

Réforme de la loi santé et sécurité au travail : créer des milieux de travail sécuritaires et aidants pour les victimes de violence conjugale

**Mémoire présenté dans le cadre du dépôt du projet de loi 59,
Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail**



REGROUPEMENT DES MAISONS
POUR FEMMES VICTIMES
DE VIOLENCE CONJUGALE

JANVIER 2021

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU REGROUPEMENT	4
INTRODUCTION	5
LA VIOLENCE CONJUGALE	7
Un phénomène sous-évalué	8
Une violence qui prend plusieurs formes	8
Une violence mortelle	9
LA VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL	11
La violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison	11
Des conséquences importantes sur les victimes	12
Des impacts sur le milieu de travail au complet	13
CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE ET AIDANT POUR LES VICTIMES	14
Les milieux de travail peuvent faire la différence dans la vie des victimes	14
Renforcer la législation en vigueur et les actions gouvernementales en matière de violence conjugale en milieu de travail	15
UNE NOUVELLE OBLIGATION QUI DOIT S'ACCOMPAGNER D'AUTRES MESURES POUR ÊTRE VÉRITABLEMENT EFFICACE	17
Développer des politiques de prévention et de travail pro-actives en matière de violence conjugale	18
Faire que l'État ait un rôle exemplaire en la matière	19
Garantir le droit à la vie privée et la confidentialité des témoignages	20
TRAVAILLER EN COLLABORATION AVEC LES MAISONS D'AIDE ET D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE	21
Les maisons d'aide et d'hébergement : des expertes en matière de violence conjugale	21
Les maisons d'aide et d'hébergement : des ressources disponibles pour les employeurs	22
METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES DE CONTRÔLE VEILLANT AU RESPECT DE CETTE OBLIGATION	24
Fournir aux employeurs des outils pour les soutenir	24
Renforcer le rôle de la CNESST et outiller son personnel	24
Assurer un suivi sur la bonne application de cette obligation	25
DROIT AU RETRAIT PRÉVENTIF OU À LA RÉAFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE	26
CONCLUSION	28
LISTE DES RECOMMANDATIONS DU REGROUPEMENT	29

PRÉSENTATION DU REGROUPEMENT

Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale constitue un vaste réseau résolument engagé, depuis 1979, pour le droit à l'intégrité physique et psychologique des femmes.

De par sa mission d'éducation, de sensibilisation et d'action, le Regroupement :

- Contribue à faire évoluer les lois et les politiques afin de rendre plus adéquates les mesures de protection pour les femmes et enfants victimes de violence conjugale;
- Déploie un éventail de stratégies de prévention permettant à la population, aux intervenantes et intervenants sociaux, et au gouvernement de mieux comprendre, dépister et agir en matière de violence conjugale;
- Conçoit, élabore et offre plusieurs formations et publications;
- Assure à ses membres un lieu de réflexion, de formation continue et de mobilisation;
- Représente les maisons d'aide et d'hébergement devant les instances publiques et gouvernementales.

Il regroupe actuellement 43 maisons d'aide et d'hébergement réparties dans 15 régions administratives du Québec. Leur mission spécifique est de travailler avec et pour les femmes violentées afin que cette violence cesse. Les maisons travaillent au plan individuel et au plan collectif pour contrer la violence conjugale.

Pour l'année 2019-2020, les statistiques recueillies dans les 43 maisons membres indiquent qu'elles ont hébergé quelque 2 700 femmes et plus de 2 200 enfants. Et c'est sans compter les femmes et les enfants qui ont reçu plus de 17 700 services autres que l'hébergement (consultations externes, accompagnement, suivi post-hébergement, etc.). Au total, les maisons membres ont répondu à plus de 84 500 demandes, majoritairement de la part de femmes, mais également de proches, de professionnel.le.s ou d'autres ressources.

Grâce à la collaboration et à l'expertise de ses membres, le Regroupement intervient aux niveaux provincial et fédéral sur toute question et auprès de tout organisme qui peut avoir un impact sur le « droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté¹ » des femmes et des enfants victimes de violence conjugale et par extension de leurs proches.

¹Charte des droits et libertés de la personne, Article 1.

INTRODUCTION

Du fait de la mobilisation de différents acteurs et d'une meilleure sensibilisation de la population, on constate que la violence conjugale est de moins en moins appréhendée comme un problème privé, qui doit se régler au sein même du couple, mais bien comme une problématique sociale sur laquelle toutes et tous, et notamment le gouvernement, peuvent agir pour la faire reculer. On remarque toutefois que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et les milieux de travail en général, ont très peu été sensibilisés et impliqués dans cette lutte. Pourtant, considérant le rôle privilégié que les employeurs, collègues de travail et syndicats peuvent jouer auprès des victimes, il nous apparaît indispensable de les inciter à en faire plus. Cette constatation est d'ailleurs inscrite dans le dernier plan d'action gouvernemental 2018-2023 en matière de violence conjugale : « Tant les victimes que les auteurs de violence conjugale sont susceptibles de fréquenter un milieu de travail. Ce contexte est propice à la détection des situations de violence conjugale et à l'offre de soutien aux personnes concernées² ».

Si certaines initiatives ont été développées à travers la province, il s'agit essentiellement d'actions indépendantes portées par quelques syndicats ou employeurs. Pour que cette détection se fasse à grande échelle et qu'un plus grand nombre de victimes soient référées vers des ressources appropriées, nous voyons d'un bon œil la volonté du gouvernement de légiférer sur la question de la violence conjugale au travail. Cela sera non seulement porteur d'espoir pour les victimes, mais permettra également au Québec de rattraper son retard législatif en la matière.

En juin 2019, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) adoptait la convention n°190 « Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail » ainsi que la recommandation n°206 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ces deux documents recensent les toutes premières normes internationales visant à éliminer la violence et le harcèlement dans ces milieux. En premier lieu, la convention reconnaît que « la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles³ ». Ensuite, plus spécifiquement en matière de violence conjugale, la convention prévoit que les États signataires doivent « 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 travail⁴ ». Pour guider les États, la recommandation n° 206 propose différentes mesures qui peuvent être intégrées dans les lois régissant la santé et la sécurité au travail : congés spécifiques pour les victimes de violence conjugale, modalités de travail flexibles, mécanismes de protection

² SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2018), Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023. p. 29 (action 9).

³ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, la Convention 190, la Recommandation 206 et la Résolution qui les accompagne, Bureau international du travail, 2019, p.4

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721394.pdf. Consulté en ligne le 4 janvier 2021

⁴ Ibid. p. 10

temporaire contre le licenciement, activités de sensibilisation pour toute l'organisation, etc⁵.

À l'échelle canadienne, plusieurs provinces sont déjà actives sur la question de la violence conjugale en milieu de travail. Certaines provinces comme l'Ontario (depuis 2009), l'Alberta, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve et Labrador ont fait inscrire dans leur législation sur la santé et la sécurité au travail une obligation explicite pour l'employeur en matière de violence conjugale. D'autres provinces, comme le Manitoba et la Colombie-Britannique ont une obligation implicite inscrite dans leur loi (la notion de violence conjugale y est reconnue dans la notion plus large de violence)⁶. Cette obligation implicite entrera aussi en vigueur en janvier 2021 à l'échelle du Canada pour tous les lieux de travail assujettis aux lois fédérales, y compris ceux du secteur privé sous réglementation fédérale, de la fonction publique fédérale et des services parlementaires⁷. Sans aucune reconnaissance implicite ou explicite de la violence conjugale dans sa législation en matière de santé et de sécurité au travail, le Québec fait figure d'élève à la traine.

C'est donc avec beaucoup d'espoir que nous avons appris que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Jean Boulet, avait déposé à l'Assemblée nationale le 27 octobre dernier le projet de loi 59 : « Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail ». Ce projet inclut une nouvelle obligation pour l'employeur en matière de violence conjugale. Elle vise à ce que l'employeur prenne « les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale ». Nous saluons cette obligation qui représente un premier pas vers une meilleure protection des employé.e.s victimes de violence conjugale. Si nous jugeons très positive cette nouvelle obligation, nous pensons que des éléments supplémentaires doivent venir la compléter afin qu'elle soit réellement aidante et soutenante pour les employées victimes de violence conjugale. Afin d'accompagner les membres de la commission dans leurs réflexions, vous trouverez ci-dessous notre analyse de la problématique de la violence conjugale ainsi que nos recommandations détaillées concernant le projet de loi.

⁵ Ibid., page 20

⁶ 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.

⁷ Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017, Lois du Canada (2018).

