

Le traitement de la violence conjugale comme un enjeu de SST au Canada : une étude empirique

Rachel Cox and Mélanie Ederer

Volume 2, Number 1, 2021

La pluralité de normativités en matière de santé et de sécurité du travail

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1098911ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1098911ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

UQÀM Département des sciences juridiques
UQÀM Faculté de science politique et de droit

ISSN

2563-9250 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Cox, R. & Ederer, M. (2021). Le traitement de la violence conjugale comme un enjeu de SST au Canada : une étude empirique. *Communitas*, 2(1), 194-227. <https://doi.org/10.7202/1098911ar>

Article abstract

Domestic violence (DV) is an important issue for workplaces, both from the point of view of productivity and workplace safety. However, in Québec and Canada, the concept of DV as a dimension of occupational health and safety (OHS) is relatively recent. Few studies on DV and work focus on interventions, and even fewer on those of a preventive nature. This study contributes to filling this gap. It presents the results of a series of interviews with key informants in different Canadian jurisdictions where OHS legislation addresses DV. The study suggests that, for legislation to achieve its goal, awareness of DV in workplaces is an essential element. In addition, community resources specialized in DV have a crucial role to play in the implementation of the legislation.

© Rachel Cox and Mélanie Ederer, 2021



This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Le traitement de la violence conjugale comme un enjeu de SST au Canada : une étude empirique

Rachel Cox ¹

Mélanie Ederer ²

RÉSUMÉ

La violence conjugale (VC) est un enjeu important pour les milieux de travail, et ce, tant du point de vue de la productivité que de la sécurité au travail. Pourtant, au Québec et au Canada, la conception de la VC en tant que dimension de la santé et de la sécurité du travail (SST) est relativement récente. Peu d'études sur la VC et le travail portent sur des interventions, et encore moins sur celles de nature préventive. Cette étude contribue à combler cette lacune. Elle présente les résultats d'une série d'entretiens avec des informatrices-clés dans différentes juridictions canadiennes où la législation en SST vise la VC. L'étude suggère que, pour que la législation puisse atteindre son but, la sensibilisation à la VC dans les milieux de travail représente un élément incontournable. De plus, les ressources communautaires spécialisées en VC ont un rôle crucial à jouer dans la mise en œuvre de la législation.

MOTS-CLÉS : Violence conjugale, Santé et sécurité du travail, Femmes, Régulation

ABSTRACT

Domestic violence (DV) is an important issue for workplaces, both from the point of view of productivity and workplace safety. However, in Québec and Canada, the concept of DV as a dimension of occupational health and safety (OHS) is relatively recent. Few studies on DV and work focus on interventions, and even fewer on those of a preventive nature. This study contributes to filling this gap. It presents the results of a series of interviews with key informants in different Canadian jurisdictions where OHS legislation addresses DV. The study suggests that, for legislation to achieve its goal, awareness of DV in workplaces is an essential element. In addition, community resources specialized in DV have a crucial role to play in the implementation of the legislation.

KEYWORDS : Domestic violence, Occupational Health and Safety, Women and Regulation.

REMERCIEMENTS

Les auteures remercient Katherine Lippel, professeure et titulaire de la Chaire de recherche éminente en droit de la santé et de la sécurité du travail de l'Université d'Ottawa, pour sa généreuse contribution au point de départ de ce projet de recherche. Nous reconnaissons les excellents services de Karim Chagnon, qui a transcrit les entretiens effectués et traduit les citations reproduites dans cet article. Finalement, nous remercions le Programme d'aide financière à la recherche et à la création de l'UQAM pour le soutien financier octroyé à la recherche partenariale du Service aux collectivités-UQAM, partenariat composé de Rachel Cox (UQAM), Ève-Marie Lampron (Service aux collectivités-UQAM), Isabelle Fortin du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)-Côte-Nord, Nadia Morissette du Centre Femmes aux 4 Vents, et Hélène Millier de la Maison des Femmes de Baie-Comeau.

¹ Professeure, Département des sciences juridiques, UQAM

² Candidate à la maîtrise en travail social, UQAM et candidate au doctorat en études des populations à l'INRS.

Introduction

La violence conjugale peut être comprise comme faisant partie de la gamme de risques de violence et de harcèlement au travail, risques qui sont de plus en plus l'objet de réglementation dans les milieux de travail, et ce, à travers le monde¹. Cependant, au Québec et au Canada, la conception de la violence conjugale en tant que dimension de la santé et de la sécurité du travail (SST) est relativement récente.

