements et permettre une réponse adéquate à

Pour produire l'effet préventif recherché par la reconnaissance d'une obligation de protection pour l'employeur, encourager des signalements et permettre une réponse adéquate à ceux-ci, il est important que tout le personnel soit sensibilisé au phénomène de la violence conjugale.

²⁴ Voir notamment l'art. 51 (9) sur l'obligation de l'employeur d'« informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié » ; voir aussi l'art. 49 (obligations du travailleur).

ceux-ci, il est donc important que tout le personnel soit sensibilisé au phénomène de la violence conjugale.²⁵

Lorsqu'un employeur s'engage dans la lutte contre la violence conjugale, la confiance de toutes et tous dans la capacité de l'organisation de traiter efficacement des questions de violence et de harcèlement au travail est susceptible d'augmenter. Cela étant, à l'instar des mesures de prévention de la violence en général, les mesures de prévention de la violence conjugale doivent être élaborées et adaptées à chaque milieu de travail. De plus, les collègues et le cas échéant, les syndicats jouent un rôle crucial dans le dépistage de la violence conjugale. C'est pourquoi nous souhaitons que la Politique de prévention de la violence conjugale de l'employeur soit élaborée de concert avec les travailleuses et travailleurs et les syndicats, et ce, dans le cadre des mécanismes de prévention prévus plus généralement pour gérer les risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs. En d'autres mots, ce que nous préconisons, ce n'est pas la création d'un régime à part pour les risques liés à la violence conjugale sur les lieux de travail, mais bien son intégration, dans le respect des particularités de la violence conjugale et du degré de contrôle de l'employeur, dans le régime général de prévention. Or, dans plusieurs milieux de travail à prédominance féminine, dont la santé et l'enseignement, le Projet de loi 59 attribue, à tort, un niveau de risque « faible ». Toujours aux termes du Projet de loi 59, une telle cote de risque entraîne un temps de libération minime pour participer aux mécanismes et aux mesures de prévention. Comment la prise en charge des manifestations de la violence conjugale peut se faire dans un contexte où si peu de temps

Moderniser le régime de SST en se basant uniquement sur des données historiques en matière de réclamations indemnisées pour attribuer une cote de risque, comme le fait le Projet de loi 59, ne permet pas la prise en compte de risques émergents. Cette façon de faire ne permet pas non plus de corriger la sous-estimation historique des risques pour la santé au travail des femmes, et encore moins de planifier la prise en charge des risques nouvellement reconnus comme la violence conjugale.

En effet, la Vérificatrice générale (2019) observe que « Selon les principes de prévention et de précaution, il est essentiel d'aller au-delà des données sur ce qui a jusqu'à maintenant été indemnisé et de prendre en compte les problématiques latentes ou en émergence afin de pouvoir agir sur les facteurs qui auront un impact dans le futur sur les lésions professionnelles et sur les coûts du régime. »

²⁵ Résultats de recherche préliminaires, Informatrices-clés de l'Ontario, données archivées avec Rachel Cox. Le Règlement fédéral canadien stipule que : « L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, élabore une politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. » (art. 10 (1), *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, DORS/2020-130. En ligne : [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail \(justice.gc.ca\)](https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/law-regs/2020/130/130-eng.html).

de libération est disponible pour gérer l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs ?

Par ailleurs, une politique de prévention en matière de violence conjugale doit minimalement contenir certaines mesures destinées à encourager (et non à contraindre) les signalements, incluant en situation de télétravail, et à assurer une prise en charge efficace et appropriée par la suite :

- Une reconnaissance du droit au respect de la vie privée de la travailleuse et à la confidentialité d'un signalement;
- Un mécanisme de référence vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les CAVAC pour soutenir et accompagner la travailleuse ainsi que pour une évaluation du risque individuelle selon les règles de l'art;
- Un engagement à mettre en œuvre un plan de sécurité individuel pour la travailleuse;
- Un engagement à appliquer toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l'auteur des violences de se rendre au lieu de travail de la travailleuse;
- L'élaboration d'un plan de sécurité pour les situations d'urgence décrivant la façon dont les membres du personnel doivent procéder pour communiquer avec les autorités policières lorsqu'ils observent quiconque s'engager dans un comportement menaçant;
- De la formation et de l'information sur les manifestations de la violence conjugale au travail.