LA VIOLENCE CONJUGALE

La violence conjugale est une stratégie qui s'inscrit dans un cycle permettant à l'agresseur de tisser une toile autour de sa victime, en la contrôlant par la violence tout en s'assurant qu'elle ne le quitte pas. Le gouvernement du Québec la définit ainsi :

« La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. (...) Elle procède, chez l'agresseur, selon un cycle défini par des phases successives marquées par la montée de la tension, l'agression, la déresponsabilisation, la rémission et la réconciliation. À ces phases correspondent chez la victime la peur, la colère, le sentiment qu'elle est responsable de la violence et, enfin, l'espoir que la situation va s'améliorer. Toutes les phases ne sont pas toujours présentes et ne se succèdent pas toujours dans cet ordre.

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. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extra-maritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie⁸ ».

On le constate, la violence conjugale, c'est bien plus que la violence physique. La littérature scientifique et les intervenantes auprès des femmes parlent de plus en plus de terrorisme intime ou de contrôle coercitif⁹ pour englober l'ensemble de ces manifestations qui vont jusqu'au contrôle des activités quotidiennes des femmes et de leurs enfants. Ce contrôle empêche les femmes de faire des choix de façon libre et autonome et met en péril leur capacité d'exercer leurs droits.

Nous considérons que la violence conjugale est une problématique sociale qui s'inscrit dans la perspective plus large de la violence faite aux femmes. Elle est le fruit de rapports de force et de domination historiquement liés à l'inégalité entre les hommes et les femmes. Même si nous reconnaissons que des hommes peuvent être victimes de violence conjugale et que tous les hommes ne sont pas des agresseurs, les faits montrent encore que ce sont les femmes et leurs enfants qui sont très majoritairement les victimes de la violence conjugale.

⁸ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1995) *Politique d'intervention en matière de violence conjugale, Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*, Québec, p. 23.

⁹ STARK, Evan (2014) « Une re-présentation des femmes battues, Contrôle coercitif et défense de la liberté » dans *Violence envers les femmes : réalités complexes et nouveaux enjeux dans un monde en transformation*, sous la direction de RINFRET-RAYNOR, M. LESIEUX, E., COUSINEAU, M.M., GAUTHIER, S. HARPER, E., Québec, Presses de l'université du Québec, chapitre 2

Un phénomène sous-évalué

Les données compilées par le ministère de la Sécurité publique (MSP) recensent, en 2016, 19 906 infractions commises en contexte conjugal¹⁰. Les femmes constituaient 77 % des victimes et représentaient la presque totalité des victimes des crimes graves commis dans un tel contexte :

- 100 % des victimes d'enlèvement,
- 97,4 % des victimes d'agressions sexuelles,
- 96,9 % des victimes de séquestration,
- 91,3 % des victimes d'intimidation,
- 87,5 % des victimes de voies de fait de niveau 3 et
- 86,3 % des victimes de harcèlement criminel¹¹.

Parmi ces femmes, 45 % ont été agressées dans le cadre d'une relation de couple, 32,1 % après la rupture du couple et 11,3 % dans le cadre d'une relation intime¹². Rappelons que c'est au moment où les femmes mettent fin à leur relation que les risques pour leur sécurité et celle de leurs enfants sont les plus élevés, et que cela peut conduire à leur homicide. Aussi, selon le MSP : « En 2009, le nombre de victimes indirectes s'établissait à 1 777 personnes, dont 31 % étaient âgées de moins de 18 ans et 69 % de 18 ans et plus¹³ ». Dans le cas des mineurs, on peut présumer que ces victimes indirectes étaient les enfants de la victime agressée.

La prévalence du phénomène de la violence conjugale est toutefois beaucoup plus importante. Selon Statistique Canada, seulement 36 % des femmes interrogées auraient rapporté les agressions vécues à la police¹⁴. De plus, aucune de ces estimations ne prend en compte le phénomène de la violence verbale et psychologique. Or, on sait maintenant que certains homicides conjugaux ou intrafamiliaux se produisent sans que l'agresseur n'ait jamais utilisé la violence physique précédemment.

Une violence qui prend plusieurs formes

Les femmes soutenues par les maisons d'aide et d'hébergement membres du Regroupement vivent de multiples formes de violence conjugale. Quand on examine la principale raison de leur demande de services, on voit que, si bon nombre de femmes hébergées ont sollicité l'aide d'une maison pour de la violence physique (33 %), pour près

¹⁰ MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (2020) *Statistiques criminalité au Québec, principale tendance de 2016*. Gouvernement du Québec, consulté en ligne le 7 octobre 2020,

https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/police/statistiques/criminalite/2016/stats_criminalite_2016_2.pdf

¹¹ MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. (2017). *Statistiques 2015 sur les infractions contre la personne commises en contexte conjugal*. Gouvernement du Québec, consulté en ligne le 9 octobre 2020,

<https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-et-statistiques/statistiques/violence-conjugale/2015/en-ligne.html>

¹² MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. (2020). *Statistiques criminalité au Québec, principale tendance de 2016. op. cit.*, page 66.

¹³ MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. (2010). *La criminalité commise dans un contexte conjugal au Québec Statistiques 2009*, Gouvernement du Québec, p. 1.

¹⁴ STATISTIQUE CANADA ((2016) *La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2014*, Juristat, consulté en ligne le 10 mai 2018 : <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2016001/article/14303-fra.pdf>

de 45 % des femmes hébergées et suivies en externe la demande a été déclenchée par de la violence psychologique ou verbale.

En plus de sa forme psychologique ou verbale, la violence conjugale peut être aussi sexuelle. Si ce sujet reste encore tabou dans la société et demande l'établissement d'un climat de confiance pour que les femmes la dévoilent (même en maison d'hébergement), quelques études ont essayé de le documenter. Selon une recherche, «30 % des viols que subissent les femmes le seraient aux mains de leur conjoint ou de leur partenaire¹⁵ ». Une autre étude relate que les femmes qui ont indiqué avoir subi de la violence sexuelle de la part de leur conjoint rapportent en moyenne 13,2 viols par an¹⁶. Deux autres recherches soulèvent qu'environ 50 % des victimes subiront plus de 20 viols conjugaux¹⁷¹⁸. Face à ces multiples violences, qui surviennent de façon répétée et parfois durant de nombreuses années, les conséquences pour les femmes qui les subissent sont nombreuses.

Une violence mortelle

L'Observatoire Canadien du Fémicide pour la Justice et la Responsabilisation (OCFJR) recense dans sa dernière enquête 118 meurtres de femmes ou de filles, entre janvier et novembre 2019 au Canada¹⁹. Cela signifie qu'en moyenne, tous les trois jours, une femme ou une fille est tuée au pays. Sur ces 188 femmes ou filles, 89 ont été tuées par des actes de violence commis par des hommes. Pour la même période, ce chiffre s'élève à 11 victimes au Québec. L'enquête révèle à propos de ces fémicides que « 52 % des principales victimes étaient les conjointes actuelles ou anciennes de l'accusé²⁰ ». Cela montre que les femmes sont plus à risque de se faire tuer dans le cadre de leur (ex) relation intime que dans n'importe quelle autre situation. Il est aussi important de noter que cette violence mortelle touche aussi les enfants. Parmi les cas étudiés dans l'enquête, trois concernent des hommes qui ont tué leurs enfants, dans ces trois cas de filicide (le meurtre d'enfants par leurs parents), les parents étaient séparés ou en cours de séparation et le père acceptait mal cette situation²¹.

Ces constatations ont été corroborées dans le récent rapport²² du *Comité d'examen des décès liés à la violence conjugale*, mis sur pied par le Bureau du coroner. Les membres du comité ont examiné dix événements de violence conjugale survenus avant 2018 et qui ont conduit à 19 décès, majoritairement de femmes. Après avoir réalisé une analyse

¹⁵ Basile, K. C. (2002). Prevalence of wife rape and other intimate partner sexual coercion in a nationally representative sample of women. *Violence and Victims*

¹⁶ Russell, Diana (1990). *Rape in Marriage*. Bloomington : Indiana University Press.

¹⁷ Bergen, R.K. (1995). *Surviving wife rape: How women define and cope with the violence*. *Violence Against Women*, 1(2), 117-138.

¹⁸ Finkelhor, D., & Browne, A. (1985). The traumatic impact of child sexual abuse: A conceptualization. *American Journal of Orthopsychiatry*.

¹⁹ Observatoire canadien du fémicide pour la justice et la responsabilisation (2020), *#Cestunfémicide : comprendre les meurtres des femmes et des filles basés sur le genre au Canada en 2019*, p. 28. Consulté en ligne le 4 janvier 2021 :

<https://femicideincanada.ca/cestunf%C3%A9micide2019.pdf>,

²⁰ Ibid. p. 29

²¹ Ibid. p. 33

²² Premier rapport annuel du Comité d'examen des décès liés à la violence conjugale, Bureau du coroner (décembre 2020), *Agir ensemble pour sauver des vies*, p. 19. Consulté en ligne le 8 janvier 2021 :

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

détaillée de ces différentes situations, les membres du comité ont mis en lumière plusieurs facteurs de risque d'homicide. Les deux qui reviennent le plus souvent sont : une situation de rupture dans le couple et la présence antérieure d'actes de violence conjugale. À ce titre, le rapport souligne que dans la plupart des événements (ici huit cas sur dix), « le couple se trouvait en situation de rupture [...] le contexte de séparation est d'ailleurs l'un des deux facteurs de risques les mieux établis par la littérature scientifique, l'autre étant les antécédents de violence conjugale ».