La violence conjugale est un phénomène global². En dépit de la judiciarisation croissante de la violence conjugale, en 2010, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a constaté la rareté d'initiatives de nature préventive à cet égard et a proposé d'y remédier à travers une approche de santé publique³. Malgré un appel à « réformer les cadres de la justice civile et pénale », l'OMS n'a pas identifié de rôle pour le droit de la SST dans la prévention de la violence conjugale.

Pourtant, un imposant corpus de littérature scientifique indique que la violence conjugale est un enjeu important pour les milieux de travail, et ce, tant du point de vue de la productivité que de la sécurité au travail⁴. Malgré cela, au début des années 2000, au Québec et au Canada, la législation en matière de SST ne visait pas la violence conjugale, et les employeurs n'étaient pas considérés comme ayant une responsabilité quelconque à cet égard⁵. Quand on sait qu'aux États-Unis, entre 2003 et 2008, un tiers des homicides au travail visant les femmes étaient commis par une personne connue de la victime, dans la majorité des cas par le partenaire intime de celle-ci⁶, la disqualification de cette violence à titre de risque professionnel ne tient simplement pas la route.

¹ Lerouge, L. (éd.) (2017). *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law. A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*. New York : Springer.

² Garcia-Moreno, C., Jansen, H. A. F. M., Ellsberg, M., Heise, L., et Watts, C. H. (2006). Prevalence of intimate partner violence: findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence. *Lancet*, 368 (9543), 1260-1269.

³ Organisation mondiale de la santé (OMS). (2010). *Preventing intimate partner and sexual violence against women: taking action and generating evidence*, World Health Organization and London School of Hygiene and Tropical Medicine.

https://www.who.int/violence_injury_prevention/publications/violence/9789241564007_eng.pdf

⁴ MacQuarrie, B., Scott, K., Lim, D., Olszowy, L., Saxton, M. D., MacGregor J. et Wathen, N. (2019). Understanding domestic violence as a workplace problem. Dans R. J. Burke et A. M. Richardsen, *Increasing Occupational Health and Safety in Workplaces, Individual, Work and Organizational Factors*, Cheltenham (Royaume-Unis): Edward Elgar Publishing.

⁵ Lippel, K. (2016). *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, ILO Working Paper n° 5. International Labour Office (ILO).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dareports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf et MacQuarrie et al. (2019) Ibid.

⁶ Tiesman, H. M. et al. (2012). «Workplace homicides among U.S. women: the role of intimate partner violence». *Annals of Epidemiology*, 22, 277-284.

Depuis les années 1960, au Québec et au Canada, les mouvements féministes ont avancé une compréhension de la violence conjugale comme étant un problème social, rejetant la dichotomie traditionnelle entre la sphère publique, composée de lieux pouvant faire l'objet de réglementation publique, et la sphère privée, laquelle devrait faire l'objet de retenue par les pouvoirs publics⁷. Dans la prolongation des revendications des mouvements des femmes au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde, en 2014, des militantes féministes, des syndicalistes et des chercheuses se sont réunies dans un réseau international, soit le *DV@Work Net*⁸. À l'Université Western en Ontario, les travaux du Centre for Research on Violence Against Women and Children et notamment ceux en partenariat avec le Congrès du travail du Canada⁹ ont contribué largement à l'avancement des travaux de ce réseau. En 2015, l'Organisation internationale du travail (OIT) a mis l'adoption d'une norme (*standard-setting item*) sur la violence contre les femmes et les hommes au travail à l'ordre du jour de sa conférence de juin 2018. Grâce notamment à la mobilisation des membres de *DV@Work Net*¹⁰, lors des travaux préparatoires, la violence conjugale a été nommée parmi les formes de violence susceptibles de toucher les milieux de travail :

La violence conjugale et les autres formes de violence et de harcèlement relèvent du monde du travail lorsqu'elles ont une incidence sur le milieu de travail. [...]

Le milieu de travail constitue un lieu propice pour limiter les répercussions de cette violence et les employeurs peuvent devenir des alliés dans la lutte contre celle-ci même s'ils n'en sont pas responsables¹¹.