Des pratiques exemplaires pour une politique en matière de violence conjugale peuvent également inclure :

- Une prise de position contre la violence conjugale;
- Un engagement à ne pas prendre des mesures disciplinaires ni à rompre le lien d'emploi de la travailleuse victime de violence conjugale;
- L'octroi de congés rémunérés outre les deux jours par année civile prévus par la *Loi sur les normes du travail* pour toute personne salariée disposant de trois mois de service continu.

Nous nous arrêtons plus spécifiquement sur deux éléments incontournables dans une Politique de prévention de la violence conjugale au travail, soit un engagement à respecter le droit au respect de la vie privée et une politique d'orientation vers les ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale.

a. Premier élément incontournable : le droit au respect de la vie privée de la travailleuse victime de violence conjugale et confidentialité d'un signalement

Se dire victime de violence conjugale peut comporter une stigmatisation importante, souvent contraire à l'image de la travailleuse compétente, forte et en contrôle que chacune voudrait présenter. Il est donc impératif, pour encourager les signalements, que l'employeur s'engage à respecter le droit au respect de la vie privée et le droit à la confidentialité de toute personne qui fera un signalement.

Une Politique de prévention en matière de violence conjugale doit contenir un formulaire où la victime autorise l'employeur à communiquer les informations strictement nécessaires à toute personne qui doit en disposer pour mettre en œuvre un plan de sécurité individuel pour la victime ou pour sécuriser le milieu de travail pour toutes et tous.²⁶ De plus, la victime doit avoir droit au respect de sa vie privée et à la confidentialité de son signalement.

b. Deuxième élément incontournable : la référence à des ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale

Comme discuté plus tôt, l'intrusion de la violence conjugale dans le milieu de travail de la victime fait partie d'une escalade de violences pouvant même mener jusqu'à l'assassinat de la victime sur les lieux de travail. En effet, 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 législatives et réglementaires reconnaissant une obligation de prévention de l'employeur en matière de violence conjugale. La victime elle-même peut nier ou banaliser le danger qui plane sur elle. Il est donc crucial que lors de chaque signalement, une évaluation du risque soit effectuée selon les règles de l'art et par les personnes formées en la matière. Pour ce faire, la politique de l'employeur doit référer une victime vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes ou les Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC).

Deux éléments incontournables d'une politique de prévention :

- *Un engagement à respecter le droit au respect de la vie privée*
- *Une politique d'orientation vers les ressources externes*

²⁶ Voir la Politique-modèle de la Trousse produite par les partenaires de recherche à : <http://www.violenceconjugaleautravail.com/trousse-daccompagnement/8--modele-de-politique-de-travail-en-matiere-de-violence-conjugale>.

De plus, la violence conjugale représente un phénomène complexe. Elle « s'exerce à travers un cycle stratégique dans lequel l'agresseur tente de mettre continuellement en échec toutes les réactions de la victime pour pouvoir la garder sous son contrôle. »²⁷ L'auteur des violences déploie un cycle de quatre phases :

Les deux premières ont pour effet le contrôle de sa partenaire : ce sont la tension et l'agression. Les deux autres visent à s'assurer que sa partenaire ne le quitte pas : il s'agit de la justification et de la réconciliation. Avec le temps, ce cycle se répète et s'accélère...²⁸

Les personnes non informées peuvent ressentir de l'incompréhension, de l'impuissance, voire de la colère envers la victime qui, figée par la peur, réticente à « briser » la famille, craignant de perdre la garde de ses enfants ou empêtrée dans la phase de la réconciliation dans le cycle de la violence conjugale, décide de ne pas quitter immédiatement l'auteur des violences. De tels jugements ou des tentatives de « raisonner » avec elle peuvent avoir pour effet de l'isoler davantage. Il vaut mieux laisser des intervenantes formées et expérimentées faire leur travail d'accompagnement.

L'obligation de l'employeur se limite à fournir un milieu de travail sécuritaire à la travailleuse victime de violence conjugale, et non de prendre des décisions à la place de celle-ci. La mise en œuvre de l'obligation de protection des victimes doit tenir compte des notions de respect des choix de la victime et de soutien constant de la victime afin que celle-ci reprenne, peu à peu, le pouvoir sur sa vie.