La reconnaissance de ces signes peut jouer un grand rôle, non seulement en matière de prévention des homicides dans un contexte conjugal, mais aussi pour référer les victimes vers des ressources spécialisées, avant qu'un drame ne se produise. Le dépistage de ces signes ne doit pas seulement être du ressort de professionnel.l.e.s en lien avec les victimes (police, DPJ, secteur de la santé, du système judiciaire, etc.), il est primordial que nous y soyons toutes et tous attentifs. Le rapport du Comité cité plus haut, précise à cet égard que dans huit événements sur dix, « la victime ou l'agresseur s'était confié à des proches relativement à un problème de violence conjugale. Souvent le voisinage ou d'autres tierces personnes ont aussi été témoins de violence entre la victime et l'agresseur ». Des employeurs, syndicats et collègues de travail, en passant de nombreuses heures avec des victimes de violence conjugale, ont pu voir certains de ces signes, mais ne les ont peut être pas reconnus, d'où l'importance d'une meilleure sensibilisation des milieux de travail. Selon nous, la nouvelle obligation pour l'employeur en matière de violence conjugale inscrite dans le projet de loi, si elle est adéquatement appliquée, pourra répondre en partie à ce besoin.

LA VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL

La violence conjugale ne s'arrête pas au seuil de la maison

Au Canada, on constate que peu de recherches ont été faites sur les conséquences de la violence conjugale en milieu de travail. Afin d'en savoir plus, et pour mesurer l'ampleur du phénomène, le Congrès du travail du Canada et l'Université Western en Ontario ont mené une enquête à ce sujet en 2014²³. Plus de 8 400 personnes y ont participé. La très grande majorité des répondant.e.s occupaient un emploi permanent (81,1%) et étaient ou avaient été syndiqué.e.s dans leur dernier emploi (81,4%). On y apprend que :

- 33,6 % des répondant.e.s ont déclaré avoir vécu de la violence conjugale au cours de leur vie;
- Parmi elles, plus de 53 % ont déclaré que la violence familiale se poursuivait au travail :
 - 40,6% ont subi du harcèlement par téléphone ou message texte;
 - 20,5 % ont été suivi.e.s ou harcelé.e.s à proximité du lieu de travail;
 - 15,6% ont été harcelé.e.s par courriel;
 - Pour 18,2%, la personne violente s'est présentée sur le lieu du travail;
 - Pour 14,5%, la personne violente a communiqué avec les collègues ou l'employeur pour parler de la victime.

La violence conjugale au travail, touchant un tiers des travailleuses et travailleurs, n'est pas un phénomène marginal dont les impacts sont limités. Avec les nouvelles technologies de communications, on constate qu'il est de plus en plus facile pour un conjoint violent de poursuivre son harcèlement sur le lieu de travail de sa conjointe. Des femmes hébergées dans les maisons du Regroupement ont indiqué aux intervenantes qu'elles étaient constamment harcelées par leur (ex)conjoint, par téléphone ou par courriel, ce qui les rendait incapables de se concentrer et de travailler correctement. Un des conjoints appelait sa conjointe à une heure précise tous les matins pour être sûr qu'elle allait bien travailler, un autre imposait à sa conjointe de l'appeler en vidéo tous les midis pour l'empêcher de manger avec ses collègues, alors que d'autres allaient systématiquement attendre leur conjointe à la sortie de leur travail pour s'assurer qu'elle rentre directement au domicile. Certains agresseurs vont même jusqu'à contacter les collègues ou le gestionnaire de la victime pour la dénigrer et lui faire perdre toute crédibilité.

²³Wathen, C.N., MacGregor, J.C.D. et MacQuarrie, B.J., *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?*, Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail, Université Western Ontario et Congrès du travail du Canada (CTC), Ontario, 6 déc. 2014, p.4

Des conséquences importantes sur les victimes

La poursuite d'actes de violence conjugale sur le lieu de travail a des conséquences non négligeables pour les employées qui en sont victimes. Les réponses des participant.e.s à l'enquête du Congrès du travail du Canada et de l'Université Western l'illustrent d'ailleurs très bien:

- 38 % ont déclaré que la violence conjugale affectait leur capacité à se rendre au travail;
- 81,9 % ont déclaré qu'elle diminuait leur rendement au travail; et
- 8,5 % ont déclaré avoir perdu un emploi à cause de la violence familiale²⁴.

Un harcèlement constant, qui débute à la maison et qui se poursuit au travail, a des impacts importants sur la concentration des victimes et leur capacité à effectuer leurs tâches de travail efficacement. Elles ont de la difficulté à se concentrer, à maintenir leur attention et elles sont souvent très fatiguées. Certains conjoints empêchent leur conjointe de se rendre à leur travail ou font en sorte qu'elle arrive très souvent en retard. À terme, cela peut conduire à des sanctions disciplinaires pour les employées concernées, voire à un licenciement. Ces actes font partie de la stratégie plus globale de l'agresseur qui vise à isoler progressivement sa victime de toutes ses relations : ami.e.s, famille mais aussi ses collègues de travail. Pour les victimes de violence conjugale, leur lieu de travail est bien souvent le seul endroit où elles peuvent échapper à la surveillance constante de leur partenaire et être libres de leurs mouvements et de leurs interactions sociales. Afin d'éviter d'être isolées socialement et de se retrouver piégées avec leur agresseur, il est essentiel pour les femmes victimes de violence conjugale de conserver leur emploi.

En plus de mettre en danger la sécurité physique et psychologique des femmes, la violence conjugale met aussi en péril leur sécurité financière. Celles-ci, à cause des actes de violence, doivent s'absenter de leur travail pour cacher les marques de la violence, pour consulter un médecin, un avocat ou une ressource d'aide. Certaines doivent quitter ou s'absenter pendant une longue période de travail pour éviter que leur conjoint n'aille les harceler au travail. Ces nombreuses absences se traduisent généralement par des pertes de salaire qui viennent appauvrir les femmes violentées. Les statistiques recueillies auprès des maisons membres du Regroupement en 2018-2019, montrent que seules 20,2 % des femmes hébergées avaient un revenu d'emploi à leur arrivée en maison (ce pourcentage atteint 44% pour les femmes non-hébergées mais qui font appel aux maisons pour recevoir des services externes). Combien parmi ces femmes ont dû quitter ou ont perdu leur emploi à cause de la situation de violence conjugale qu'elles vivaient ?

Pour une femme victime de violence conjugale, il sera encore plus difficile de quitter son conjoint violent si elle perd son travail. Conserver son emploi lui permet de se garantir un revenu pour payer son loyer et s'occuper de ses enfants et cela a aussi un impact

²⁴ Ibid. p.4-5

important sur son image et son estime d'elle-même. Si durant toute une relation, une personne est dénigrée et rabaissée, elle finit par douter de ses capacités et perd toute confiance en elle. Garder son emploi, se sentir utile et compétente sont des facteurs clés pour permettre à une femme victime de violence conjugale de s'en sortir. À cet égard, le milieu de travail peut faire la différence.

Cependant, on remarque que peu de femmes vont oser parler de la violence qu'elles vivent à leur employeur ou gestionnaire, de peur de se sentir jugées et de se faire licencier. La violence conjugale reste un sujet tabou, surtout en milieu de travail, où les victimes ne vont pas vouloir se confier et où les collègues et employeurs ne vont pas savoir comment réagir si un dévoilement survient. Afin que les employées victimes de violence conjugale se sentent à l'aise de parler de leur situation, sans crainte de perdre leur emploi, il est essentiel que les employeurs fassent passer le message que la violence conjugale est inacceptable et qu'ils mettent en place des mesures pour créer un milieu de travail sécuritaire et aidant pour les victimes.

Des impacts sur le milieu de travail au complet

Si, comme on vient de le voir, les employées victimes de violence conjugale sont les premières touchées par ces actes, il s'avère que l'organisation toute entière en ressent les conséquences.