Par ailleurs, le discours de l'OIT montre un certain flottement. D'une part, il y a l'obligation de protéger les victimes de violence conjugale alors qu'elles sont au travail; le terme *spill-over* ou « débordement » de la vie familiale revient souvent, évoquant toujours une vision « silo » du travail et de la famille. D'autre part, il y a la mobilisation du milieu de travail comme « un lieu de

⁷ Conaghan, J. (2013). *Feminism, Law and Materialism; Reclaiming the "Tainted" Realm*. Dans M. Davies et V. E. Munro (dir.), *The Ashgate Research Companion to Feminist Legal Theory*, Farnham, Ashgate, 31-50.

⁸ *DV@Work Net* (<http://dvatworknet.org/>).

⁹ Fédération syndicale pancanadienne. Au Québec, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec en est membre.

¹⁰ MacQuarrie *et al.* (2019) *Op ci*. Voir aussi Aeberhard-Hodges, J. et McFerran, L. (2018). An international labour organization instrument on violence against women and men at work: the Australian influence. *Journal of Industrial Relations*, 60(2), 246-265.

¹¹ Organisation internationale du travail (OIT). (2016). Bureau international du travail. 201b. *Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016)*. Genève, OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_525011.pdf, par. 6, 27.

prédilection pour détecter cette forme de violence et y répondre¹² ». Certes, ces deux dimensions de la lutte contre la violence conjugale sont interreliées. Toutefois, le fondement de l'obligation des employeurs de prévenir les manifestations de la violence conjugale au travail repose sur les obligations de l'employeur en matière de SST. En contraste, la mobilisation du milieu de travail pour « détecter la violence conjugale et y répondre » repose sur une politique de protection sociale d'ordre général¹³. La réticence persistante à appréhender sans ambages la violence conjugale au travail comme une question de SST reflète-t-elle des croyances tenaces voulant que la division traditionnelle entre la famille et le travail doive être maintenue ?

La qualification du fondement de l'obligation de l'employeur ne relève pas de la sémantique, car la motivation des employeurs à agir en matière de violence conjugale repose tantôt sur des motifs d'ordre juridique, avec la possibilité de sanction en cas de non-respect, tantôt sur des motifs d'ordre social qui n'en comportent pas¹⁴. L'un offre des *droits* aux victimes, tandis que l'autre offre de simples *bénéfices* fournis par un employeur bienveillant. L'ancrage du traitement de la violence conjugale dans le régime de la SST nécessite, en principe, l'implication des travailleuses et travailleurs et de leurs associations dans la gestion systématique de l'identification, le contrôle et l'élimination des risques¹⁵, alors que le modèle d'intervention bienveillante utilisant le milieu de travail comme point de chute repose d'abord et avant tout sur des initiatives patronales¹⁶. Sans nous prononcer sur l'opportunité de mobiliser la responsabilité sociale corporative comme levier dans la lutte contre la violence conjugale¹⁷, nous sommes d'avis qu'un ancrage d'une véritable obligation de l'employeur de prévenir la violence conjugale au travail s'impose dans le régime de la SST.

Adoptée en 2019, la Convention sur la violence et le harcèlement au travail (C-190) de l'OIT inclut dans sa définition de la violence au travail « la violence domestique¹⁸ ». La Convention mandate les États membres de l'OIT

¹² OIT, 2016 : 8, *Ibid.*

¹³ Voir par exemple Plasman, D. (dir.) (2011). *Quand les violences domestiques s'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle*. Confédération des organisations familiales de l'Union européenne, FPS. https://www.brudoc.be/opac_css/doc_um.php?explnum_id=680

¹⁴ Nielsen, V. L. et Parker, C. (2012). Mixed motives: Economic, social and normative motivations in business compliance. *Law & Policy*, 34(4), 428-462.

¹⁵ Walters, D. (2011) Worker representation and psycho-social risks: A problematic relationship? *Safety Science*, 49(4), 599-606.

¹⁶ Murray, S. et Powell, A. (2008). Working it out: domestic violence issues and the workplace. Australia Domestic and Family Violence Clearinghouse. https://www.academia.edu/1985861/Working_It_Out_domestic_violence_issues_and_the_workplace

¹⁷ de Jonge, A. (2018). Corporate social responsibility through a feminist lens: domestic violence and the workplace in the 21st century. *Journal of Business Ethics*, 148(3), 471-87.