Les ressources externes spécialisées (les CAVAC, les centres de femmes et les maisons d'hébergement pour femmes) disposent d'outils de formation et d'information en lien avec la violence conjugale nécessaires pour développer les connaissances des milieux de travail sur la problématique et ses effets par le biais de la formation et de l'information. Par conséquent, les ressources externes spécialisées en violence conjugale dans les

Les personnes non informées peuvent ressentir de l'incompréhension, de l'impuissance, voire de la colère envers la victime qui, figée par la peur, réticente à « briser » la famille, craignant de perdre la garde de ses enfants ou empêtrée dans la phase de la réconciliation du cycle de la violence conjugale, décide de ne pas quitter immédiatement l'auteur des violences. De tels jugements ou des tentatives de « raisonner » avec elle peuvent avoir pour effet de l'isoler davantage. Il vaut mieux laisser des intervenantes formées et expérimentées faire leur travail d'accompagnement.

²⁷ <https://maisons-femmes.qc.ca/violence-conjugale/>

²⁸ *Ibid.*

différentes régions du Québec ont un rôle spécifique à jouer dans la mise en œuvre de l'obligation de l'employeur de protéger la travailleuse victime de violence conjugale et de sécuriser les milieux de travail pour toutes et tous. L'augmentation du soutien financier des ressources externes spécialisées en violence conjugale sera nécessaire afin d'assurer la pérennité des collaborations dans le processus d'accompagnement des milieux de travail dans cette transition importante. Cela étant, rappelons que le fait de miser sur la prévention de la violence conjugale représente un investissement et non une dépense!

Pour ces motifs, nous recommandons de :

- **Rendre explicite l'obligation de l'employeur d'adopter, en collaboration avec les travailleuses et travailleurs et leurs organisations, une politique de prévention de la violence conjugale au travail, comprenant notamment :**
 - **de l'information et de la formation sur les risques liés à la violence conjugale au travail;**
 - **en cas de signalement, une procédure à suivre incluant une politique d'orientation vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les CAVAC;**
- ✓ **Offrir un financement adéquat aux ressources externes spécialisées telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les CAVAC pour assurer que celles-ci soient en mesure de remplir leur rôle de soutien dans l'élimination des risques liés à la violence conjugale dans les milieux de travail et notamment, en cas de signalement, de procéder sans délai à une évaluation du risque pour la travailleuse victime de violence conjugale.**

4. La nécessité de mettre à la disposition des milieux de travail des outils appropriés

Pour favoriser une mise en œuvre réelle de l'obligation de l'employeur en matière de violence conjugale, les employeurs, les travailleuses et travailleurs et leurs organisations doivent disposer d'outils appropriés au sujet de la violence conjugale. À ce chapitre, les partenaires du projet de recherche ont produit la « *Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel : La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail* » qui contient différents outils afin de mieux comprendre la violence conjugale et ses effets.²⁹ La Trousse propose aussi des

²⁹ Voir la Trousse d'information, *La violence conjugale, Une responsabilité dans mon milieu de travail*, à : www.violenceconjugaleautravail.com.

suggestions de pratiques à mettre en place dans les milieux de travail afin de soutenir la mise en œuvre de l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'une travailleuse exposée à une situation de violence conjugale sur les lieux de travail. De tels outils sont indispensables, car des mythes voulant que la violence conjugale soit une affaire qui ne concerne pas les milieux de travail persistent et doivent être déconstruits.

Plusieurs entreprises ont déjà des pratiques exemplaires en matière de violence conjugale qui mériteraient d'être connues. Par exemple, dans plus de 350 lieux de travail au Québec et au Canada où les travailleuses et travailleurs sont représentés par UNIFOR, la convention collective prévoit la désignation d'une intervenante auprès des femmes chargée de recevoir des signalements. Autre exemple, en mars 2020, la Compagnie minière IOC de Sept-Îles, dont Rio Tinto est le principal actionnaire, a offert à une vingtaine d'employé.es, une journée de formation sur la violence conjugale par l'entremise du Centre Femmes aux 4 Vents et du CAVAC-Côte-Nord. Cette formation s'inscrit dans la mise en place de leur « Directive relative à la violence familiale et conjugale » qui a pour but de garantir la sécurité de tout le personnel au travail et d'encourager les employé.es touchés par la violence familiale et conjugale ou qui sont susceptible de l'être de demander de l'aide.