Toujours dans la même étude menée par le Congrès du Travail du Canada et l'Université Western en Ontario, 37,1% des répondant.e.s ont déclaré que la violence vécue nuisait également à leurs collègues²⁵. Face à une situation de violence conjugale, les collègues de la victime peuvent aussi vivre du stress et se sentir préoccupé.e.s pour la sécurité de la victime et la leur. Suite à une rupture, le conjoint violent peut se présenter sur le lieu de travail de la victime et être menaçant. Des collègues peuvent alors être blessé.e.s ou recevoir des menaces. Des tensions dans l'équipe, voire des conflits, peuvent aussi éclater au moment de la redistribution des tâches de l'employée, du fait de son rendement moindre. Dans ces situations, l'employeur aura alors à agir, soit pour diminuer les conflits dans les équipes soit pour mettre en place un plan de sécurité pour protéger ses employé.e.s. Une étude menée par Boyer et Chénier en 2015 révèle d'ailleurs que 71% des employeurs ont vécu une situation où il s'avérait indispensable de protéger une victime de violence conjugale²⁶. Ce dernier chiffre invalide l'argument voulant que les milieux de travail n'aient pas à se mêler d'une situation de violence conjugale, sous prétexte qu'il s'agirait d'une problématique privée. Tout autant qu'un autre acteur de la société, les employeurs sont confrontés à des situations de violence conjugale et doivent agir pour protéger leurs employées.

²⁵ Ibid, p. 5-6

²⁶ Boyer, C. et Chénier, L. (2015), *La violence familiale et le rôle de l'employeur*, Conférence Board du Canada

En plus des coûts humains, la violence conjugale en milieu de travail a aussi des coûts financiers pour les employeurs. Une étude de 2009 démontre que la violence conjugale entraîne pour l'ensemble de la société canadienne, des coûts estimés à 7,4 milliards de dollars²⁷. Pour les employeurs, les pertes subies sont estimées à près de 80 millions de dollars (roulement de personnel, frais de formation, absences, moindre rendement, etc.). Un chiffre non négligeable qui montre, là encore, l'impact global de la violence conjugale sur le milieu de travail.

Ces différentes études, appuyées par les récits des femmes accueillies dans nos maisons, prouvent que la violence conjugale ne s'arrête pas au seuil du domicile et qu'elle s'immisce aussi dans les milieux de travail. C'est d'ailleurs d'autant plus vrai en cette période de télétravail. Du fait de leur position privilégiée, les employeurs ont la capacité de créer des milieux de travail sécuritaires et aidants et de faire une différence dans la vie de leurs employées victimes de violence conjugale.

CRÉER UN MILIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE ET AIDANT POUR LES VICTIMES

Les milieux de travail peuvent faire la différence dans la vie des victimes

Au fil des années, si on remarque une meilleure sensibilisation de la population à la violence conjugale, on constate toutefois que le nombre de victimes demeure important. Afin de faire reculer durablement la problématique dans notre société, il est essentiel que l'ensemble des acteurs susceptibles de côtoyer des victimes de violence conjugale aient un rôle proactif pour dépister les signes de violence conjugale, soutenir et référer les victimes.

Dans l'enquête publiée par le Congrès du Travail du Canada et l'Université Western, 35,4% des répondant.e.s ont déclaré connaître au moins un.e collègue qui semble avoir été victime de violence conjugale et 11,8 % ont déclaré connaître au moins un.e collègue qui semble avoir été capable de violence conjugale²⁸. À cet égard, les milieux de travail peuvent jouer un rôle essentiel pour repérer et référer les victimes vers des ressources spécialisées comme les maisons d'aide et d'hébergement. En plus d'avoir ce potentiel, les milieux de travail ont aussi le pouvoir de faire la différence dans la vie des victimes quand elles osent dévoiler leur situation. La même étude révèle en effet que 40% des victimes en ont parlé à un.e collègue ou à un.e gestionnaire et que plus de la moitié de ces personnes ont estimé que cela avait donné des résultats positifs²⁹. De plus, les trois-quarts des personnes qui ont répondu à l'enquête « estiment que l'aide fournie par l'employeur sous forme de congés payés et de mise en place de politiques contre la

²⁷ Zhang, T. et al (2009), *Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009*, consulté en ligne le 11 août 2018: http://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/vf-fv/rr12_7/rr12_7.pdf

²⁸ Wathen, C.N., MacGregor, J.C.D. et MacQuarrie, B.J., *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*. Op. cit. p.6-7

²⁹ Ibid, p. 7-8

violence conjugale peut réduire les répercussions sur la vie professionnelle des travailleuses et des travailleurs »³⁰.

Déjà au Québec, certains employeurs se sont mobilisés pour soutenir leurs employées victimes de violence conjugale. Plusieurs de nos maisons rapportent que des employeurs les ont contactées suite à un dévoilement pour avoir les bonnes attitudes et savoir comment ils pouvaient soutenir leur employée. Quelques employeurs ont conduit directement une employée à la maison d'aide et d'hébergement ou lui ont permis de s'y rendre durant ses heures de travail, sans qu'il y ait d'impact sur son salaire. Un autre a facilité la prise de congés d'une employée pour lui permettre de quitter son domicile, quand un autre a accepté de changer le quart de travail d'une employée pour éviter que son conjoint ne puisse la surveiller. Certains vont agir de manière plus informelle : l'un va aider une de ses employées à déménager, l'autre va entreprendre une collecte de fonds pour que l'employée puisse s'acheter des meubles pour son nouvel appartement. Chacun de ces gestes est un appui important aux victimes de violence conjugale car elles se sentent soutenues par leur employeur. Les milieux de travail, en étant ouverts et volontaires peuvent avoir un réel impact sur la vie des victimes de violence conjugale. L'État, en étant actif sur la question de la violence conjugale sur les lieux de travail envoie un signal de mobilisation aux milieux de travail et les encourage à agir afin que ces initiatives ne soient pas limitées à quelques places au Québec.

Renforcer la législation en vigueur et les actions gouvernementales en matière de violence conjugale en milieu de travail

En 1995, le Québec a adopté sa *Politique d'intervention en matière de violence conjugale: prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*³¹. Celle-ci est venue réaffirmer le caractère criminel de la violence conjugale et elle l'action du gouvernement autour de quatre axes d'intervention prioritaires. S'il y est précisé que « les milieux de travail, syndicats et employeurs, reconnaissent de plus en plus l'importance d'une action préventive et curative auprès des travailleuses et des travailleurs affectés par des problèmes personnels ou familiaux », la politique ne prévoit aucune action gouvernementale ciblant spécifiquement les milieux de travail. Suite à cette politique, différents plans d'action gouvernementaux en matière de violence conjugale se sont succédés, mais les mesures en lien avec les milieux de travail demeurent peu nombreuses. Dans le dernier plan d'action 2018-2023³², seules deux mesures concernent les milieux de travail en général : la mesure 9 « Soutenir les initiatives en milieu de travail visant à prévenir et à contrer la violence conjugale » et la mesure 55 « Recenser les clauses de conventions collectives québécoises traitant de violence conjugale ».

En matière de législation, les avancées se sont elles aussi révélées bien timides. On notera l'inclusion de deux nouvelles mesures dans la Loi sur les normes du travail. Depuis

³⁰Ibid, p. 9

³¹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (1995). *Politique d'intervention en matière de violence conjugale, Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*, Québec, p. 57.

³² SECRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2018), *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*.

juin 2018, « une personne salariée peut s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, d'accident, de don d'organes ou de tissus, ou de violence conjugale ou à caractère sexuel dont elle a été victime »³³. Toutefois, ces 26 semaines ne sont pas rémunérées. Peu de victimes de violence conjugale peuvent se permettre de demeurer sans salaire aussi longtemps, période pourtant nécessaire pour entreprendre les longues et difficiles démarches pour quitter un conjoint violent. En parallèle, depuis janvier 2019, les deux premières journées d'absence d'une personne salariée qui doit s'absenter du travail pour un motif de violence conjugale sont rémunérées. Mais là encore, il faut souvent plus que deux jours pour une victime de violence conjugale pour entreprendre des démarches (rendez-vous chez son médecin, son avocat, l'école des enfants, etc.), notamment si elle veut quitter son conjoint. Si ces mesures sont positives, elles n'en restent pas moins insuffisantes pour soutenir réellement les victimes de violence conjugale.

Cependant, ces deux ajouts dans la Loi sur les normes du travail, ont eu un rôle de levier important auprès de certains milieux de travail qui souhaitaient en faire plus, comme le révèle l'étude de la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail recensant l'ensemble des clauses de convention collective traitant de violence conjugale³⁴. Initiée dans le but de répondre à l'action 55 du plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale, la recherche révèle qu'au total, en 2020, 237 conventions collectives « distinctes et encore en vigueur » disposent de clauses en lien avec la violence conjugale. Alors qu'en 2018, avant les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail, ces conventions étaient uniquement au nombre de 9³⁵. Cela laisse penser que quand l'État impulse un changement dans une loi, cela pousse les syndicats et les employeurs à se mobiliser sur une problématique et à y apporter des solutions.