¹⁸OIT, *Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (C-190)*, en ligne :

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_COD

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 travail¹⁹ ». Fait notable, la recommandation associée à la Convention évoque la « prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail²⁰ ». Toutefois, à ce jour, dans les faits, la question de la prévention de la violence conjugale – et de la protection des travailleuses qui en sont victimes – revient souvent à des moyens de soutien aux victimes, tels les congés rémunérés ou l'accès à un programme d'aide aux employé·es²¹. MacQuarrie *et al.* évoquent une préoccupation concernant le fait qu'en milieu de travail,

les mesures axées sur la victimisation peuvent avoir l'effet néfaste, bien qu'involontaire, d'envoyer le message insidieux que la violence conjugale est essentiellement un problème pour les victimes (surtout les femmes), plutôt qu'un problème créé par les auteurs de la violence conjugale. [Traduction libre]²²

La même remarque est aussi pertinente relativement au manque de préoccupation pour la prévention de la violence conjugale au travail, laquelle reflète un postulat implicite de l'inévitabilité de la violence conjugale. Or l'intégration de la prévention de la violence conjugale au travail au régime général de la SST marque l'apparition dans celui-ci d'une question qui touche beaucoup de femmes *en tant que travailleuses*²³, soit une rare et précieuse opportunité de traiter la violence conjugale en amont. Ce faisant, on renverse le paradigme voulant que la violence conjugale soit une affaire privée plutôt qu'un phénomène social répandu, prévisible mais évitable, et impliquant donc la responsabilité de toutes et tous, incluant les employeurs qui, par inadvertance ou par négligence, exposent leurs travailleuses à cette violence.

E:3999810.fr>. Voir aussi à ce sujet : Réseau international sur la violence au travail, *Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*, Document d'information, Genève, ILO Experts Group Meeting on a Convention on Violence against Women and Men at Work, 2016, en ligne : <http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/dvatwork-issuebrief-ILO.pdf>> [*Impact of Domestic Violence on Workers and the Workplace*].

¹⁹ *Ibid.*, Article 10, paragraphe f.

²⁰ OIT, *Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019 (R-206)*, en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:4000085,fr:NO>.

²¹ Aeberhard-Hodges et McFerran (2018), *Op cit.*

²² MacQuarrie *et al.* (2019), *Op cit.*, p. 96.

²³ Wathen, C. N., MacGregor, J. C., & MacQuarrie, B. J. (2015). The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results From a Pan-Canadian Survey. *Journal of occupational and environmental medicine*, 57(7), e65–e71.

Au Canada, en janvier 2021, le régime de la SST de sept provinces (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador) ainsi que celui en droit fédéral reconnaît, implicitement ou explicitement, une obligation pour l'employeur de prévenir la violence conjugale²⁴. De plus, le projet de loi 59²⁵ propose une obligation semblable pour le régime de la SST au Québec²⁶. Alors que trois de ces régimes sont en vigueur depuis une dizaine d'années (Ontario, Manitoba et Colombie-Britannique), et un quatrième depuis trois ans (Alberta), une recherche jurisprudentielle a révélé que l'une de ces dispositions a été invoquée dans seulement deux décisions²⁷. Par ailleurs, surtout dans le contexte d'un régime préventif, cela ne signifie aucunement que la législation ne produit pas d'effets, mais seulement que des études empiriques sont nécessaires pour saisir lesdits effets²⁸. Si, depuis 2010, le nombre d'études sur la violence conjugale et le travail s'est multiplié, peu d'entre elles portent sur des interventions²⁹, et encore moins sur des interventions mobilisant les dispositions législatives en matière de SST. Cette étude entend contribuer à combler cette lacune en enquêtant sur la mise en œuvre de la législation en SST en matière de violence conjugale dans différentes juridictions canadiennes³⁰.

²⁴ Cox, R. (avec la coll. de M.-E. Desmarais et de S. 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'UQAM.

https://sac.uqam.ca/upload/files/Violence_conjugale_reconnaissance_explicite_obligation_employeur_Cox_2.pd

²⁵ Projet de loi 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1^{ère} sess, 42^e lég, Québec, 2020.

²⁶ Spécifiquement, 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^o 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^o 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. » Au moment d'écrire ces lignes, en juin 2021, le projet de loi 59 n'a pas encore été adopté.