Pour ces motifs, nous recommandons au Ministre du travail de :

Mandater la CNESST, en collaboration avec d'autres organismes tels l'INSPQ et les ressources externes spécialisées telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les CAVAC, de mettre à la disposition des employeurs, des travailleuses et travailleurs et de leurs organisations des outils appropriés au sujet des risques liés à la violence conjugale dans les milieux de travail.

5. Le besoin de former le personnel et plus particulièrement l'inspectorat de la CNESST

L'intégration d'une protection contre la violence conjugale au travail pour les travailleuses et travailleurs serait une mesure stérile si, en cas de non-respect de la part de l'employeur, la CNESST n'était pas en mesure d'intervenir. En effet, pour respecter l'obligation d'adopter une législation en matière de violence au travail *et de la faire appliquer*, le droit international indique que l'inspectorat doit être habilité à traiter la question de la violence et du harcèlement au travail, notamment, s'il le faut, en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires.³⁰ De plus, une formation intégrant

³⁰ (OIT) Organisation internationale du Travail, Convention 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, Article 10 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711571.pdf

les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail est de mise pour l'inspectorat.³¹ Pour s'assurer d'une prise en charge efficace sur le plan de la sécurité des milieux de travail et respectueuse de la démarche de la travailleuse victime de violence conjugale, la CNESST doit établir des collaborations avec des ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale pour former son personnel et plus particulièrement son inspectorat.

Pour ces motifs, nous recommandons au Ministre du travail de :

- **Mandater la CNESST de former son personnel et plus particulièrement ses inspectrices, inspecteurs sur la violence conjugale pour pouvoir reconnaître et, si nécessaire, agir contre la violence conjugale sur les lieux de travail.**

6. Dans un souci d'amélioration continue, la collecte de données et la révision quinquennale

La mobilisation des milieux de travail dans la lutte contre la violence conjugale au Québec représente une pratique législative exemplaire. Toutefois, de telles pratiques sont relativement récentes, d'une part, et d'autre part, le Québec a un régime de santé et de sécurité au travail qui lui est propre, régime qui sera modifié par le Projet de loi 59. Chargée d'administrer la LSST et de veiller à la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, la CNESST devra collecter des données sur la prévention des situations de violence sur les lieux de travail, incluant l'identification des dangers et l'évaluation des risques liés à la violence conjugale.

Pour pouvoir déterminer si le cadre législatif (ou sa mise en œuvre) doit être ajusté ou amélioré, nous proposons qu'après cinq ans de mise en œuvre, la CNESST, en collaboration avec d'autres organismes tels que l'INSPQ (qui possède déjà une expertise en violence conjugale) et les ressources externes spécialisées comme les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC), fasse rapport au Ministre du travail.

Pour ces motifs, nous recommandons au Ministre du travail de :

- **Mandater la CNESST de collecter des données sur la prévention des situations de violence sur les lieux de travail incluant la violence conjugale;**

³¹ (OIT) Organisation internationale du Travail, Recommandation 206 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, Article 20 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711576.pdf

- **Mandater la CNESST, en collaboration avec d'autres organismes publics et communautaires tels que l'INSPQ et les ressources externes spécialisées telles que les maisons d'hébergement, les centres de femmes et les CAVAC, de faire rapport au Ministre sur la mise en œuvre des dispositions de la LSST portant sur l'obligation de protection de l'employeur lorsqu'une travailleuse est exposée à une situation de violence conjugale sur les lieux de travail chaque cinq (5) ans.**

Conclusion

Adopter une disposition législative reconnaissant l'obligation de l'employeur de protéger la travailleuse victime de violence conjugale sur les lieux de travail au sein de la LSST constitue un excellent premier pas. Toutefois, pour produire l'effet préventif recherché par la reconnaissance d'une telle obligation pour l'employeur, il faut en faire plus. Entre autres, il faut reconnaître l'obligation de l'employeur d'adopter, en collaboration avec les travailleuses et travailleurs et leurs organisations, une Politique de prévention en matière de violence conjugale incluant un volet de sensibilisation pour tout le personnel et une procédure de signalement confidentielle accompagnée d'une politique d'orientation vers des ressources externes spécialisées en matière de violence conjugale.

TABLEAU 1 : Régime SST : Obligation de l'employeur en matière de violence conjugale au 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 (« violence interpersonnelle »)
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