Fait encore plus intéressant, sur les 237 conventions recensées, si 136 d'entre elles ne font que reprendre le contenu des articles de la Loi sur les normes du travail, les 101 autres vont plus loin que les normes édictées. Certains employeurs offrent 5 jours de congés rémunérés au lieu de 2, d'autres acceptent que les employées victimes de violence conjugale ne fassent pas l'objet de mesures disciplinaires, d'autres encore vont développer des programmes de sensibilisation et d'information. Depuis quelques années déjà, le syndicat UNIFOR propose une mesure innovante aux employeurs avec le poste d'intervenante auprès des femmes. Cette personne, nommée parmi les membres de l'unité de négociation, est « spécialement formée comme représentante en milieu de travail pour venir en aide aux femmes préoccupées par certains aspects, notamment le harcèlement en milieu de travail, la violence conjugale et les abus à leur égard ³⁶ ».

³³ Loi sur les normes du travail, Lois du Québec (2020), <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/n-1.1>
Consulté en ligne le 11 janvier 2021

³⁴ Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, Les conventions collectives québécoises et la violence conjugale, rapport final, août 2020, 12 pages.

³⁵ Ibid., p. 10

³⁶ UNIFOR, *Imaginez si nous avions une intervenante auprès des femmes dans tous les lieux de travail d'Unifor?*, brochure, <https://www.unifor.org/fr/services-aux-membres/legalite/femmes/le-programme-novateur-des-intervenantes-aupres-des-femmes-dunifor>, consultée en ligne le 7 janvier 2021.

Formée sur ces différentes problématiques, l'intervenante auprès des femmes offre un véritable soutien aux femmes qui en ont besoin. Elle va pouvoir les écouter en toute confidentialité, les appuyer et les référer vers les ressources adéquates pour recevoir du soutien. Si la situation le nécessite, l'intervenante peut aussi travailler de concert avec l'employeur pour développer un plan de sécurité au travail.

Ces conventions collectives montrent que la problématique de la violence conjugale au travail, quand elle est mise en lumière par le législateur, est davantage prise en compte par les milieux de travail, certains allant même au-delà de ce qui est inscrit dans la loi. C'est pourquoi, pour cette raison et les nombreuses autres évoquées plus tôt dans notre mémoire, nous avons été heureuses de voir la modification apportée à l'article 51 de la loi, qui oblige l'employeur à agir pour assurer la sécurité de ses employé.e.s qui sont victimes de violence conjugale :

« L'article 51 de cette loi est modifié :

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. »

À cet égard, nous recommandons que :

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. La modification apportée à l'article 51 de la loi, obligeant l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale, soit maintenue. |
|---|

UNE NOUVELLE OBLIGATION QUI DOIT S'ACCOMPAGNER D'AUTRES MESURES POUR ÊTRE VÉRITABLEMENT EFFICACE

Si la nouvelle obligation prévue pour l'employeur est un bon premier pas, elle doit s'accompagner d'autres mesures pour avoir les effets escomptés auprès des victimes de violence conjugale. En effet, si une victime dévoile sa situation dans son milieu de travail mais qu'aucune aide ou mesure ne lui est apportée par la suite, son dévoilement aura été fait en vain. La victime pourrait même se décourager à aller chercher de l'aide ailleurs, se disant que cela ne donnerait rien de plus. Il ne faudrait pas non plus que l'employeur ait une attitude maladroite, invasive ou contraignante pour la victime. Pour éviter ce genre de situation, les employées qui dévoilent vivre de la violence conjugale doivent recevoir une aide adéquate, sans jugement, et être dirigées vers des ressources spécialisées. Cela

nécessite que l'ensemble des milieux de travail, syndiqués ou non, et l'ensemble du personnel (employeurs, gestionnaires, employé.e.s, membres des ressources humaines, etc.) soient sensibilisés à la problématique de la violence conjugale et que des mesures soutenantes pour les victimes soient mises en place.

Développer des politiques de prévention et de travail pro-actives en matière de violence conjugale

Afin de protéger et soutenir les victimes de violence conjugale, différentes actions peuvent être développées par l'employeur. Elles peuvent faire l'objet d'une politique de prévention spécifique en matière de violence conjugale et/ou être intégrées dans la politique de travail en vigueur. Ces mesures devraient être élaborées en partenariat avec les travailleuses et travailleurs de l'organisation et, le cas échéant, avec les syndicats, dans le cadre des comités responsables de la santé et de la sécurité au travail. Des ressources spécialisées en violence conjugale, comme les maisons d'aide et d'hébergement, pourraient également venir soutenir ces discussions en apportant leur expertise.

Afin qu'elles soient réellement efficaces, ces mesures devront être adaptées à la réalité des milieux de travail : syndiqués ou non, grands groupes, petites et moyennes entreprises, secteur privé, secteur public, etc. Chaque organisation pourra ainsi prendre des actions à la hauteur de ses moyens et déterminer des meilleurs mécanismes à mettre en œuvre pour protéger les employé.e.s victimes de violence conjugale.

Ces politiques pourraient, par exemple :

- Reconnaître les impacts de la violence conjugale en milieu de travail et sur les victimes et attester de la volonté de l'employeur de créer un lieu de travail exempt de violences.
- Indiquer que des activités d'information et de sensibilisation sont régulièrement organisées pour l'ensemble des employé.e.s sur la problématique de la violence conjugale.
- Préciser les mesures à suivre quand une employée se dévoile pour garantir la confidentialité des renseignements transmis et la référer vers des ressources spécialisées comme les maisons d'aide et d'hébergement.
- Prévoir des mécanismes pour éviter que les employé.e.s violenté.e.s ne fassent l'objet de mesures disciplinaires.
- Donner plus de détails sur les congés auxquels les victimes ont droit.
- Prévoir qu'un plan et des mesures de sécurité seront développés pour protéger la victime, si cela est nécessaire.
- Détailler le rôle de l'intervenante auprès des femmes, s'il y a lieu.

En intégrant ces différentes mesures dans une politique de prévention spécifique en matière de violence conjugale et/ou dans une politique de travail, les milieux de travail se sentiront moins démunis en cas de dévoilement et pourront apporter une aide et un soutien véritablement efficace aux victimes. En plus de cela, les victimes, en sentant que

leur situation est davantage prise en compte et que des mesures ont été prises par l'employeur, auront moins peur de parler de leur situation, de vivre des préjugés ou encore de se faire licencier.

Si le législateur décidait de ne pas étendre l'actuelle obligation prévue dans le projet de loi, elle pourrait se révéler être une simple coquille vide. Il ne s'agit pas en effet de seulement protéger les employé.e.s quand une situation de violence conjugale surgit mais bien de prendre les mesures nécessaires en amont pour éviter une situation qui pourrait mettre en danger un.e employée mais aussi ses collègues de travail. Cela fera en sorte que l'employeur, non seulement respectera l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger ses employé.e.s victimes de violence conjugale, mais aussi aura montré sa pro-activité sur la question. Cela serait d'ailleurs similaire à ce qui a été adopté dans les dispositions concernant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel au travail. La Loi sur les normes du travail précise à cet effet que « L'employeur doit adopter et rendre accessible pour ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes, qui inclut un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel³⁷ ».

Par conséquent, afin que l'obligation pour l'employeur en matière de violence conjugale contenue dans le projet de loi soit réellement efficace, nous recommandons que :

2. L'obligation de protection s'accompagne d'une obligation de mettre en place une politique de prévention en matière de violence conjugale et/ou des mesures spécifiques dans la politique de travail.

Faire que l'État ait un rôle exemplaire en la matière

L'État, en plus d'avoir un rôle de levier pour les milieux de travail, devrait aussi se donner comme objectif de devenir un employeur modèle en matière de protection de ses employé.e.s victimes de violence conjugale. Employant de nombreuses femmes dans ses ministères et autres instances de la fonction publique, il devrait se doter de clauses de conventions collectives soutenantes pour les victimes et favoriser toutes sortes de procédures et de mécanismes accommodants pour les employé.e.s violenté.e.s. Il pourrait par exemple favoriser des mesures de mobilité de la main-d'œuvre dans la fonction publique, travailler avec les syndicats à l'ajout de nouvelles clauses dans les conventions collectives, développer des procédures pour mettre en lien les employé.e.s violenté.e.s avec des ressources spécialisées en violence conjugale, etc. En étant à l'avant-garde en matière de lutte contre la violence conjugale en milieu de travail, l'État donnerait l'exemple à tous les secteurs de l'entreprise privée où cela est possible.