²⁷ Selon une recherche jurisprudentielle en date du 18 décembre 2020, dans l'affaire A. (A.) v. B. B. Ltd., 2015 CarswellOnt 13223, une femme victime de violence conjugale a été réintégrée dans ses fonctions de concierge après que son employeur l'avait congédiée, préférant garder son mari violent, également concierge, à son emploi. Le fait que la femme ait invoqué ses droits prévus à l'art. 32.0.4 de la Loi de la santé et de la sécurité du travail de l'Ontario a fait en sorte que son congédiement a pu être qualifié de représailles suite à l'exercice d'un droit prévu par la LSST. Le Labour Relations Board a ordonné provisoirement la réintégration de la femme dans ses fonctions. Dans l'affaire Kaila v Bluewater Health, 2014 CanLII 19532, le Health Professions Appeals and Review Board a jugé que l'hôpital Bluewater Health a agi de façon raisonnable lorsqu'il a suspendu un chirurgien (l'appelant) contre qui pesaient des allégations de violence conjugale à l'endroit de son épouse, imposant un Risk Assessment avant qu'il ne revienne à l'hôpital. Le Board a rappelé les obligations de l'hôpital en vertu de l'art. 32.0.4 de la LSST pour motiver sa décision.

²⁸ Lippel, K. et Cox, R. (2019). Regulation as intervention: how regulatory design can affect practices and behaviours in the workplace. Dans P. D'Cruz *et al.* (éd.), *Workplace Bullying. Dignity and Inclusion at Work (Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, Vol. 3)*. Singapour : Springer.

²⁹ MacGregor *et al.* (2019), *Op cit.*

³⁰ Nous reconnaissons d'emblée que le fait de demeurer au travail n'est pas nécessairement la meilleure solution pour une victime à chaque étape de sa trajectoire (MacGregor *et al.*, 2020). Toutefois, lorsqu'une victime est au travail, il faut impérativement pouvoir lui assurer un milieu de travail sécuritaire, à elle ainsi qu'à ses collègues. C'est entre autres à cette question que le présent texte s'intéresse, sans vouloir diminuer l'importance du choix de

Pour ce faire, nous avons effectué une revue de la littérature récente sur les effets de la violence conjugale sur le travail, en portant une attention particulière au traitement de la violence conjugale comme un enjeu de SST (partie 1). Ensuite, nous avons conduit une série d'entretiens semi-structurés avec cinq informatrices-clés (représentantes des regroupements de maisons d'hébergement, responsables du dossier de la violence conjugale dans des groupes de femmes ou dans des syndicats) dans différentes juridictions au sein desquelles la législation en matière de SST vise la violence conjugale³¹. Les entretiens ont été effectués par vidéoconférences et ont duré entre 45 minutes et 105 minutes. Le comité institutionnel de l'éthique pour la recherche avec des êtres humains (CIEREH) de l'UQAM a approuvé ce volet de l'étude. Les entrevues ont été transcrites intégralement et analysées à l'aide du logiciel de recherche qualitative NVivo. Étant donné que nous rapportons des résultats préliminaires, nous avons effectué seulement un codage de premier niveau (*open coding*), préférant laisser le code de deuxième niveau (*axial coding*) pour une étape ultérieure du projet³². Pour mieux préserver leur anonymat, les noms des répondantes n'apparaissent pas, de même que leur province d'origine, sauf si leur commentaire n'a de sens qu'en référant à la juridiction à laquelle il se rapporte. Après avoir réalisé un retour sommaire sur la littérature se rapportant aux effets de la violence conjugale sur les travailleuses et travailleurs (partie 1), nous rapportons les thèmes qui ont émergé des entretiens³³ (partie 2), pour ensuite procéder à leur analyse (partie 3).

1. Revue de littérature portant sur la violence conjugale et le travail

D'abord, quelques remarques terminologiques s'imposent. Dans cet article, nous utiliserons le terme « violence conjugale » :

La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. Les spécialistes appellent cette progression "l'escalade de la violence". Elle procède, chez l'agresseur, selon un cycle défini par des phases successives marquées par la montée de la tension, l'agression, la

continuer de travailler ou non, et dans ce dernier cas, des autres mesures de soutien qui s'imposent.

³¹ Cet article rapporte les résultats provisoires d'une étude en cours, laquelle, à terme, inclurait d'autres entretiens.

³² Corbin, J. et Strauss, A. L. (2008). *Basics of Qualitative Research*, 3^e éd., Thousand Oaks (Californie), Sage Publications.

³³ Faute d'espace et compte tenu de son importance relative pour la présente analyse, un thème ayant émergé n'a pas été traité dans cet article, soit le rôle des milieux de travail auprès des auteurs des violences.