³⁷ Loi sur les normes du travail, Lois du Québec (2020), <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/n-1.1>
Consulté en ligne le 11 janvier 2021

Sur ce point, nous recommandons que :

3. Les différents ministères et autres organismes de la fonction publique québécoise, en partenariat avec les syndicats, se dotent d'une politique en matière de violence conjugale et mettent en place des mesures soutenantes pour les employé.e.s victimes de violence conjugale et deviennent des leaders en la matière.

Garantir le droit à la vie privée et la confidentialité des témoignages

La modification proposée à l'article 51 de la loi indique que « l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence ». Nous attirons l'attention des membres de la Commission pour que cela ne soit pas interprété par les employeurs comme une obligation à demander à leurs employé.e.s s'ils ou elles sont victimes de violence conjugale. Nous estimons en effet que chaque employé.e, du fait de la sensibilité de la problématique et des conséquences néfastes qu'un dévoilement non souhaité peut entraîner, doit rester libre de décider de parler ou non de sa situation à son employeur ou gestionnaire.

Un autre point d'importance, concerne la confidentialité des renseignements dévoilés par l'employé.e et le respect de sa vie privée. En effet, il est nécessaire que la vie privée de l'employé.e reste protégée en cas de dévoilement et que le nombre de personnes informées de la situation, ainsi que les renseignements qui leur sont transmis, soient limités au strict nécessaire. Cela demande déjà beaucoup de courage de parler d'une situation de violence conjugale, d'autant plus à son employeur, et l'on comprend que la personne concernée ne souhaite pas que l'ensemble de l'organisation soit tenu au courant de sa situation personnelle. Afin de soutenir les employeurs, la CNESST pourrait développer un formulaire type d'autorisation de divulgation de renseignements personnels, que les employeurs pourraient reprendre et intégrer dans leur politique de prévention en matière de violence conjugale. Ce formulaire serait présenté à l'employé.e qui dévoile sa situation afin qu'il ou elle accepte de lever la confidentialité sur certains de ses renseignements avant qu'ils ne soient transmis à des personnes tierces.

À cet effet, nous recommandons que :

4. L'obligation de protéger les employé.e.s ne mène pas l'employeur à leur demander explicitement si elles ou ils sont victimes de violence conjugale.
5. L'employeur se dote d'un formulaire d'autorisation de divulgation de renseignements personnels afin que la confidentialité des informations dévoilées et l'identité de la personne soient garanties autant que possible.

TRAVAILLER EN COLLABORATION AVEC LES MAISONS D'AIDE ET D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

Les maisons d'aide et d'hébergement : des expertes en matière de violence conjugale

Si nous encourageons fortement les milieux de travail à se mobiliser pour soutenir les victimes de violence conjugale, l'objectif de cette nouvelle obligation n'est pas pour autant que les employeurs deviennent des experts en la matière. La prise en charge et l'accompagnement des victimes demandent des compétences très spécifiques, du temps et des ressources : trois éléments dont les employeurs ne disposent pas nécessairement et qui ne viendraient que dupliquer des ressources déjà existantes.

Les maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale sont bien implantées à l'échelle de la province et elles disposent d'une longue et importante expertise sur la problématique et dans la prise en charge des victimes. En plus de l'hébergement sécuritaire, elles offrent de multiples services aux femmes et aux enfants victimes de violence conjugale :

- Soutien téléphonique 7 jours / 24 heures
- Consultation externe pour les femmes qui ne veulent pas être hébergées
- Intervention individuelle, de groupe et jeunesse
- Information, référence, soutien et accompagnement dans les démarches (logement, recours juridiques, etc.)
- Défense de droits
- Suivi posthébergement
- Activités sociales pour briser l'isolement des femmes et des enfants
- Prévention et sensibilisation dans la communauté
- Aide aux proches et aux intervenant.e.s en lien avec des femmes et des enfants victimes de violence conjugale.

Les intervenantes des maisons sont outillées pour offrir des services adaptés à de nombreuses femmes victimes de violence conjugale. Celles confrontées à diverses difficultés (santé mentale, toxicomanie, etc.), issues de l'immigration, aux femmes autochtones, de la diversité sexuelle, ainsi qu'à celles ayant des limitations fonctionnelles. Elles ont accès à une banque d'interprètes ainsi qu'à du matériel spécialisé pour les femmes sourdes et allophones. Elles disposent également d'une grande expertise en évaluation des risques pour la sécurité des femmes, de leurs enfants et de leurs proches.

Par conséquent, notre vision de la nouvelle obligation inscrite dans le projet de loi est qu'elle doit surtout inciter les employeurs à, d'une part sensibiliser leurs employé.e.s à la problématique et, d'autre part à leur faire connaître les ressources spécialisées existantes et les services qu'elles offrent aux victimes de violence conjugale afin qu'elles puissent y être référées.

Les maisons d'aide et d'hébergement : des ressources aussi disponibles pour les employeurs

De plus, en matière de violence conjugale en milieu de travail, les maisons d'aide et d'hébergement peuvent soutenir les employeurs de diverses manières dans leurs actions. C'est d'ailleurs dans cette optique que le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale a lancé en 2019 sa campagne « *Milieus de travail alliés contre la violence conjugale*³⁸ ». Celle-ci invite les employeurs et les syndicats à se mobiliser pour créer des milieux de travail sécuritaires et aidants pour les victimes de violence conjugale. Le Regroupement a envoyé à près de 2000 employeurs et syndicats québécois une trousse de sensibilisation sur l'impact de la violence conjugale en milieu de travail et d'information sur les gestes qu'ils peuvent poser. Cette trousse comprend une affiche et un dépliant dans lesquels les employeurs et les syndicats vont trouver diverses mesures pour mieux protéger et soutenir les victimes de violence conjugale et en savoir plus sur l'aide que les maisons d'aide et d'hébergement peuvent leur apporter dans ce domaine. Cette trousse était accompagnée d'un autre dépliant indiquant les coordonnées de nos 43 maisons membres. Ayant bénéficié d'une subvention du Secrétariat à la condition féminine, notre campagne va se poursuivre et s'intensifier dans les trois années à venir. De nouveaux outils adaptés à la réalité des milieux de travail seront développés et des conférences de sensibilisation personnalisées seront proposées aux employeurs, à la grandeur du Québec.

D'ores et déjà cependant, nos maisons d'aide et d'hébergement peuvent aider les milieux de travail à réagir de manière appropriée lors de dévoilements ou d'indices de violence conjugale. Face à la complexité de la problématique, il est normal de se sentir démuni et de ne pas savoir comment réagir quand une victime dévoile sa situation. Les employeurs peuvent inviter les maisons d'aide et d'hébergement à venir donner des activités de sensibilisation et d'information à l'ensemble des employés.e.s. Elles peuvent également fournir du matériel sur la problématique, que l'employeur pourra ensuite diffuser à plus grande échelle dans son organisation. Finalement, les employeurs ou toute autre personne du milieu de travail peuvent directement appeler dans une maison d'aide et d'hébergement en cas de questionnements ou de doutes sur ce que vit une collègue. Les intervenantes des maisons vont répondre à toutes leurs questions et les conseiller sur les attitudes aidantes à adopter.

Nos maisons offrent également aux employeurs de les accompagner dans la mise en place de mécanismes de soutien aux victimes. Elles vont les conseiller sur les actions aidantes à mettre en œuvre et les outils à développer : politique de congés appropriés, procédure en cas de dévoilement, mesures d'accommodement et de sécurité, etc. À cet égard, le Comité Politique de travail en violence conjugale, composé du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord, du Centre Femmes aux Quatre Vents et de la Maison des femmes de Baie-Comeau, a développé à l'intention des employeurs la

³⁸ Pour en savoir plus sur notre campagne : <https://maisons-femmes.qc.ca/campagnes-de-sensibilisation/milieus-de-travail-allies-contre-la-violence-conjugale/>

« *Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel : La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail*³⁹ ». Elle contient différents outils permettant de mieux comprendre la violence conjugale et ses effets. Elle propose aussi des suggestions de pratiques à mettre en place dans les milieux de travail afin de soutenir la mise en œuvre de la nouvelle obligation pour l'employeur. La Bouée, une de nos maisons membres située en Estrie, a également développé deux guides en matière de violence conjugale au travail, un pour l'employeur et un pour les employé.e.s⁴⁰.

La maison La Bouée, comme d'autres maisons du Regroupement, offre aussi donner des formations plus spécifiques sur la violence conjugale aux employé.e.s des ressources humaines, aux gestionnaires ou à toute autre personne désignée pour soutenir les victimes. Les intervenantes des maisons vont les former à :

- Reconnaître les signes (grâce à un outil de dépistage);
- Connaître les attitudes aidantes ou nuisibles pour les victimes;
- Connaître les ressources appropriées pour référencer les victimes;
- Mettre en place des mesures de sécurité autour de la victime et de ses collègues.

Enfin, les maisons d'aide et d'hébergement disposent de toute l'expertise pour l'évaluation des risques et proposer des protocoles de sécurité adaptés aux victimes. Les intervenantes des maisons vont analyser la situation avec l'employeur et le soutenir dans la mise en place d'un filet de sécurité autour de la victime et de ses collègues de travail. Ces mesures peuvent être de modifier les horaires de travail de l'employée, de changer son poste de place pour que son conjoint ne puisse plus l'épier de l'extérieur, de filtrer les appels, d'avoir un agent de sécurité qui accompagne l'employée à sa voiture dans le stationnement, etc. À titre d'exemple, différentes mesures de protection ont été mises en place pour une bouchère travaillant dans la seule épicerie du village et où l'ex-conjoint venait régulièrement pour s'approvisionner. Dès qu'il se présentait, le gérant était prévenu par les autres employés et celui-ci accompagnait l'homme dans le magasin pour s'assurer qu'il n'ait aucun contact avec l'employée. Ce genre d'initiative montre que le milieu de travail, en se mobilisant et en étant attentif à une employée victime de violence conjugale peut faire la différence, à peu de frais. Les maisons d'aide et d'hébergement peuvent aussi soutenir l'employeur dans l'élaboration d'un plan de sécurité pour les situations d'urgence, si le conjoint violent se présente sur les lieux de travail avec une attitude menaçante par exemple.

Afin de soutenir les employeurs dans l'application de cette nouvelle obligation et faire en sorte que les victimes soient référées vers des ressources appropriées, nous recommandons que :

³⁹ Pour en savoir plus sur la trousse d'accompagnement : www.violenceconjugaleautravail.com.

⁴⁰ Pour en savoir plus sur les initiatives de la maison d'aide et d'hébergement La Bouée : <https://www.labouee.com/services-offerts/entreprises-et-municipalites/#nav?r=15955>

6. Du financement soit accordé aux ressources spécialisées en violence conjugale qui développent des projets de soutien aux employeurs pour la mise en place de cette nouvelle obligation.

METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES DE CONTRÔLE VEILLANT AU RESPECT DE CETTE OBLIGATION

Fournir aux employeurs des outils pour les soutenir dans l'application de l'obligation

Suite à l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique ou sexuel au travail dans la Loi sur les normes du travail, la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail (CNESST) a développé divers outils⁴¹ pour soutenir les employeurs dans l'application de cette nouvelle obligation :

- Un *Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*;
- Un *Guide d'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes*;
- Un modèle de *politique en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*;
- Une déclaration de l'engagement de l'employeur;
- Un exemple de grille pour détecter les facteurs de risque en matière de harcèlement psychologique au travail;
- Des capsules vidéo illustrant trois types de situations problématiques pouvant se présenter en milieu de travail ainsi que les moyens qui auraient pu être pris pour les régler.

Afin de soutenir les employeurs dans la mise en œuvre de cette nouvelle obligation, la CNESST devrait aussi développer de tels outils en matière de violence conjugale. Ils seraient à développer en collaboration avec les ressources spécialisées existantes, qui disposent déjà d'une grande expertise sur le sujet et qui pour certaines ont déjà élaboré de tels documents pour les employeurs. À cette fin, nous recommandons que :

7. La CNESST reçoive le mandat de créer et de recenser, en partenariat avec les groupes spécialisés en violence conjugale, des outils visant à aider les employeurs dans la mise en place de cette nouvelle obligation.

⁴¹ Pour en savoir plus sur ces outils : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx>

Renforcer le rôle de la CNESST et outiller son personnel

En plus de ces outils, il nous apparaît primordial que la CNESST puisse aller constater auprès des employeurs le respect de cette nouvelle obligation en matière de violence conjugale. À l'instar de nos collègues du Comité Politique de travail en violence conjugale, nous recommandons que les inspecteurs et inspectrices de la CNESST soient en mesure d'aller vérifier auprès des employeurs quelles mesures auront été mises en place.

Afin que les inspecteurs et inspectrices puissent juger du bien fondé des actions engagées, il est important qu'ils et elles reçoivent une formation sur la problématique afin de bien comprendre ses dynamiques, ses manifestations, ses impacts sur les victimes mais aussi sur le reste du milieu de travail. À cette fin, notre Regroupement et ses maisons d'aide et d'hébergement seraient heureuses de collaborer avec la CNESST pour la formation de son personnel.

Nous recommandons de :

8. Mandater la CNESST pour former son personnel et plus particulièrement ses inspectrices et inspecteurs sur la violence conjugale pour pouvoir reconnaître et, si nécessaire, agir contre la violence conjugale sur les lieux de travail⁴².

Assurer un suivi sur la bonne application de cette obligation

Tout comme de nos collègues du Comité Politique de travail en violence conjugale mentionné ci-haut, nous recommandons que la CNESST assure un suivi sur la mise en œuvre de cette nouvelle obligation par l'envoi de sondages et la réalisation d'enquêtes auprès des employeurs. Cela permettrait de faire un état des lieux de la violence conjugale dans les milieux de travail, de recenser les bonnes pratiques en place, de voir si de nouveaux outils sont à créer pour soutenir les employeurs et si les mesures législatives en vigueur sont à ajuster ou bonifier.

En 2010, cinq ans après l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique, la Commission des normes du travail a procédé à deux grands sondages auprès d'entreprises, afin de mesurer leur degré de conformité à la Loi⁴³. Les résultats de ces enquêtes ont non seulement permis d'évaluer le degré de connaissance des répondant.e.s sur les dispositions à l'égard du harcèlement psychologique mais aussi le type de moyens mis en œuvre par les entreprises pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique au travail. Les enquêtes ont révélé qu'un nombre important d'employeurs (près de 50% des répondants pour les entreprises de 49 salarié.e.s et

⁴² COX, Rachel, avec la collaboration de I. Fortin, H. Millier, N. Morissette, (2021). *Dispositions du Projet de loi 59 sur l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence conjugale*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, p. 15

⁴³ Études menées par la firme CROP à la demande de la Commission des normes du travail (2010), *Étude sur les obligations des entreprises face au harcèlement psychologique au travail*. Une étude concerne les petites entreprises et l'autre les entreprises de 50 à 99 employés et les entreprises de 100 employés et plus. https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sondage_Entreprise_50etplus.pdf et https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sondage_Entreprise_5a49.pdf. Consultés en ligne le 11 janvier 2021.

moins⁴⁴), cinq ans après l'entrée en vigueur des dispositions, n'avaient développé aucun moyen pour prévenir une situation de harcèlement psychologique. Ce constat démontre bien l'importance d'effectuer un suivi auprès des employeurs sur la nouvelle obligation en matière de violence conjugale. Sans surveillance de la part de la CNESST, l'ajout de cette obligation dans la Loi sur les normes du travail pourrait se transformer en simple coup d'épée dans l'eau et manquer sa cible.

L'analyse de ces données devrait se faire en partenariat avec les ressources spécialisées, comme les maisons d'aide et d'hébergement, du fait de leur longue expertise en la matière. Des représentantes de maisons ou des regroupements provinciaux de maisons d'aide et d'hébergement siègent régulièrement sur différents comités pour faire part de leurs recommandations, tels que le Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agression sexuelle et de violence conjugale ou encore le Comité d'examen des décès liés à la violence conjugale.

À cette fin, nous recommandons au législateur de :

9. Mandater la CNESST pour collecter des données sur la prévention des situations de violence sur les lieux de travail incluant la violence conjugale⁴⁵;
10. Mandater la CNESST, en collaboration avec d'autres organismes publics et communautaires telles l'INSPQ et les ressources externes spécialisées, pour 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) ans⁴⁶.

DROIT AU RETRAIT PRÉVENTIF OU À LA RÉAFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

À la lecture du projet de loi, plusieurs points nous ont interpellées et nous font craindre des reculs en matière de santé et de sécurité des femmes en emploi. Nous pensons notamment à la nouvelle classification des établissements proposée pour les mécanismes de prévention, à la reconnaissance limitée des troubles musculo-squelettiques et des problèmes de santé psychologique et aux modifications à la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (notamment pour les travailleuses âgées de 55 ans et plus). Tous ces points, et bien d'autres encore, ont été très bien documentés par nos collègues du Conseil d'Intervention pour l'accès des Femmes au Travail (CIAFT), nous avons appuyé leur mémoire et nous soutenons leurs recommandations.