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'améliorer³⁴.

La violence conjugale peut être considérée comme une forme de violence familiale³⁵, une forme de violence entre partenaires intimes³⁶ et, plus largement, une forme de violence interpersonnelle³⁷ ou de violences faites aux femmes³⁸. Le terme « violence conjugale » a fait l'objet de plusieurs critiques. Entre autres, il peut donner l'impression qu'est considérée seulement la violence dans les couples hétérosexuels³⁹ ou que la violence se passe uniquement avec un·e conjoint·e ou un·e ex-conjoint·e, alors qu'il peut s'agir d'autres formes de relations intimes (ex. : fréquentation) et que la violence peut prendre des formes différentes après la séparation⁴⁰. De plus, le fait que la violence conjugale se base sur une définition unique⁴¹ est susceptible de limiter l'accès aux services des femmes qui peuvent avoir une compréhension différente de la violence conjugale et de ses solutions, par exemple les femmes autochtones⁴². En effet, chez certaines femmes autochtones, la violence est « perçue comme un phénomène familial plutôt que comme relevant d'un rapport dyadique entre les deux conjoints ⁴³».

³⁴ Gouvernement du Québec. (1995). *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*. Ministère de la Santé et des Services sociaux. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2000/00-807/95-842.pdf>, p.23.

³⁵ Barnett, O., Miller-Perrin, C. L. et Perrin, R. (2011). *Family Violence Across the Lifespan: An Introduction* (3^e éd.). Sage Publications.

³⁶ Lessard, G., Montminy, L., Lesieux, É., Flynn, C., Roy, V., Gauthier, S. et Fortin, A. (2015). Les violences conjugales, familiales et structurelles : vers une perspective intégrative des savoirs. *Enfances, Familles, Générations*, 22(1), 1-26. <https://doi.org/10.7202/1031116ar>.

³⁷ Organisation mondiale de la santé (OMS). (2020). *Rapport de situation sur la prévention de la violence dans le monde. Un rapport axé sur la violence interpersonnelle*.

https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/status_report/fr/ et Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). (2018). *Rapport québécois sur la violence et la santé*.

https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2380_rapport_quebecois_violence_sante.pdf

³⁸ Organisation mondiale de la santé (OMS). (2013). *Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire*.

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85242/1/WHO_RHR_HRP_13.06_fre.pdf

³⁹ Roy, V. (2020). *Comprendre la violence conjugale dans un contexte de séparation pour mieux intervenir : le cas des couples d'hommes* [Rapport de recherche]. Université Laval.

http://www.frasc.gouv.qc.ca/documents/11326/6179044/Valerie-Roy_violence-couples-hommes_rapport.pdf/2ee2f705-97c3-4fcb-9d34-60e40566aa9b

⁴⁰ Brownridge, D. (2006). Violence Against Women Post Separation. *Aggression and Violent Behavior*, 11(5), 514-530. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2006.01.009>

⁴¹ Gouvernement du Québec (1995), *Op cit.*

⁴² Lessard *et al.* (2015), *Op cit.*

⁴³ Flynn, C., Lessard, G., Montminy, L. et Brassard, R. (2013). Sortir la violence de sa vie, sans sortir de l'autochtonie : l'importance de mieux comprendre les besoins des femmes autochtones en milieux urbains. *Alterstice*, 3(2), p.40.

Toutefois, l'utilisation du terme « violence conjugale » renvoie au fait que la violence s'inscrit dans un continuum de violence – dans une société où les rapports de genre sont historiquement inégaux – et qu'il s'agit d'une problématique sociale/politique et non individuelle/privée. De plus, ce terme est associé à la reconnaissance du fait que la violence conjugale vise disproportionnellement les femmes et que les hommes sont principalement les agresseurs⁴⁴ et ce, même si la violence conjugale touche aussi les personnes LGBTQ2⁴⁵.

Selon une étude pancanadienne sur la violence conjugale et le travail, c'est près d'une travailleuse sur trois qui a déjà subi de la violence conjugale ; pour plus de la moitié des victimes, la violence s'est poursuivie au travail⁴⁶. La même étude décrit comment, alors que les victimes sont au travail, les auteurs perpétuent des tactiques de contrôle coercitif⁴⁷ par 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 %)⁴⁸. Dans les dernières années, la géolocalisation de la victime au moyen de son téléphone cellulaire et la surveillance de celle-ci sur les réseaux sociaux s'ajoutent aux moyens de contrôle employés⁴⁹.