Nous souhaitons cependant attirer l'attention des membres de la Commission sur un point qui concerne particulièrement le milieu des maisons d'aide et d'hébergement : le droit au retrait préventif ou à la réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Les

⁴⁴ https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Sondage_Entreprise_5a49.pdf, page 17

⁴⁵ COX, Rachel, avec la collaboration de I. Fortin, H. Millier, N. Morissette, (2021). *Dispositions du Projet de loi 59 sur l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence conjugale*. Op. Cit. p. 15

⁴⁶ Ibid page 16

employé.e.s des maisons d'aide et d'hébergement étant des femmes et les maisons d'hébergement étant des milieux présentant des risques pour les femmes enceintes, ce droit est très souvent utilisé par les travailleuses. Nous partageons fortement les inquiétudes de nos collègues du CIAFT et nous sommes d'avis que toutes les modifications proposées aux règles actuelles aura des répercussions majeures dans les milieux de travail. À cet égard, il est donc préférable de préserver l'autonomie du médecin traitant (ou du professionnel qui effectue le suivi de grossesse) et son évaluation clinique, afin de protéger le droit des travailleuses à une maternité sans danger et à leur droit de retrait préventif.

Nous recommandons que :

11. Le projet de loi soit modifié afin de maintenir l'existence du « médecin responsable des services de santé de l'établissement » et de son rôle prévu par la version actuelle de la LSST quant à l'application du droit à une maternité sans danger.

Dans l'éventualité où un nouvel acteur tel que le « médecin chargé de la santé au travail » est introduit, que le projet de loi établisse clairement son rattachement au Réseau de santé publique en santé au travail, ainsi que des exigences en matière de formation spécialisée en santé au travail et en matière d'indépendance professionnelle par rapport aux employeurs⁴⁷.

12. L'article 140 soit modifié afin d'identifier de manière explicite les personnes pouvant jouer le rôle de « professionnel qui effectue le suivi de grossesse » en incluant les infirmières praticiennes spécialisées, les sages-femmes et les médecins traitants⁴⁸.

13. L'article 139 du projet de loi soit modifié afin de préserver l'autonomie du « professionnel qui effectue le suivi de grossesse », et ce, de la façon suivante :
Le certificat serait délivré par le professionnel qui effectue le suivi de grossesse en se basant, notamment, mais non exclusivement, s'ils sont adoptés, sur des guides de référence.

Avant de délivrer le certificat, le « professionnel qui effectue le suivi de grossesse » devrait consulter le « médecin responsable des services de santé de l'établissement » ou le médecin responsable de cette fonction à la direction régionale de la santé publique de la région où se retrouve l'établissement, ou la personne que ce dernier désigne.

Le « professionnel qui effectue le suivi de grossesse » pourra modifier l'avis de ces derniers pour tenir compte des spécificités de la situation de travail de la travailleuse de l'état de santé de celle-ci.

La CNESST sera liée à l'avis du « professionnel qui effectue le suivi de grossesse⁴⁹ ».

⁴⁷ Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (2020), *Pour une véritable modernisation du régime de santé et de sécurité afin de garantir l'équité pour toutes les femmes au travail*, mémoire déposé à la Commission de l'économie et du travail, p.6

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid.

CONCLUSION

À travers notre mémoire, nous avons essayé de démontrer le rôle primordial que les milieux de travail peuvent jouer auprès des victimes de violence conjugale et le rôle d'impulsion que l'État peut avoir en légiférant sur la question de la violence conjugale au travail. Il y a urgence à sensibiliser et informer les milieux de travail sur la problématique de la violence conjugale et à ce que les employeurs se préoccupent encore davantage de la santé de leurs employé.e. Cela est d'autant plus vrai en cette période de pandémie, où de nombreuses employées sont en télétravail. En étant confinées 24h sur 24, 7 jours sur 7 avec leur conjoint violent, sans possibilité de souffler comme elles pouvaient le faire auparavant sur leur lieu de travail, les femmes violentées se retrouvent dans une situation encore difficile.

Nous saluons l'ajout d'une nouvelle obligation pour les employeurs dans le projet de loi et nous considérons qu'elle représente un très bon premier pas vers une meilleure protection des victimes de violence conjugale. Toutefois, afin que cette disposition ait tous les effets escomptés, elle doit s'accompagner d'autres mesures, notamment de l'obligation pour l'employeur de développer une politique de prévention spécifique en matière de violence conjugale ou d'ajouter des dispositions à cet égard dans la politique de travail. Des mécanismes de surveillance de la bonne application de ces obligations devraient aussi être inclus dans le projet de loi. Nous souhaitons également rappeler que les maisons d'aide et d'hébergement du Regroupement, en tant que spécialistes de la problématique de la violence conjugale, peuvent soutenir les employeurs auprès des victimes de violence conjugale. C'est en travaillant ensemble que nous pourrons faire reculer durablement la violence conjugale et mieux protéger les femmes qui en sont victimes.

RECOMMANDATIONS

Le Regroupement recommande que :

1. La modification apportée à l'article 51 de la loi, obligeant l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale ou familiale, soit maintenue.
2. L'obligation de protection s'accompagne d'une obligation de mettre en place une politique de prévention en matière de violence conjugale et/ou des mesures spécifiques dans la politique de travail.
3. Les différents ministères et autres organismes de la fonction publique québécoise, en partenariat avec les syndicats, se dotent d'une politique en matière de violence conjugale et mettent en place des mesures soutenant pour les employé.e.s victimes de violence conjugale et deviennent des leaders en la matière.
4. L'obligation de protéger les employé.e.s ne mène pas l'employeur à leur demander explicitement si elles ou ils sont victimes de violence conjugale.
5. L'employeur se dote d'un formulaire d'autorisation de divulgation de renseignements personnels afin que la confidentialité des informations dévoilées et l'identité de la personne soient garanties autant que possible.
6. Du financement soit accordé aux ressources spécialisées en violence conjugale qui développent des projets de soutien aux employeurs pour la mise en place de cette nouvelle obligation.
7. La CNESST reçoive le mandat de créer et de recenser, en partenariat avec les groupes spécialisés en violence conjugale, des outils visant à aider les employeurs dans la mise en place de cette nouvelle obligation.
8. La CNESST soit mandatée pour former son personnel et plus particulièrement ses inspectrices et inspecteurs sur la violence conjugale pour pouvoir reconnaître et, si nécessaire, agir contre la violence conjugale sur les lieux de travail⁵⁰.
9. La CNESST soit mandatée pour collecter des données sur la prévention des situations de violence sur les lieux de travail incluant la violence conjugale⁵¹;
10. La CNESST soit mandatée, en collaboration avec d'autres organismes publics et communautaires telles l'INSPQ et les ressources externes spécialisées, pour faire rapport au ministre sur la mise en œuvre des dispositions de la LSST portant sur

⁵⁰ COX, Rachel, avec la collaboration de I. Fortin, H. Millier, N. Morissette, (2021). *Dispositions du Projet de loi 59 sur l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence conjugale*, mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, p. 15

⁵¹ COX, Rachel, avec la collaboration de I. Fortin, H. Millier, N. Morissette, (2021). *Dispositions du Projet de loi 59 sur l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence conjugale*. Op. Cit. p. 15

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) ans⁵².

11. Le projet de loi soit modifié afin de maintenir l'existence du « médecin responsable des services de santé de l'établissement » et de son rôle prévu par la version actuelle de la LSST quant à l'application du droit à une maternité sans danger.

Dans l'éventualité où un nouvel acteur tel que le « médecin chargé de la santé au travail » est introduit, que le projet de loi établisse clairement son rattachement au Réseau de santé publique en santé au travail, ainsi que des exigences en matière de formation spécialisée en santé au travail et en matière d'indépendance professionnelle par rapport aux employeurs⁵³.

12. L'article 140 soit modifié afin d'identifier de manière explicite les personnes pouvant jouer le rôle de « professionnel qui effectue le suivi de grossesse » en incluant les infirmières praticiennes spécialisées, les sages-femmes et les médecins traitants⁵⁴.

13. L'article 139 du projet de loi soit modifié afin de préserver l'autonomie du « professionnel qui effectue le suivi de grossesse », et ce, de la façon suivante :

Le certificat serait délivré par le professionnel qui effectue le suivi de grossesse en se basant, notamment, mais non exclusivement, s'ils sont adoptés, sur des guides de référence.

Avant de délivrer le certificat, le « professionnel qui effectue le suivi de grossesse » devrait consulter le « médecin responsable des services de santé de l'établissement » ou le médecin responsable de cette fonction à la direction régionale de la santé publique de la région où se retrouve l'établissement, ou la personne que ce dernier désigne.

Le « professionnel qui effectue le suivi de grossesse » pourra modifier l'avis de ces derniers pour tenir compte des spécificités de la situation de travail de la travailleuse de l'état de santé de celle-ci.

La CNESST sera liée à l'avis du « professionnel qui effectue le suivi de grossesse⁵⁵».

⁵² Ibid page 16

⁵³ Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (2020), *Pour une véritable modernisation du régime de santé et de sécurité afin de garantir l'équité pour toutes les femmes au travail*, mémoire déposé à la Commission de l'économie et du travail, p.6

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Ibid.