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 travail⁵⁰. Plus

⁴⁴ Organisation des Nations unies (ONU). (2013). *Rapport annuel 2012-2013 de ONU femmes*, <http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/6/UNWomen-AnnualReport2012-2013-fr.pdf>

⁴⁵ Brown, T. et Herman, J. (2015). Intimate Partner Violence and Sexual Abuse Among LGBT People. A Review of Existing Research. *The Williams Institute*. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/IPV-Sexual-Abuse-Among-LGBT-Nov-2015.pdf> et Brown, T. et Herman, J. (2015). Intimate Partner Violence and Sexual Abuse Among LGBT People. A Review of Existing Research. *The Williams Institute*. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/IPV-Sexual-Abuse-Among-LGBT-Nov-2015.pdf>

⁴⁶ Wathen, MacGregor et MacQuarrie (2015), *Op cit.*

⁴⁷ Le « contrôle coercitif englobe les actes de coercition et de contrôle par l'entremise du recours à la force et/ou de la privation afin que la victime obéisse à son agresseur, éliminant ultimement son sentiment de liberté dans la relation » (Gill, C. et Aspinall, M. (2020). Comprendre le contrôle coercitif dans le contexte de la violence entre partenaires intimes au Canada : Comment traiter la question par l'entremise du système de justice pénale? <https://www.victimesdabord.gc.ca/res/cor/CCC-UCC/index.html#TOC-1-1>). Il peut s'agir de comportements physiques ou invisibles, tels que l'intimidation, l'isolement, la surveillance, etc. (Stark, E. (2012). *Re-presenting battered women: Coercive control and the defense of liberty*, document préparé en vue de la conférence *Violence against Women: Complex Realities and New Issues in a Changing World*, Les Presses de l'Université de Québec. https://www.stopvaw.org/uploads/evan_stark_article_final_100812.pdf). Ils contribuent au sentiment d'être pris au piège » (Stark, E. et Hester, M. (2019). Coercive control: Update and review. *Violence Against Women*, 25(1), 81-104. <https://doi.org/10.1177/1077801218816191>).

⁴⁸ Wathen, MacGregor et MacQuarrie (2015), *Op cit.*

⁴⁹ Laharnar, N., Perin, N., Hanson, G., Anger, W. K. et Glass, N. (2015). Workplace domestic violence leave laws: Implementation, use, implications. *International Journal of Workplace Health Management*, 8(2), 109-128. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2014-0006>

⁵⁰ Wathen, MacGregor et MacQuarrie (2015), *Op cit.*

de 80 % des victimes de violence conjugale rapportent que la violence qu'elles ont subie a pu affecter négativement leur rendement au travail⁵¹.

Par ailleurs, le fait de détenir un emploi est un facteur-clé dans la capacité de quitter une relation abusive⁵². En effet, le travail est souvent bénéfique pour les victimes, que ce soit parce qu'il leur assure une relative sécurité financière, qu'il limite leur exposition à l'auteur des violences, ou encore parce qu'il leur donne l'occasion d'accéder à du soutien⁵³.

L'étude pancandienne rapporte que 8,5 % des victimes ont déclaré avoir perdu leur emploi à cause de la violence conjugale⁵⁴. De plus, les conséquences néfastes à moyen et à long terme de la violence conjugale sur la trajectoire professionnelle des victimes sont de plus en plus documentées⁵⁵.

En contexte de pandémie, à travers le monde, le taux de violence conjugale a augmenté, y compris au Québec et au Canada⁵⁶. De plus, pour bon nombre de travailleuses et travailleurs, les frontières entre le travail et la maison deviennent progressivement plus poreuses. Pour illustrer, dans son avis sur « Le télétravail en contexte de pandémie », l'Institut national de santé publique du Québec (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 violence⁵⁷ ». 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 maison⁵⁸.

⁵¹ *Ibid*

⁵² Patton, S. (2003). *PATHWAYS: How Women Leave Violent Men*. Hobart, Tasmania, Government of Tasmania. http://www.dpac.tas.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/47012/pathways_how_women_leave_violent_men.pdf
et Rothman, E. F., Hathaway J., Stidsen, A. et de Vries, H. F. (2007). How employment helps female victims of intimate partner violence: a qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 136-43.

⁵³ Wathen, MacGregor et MacQuarrie (2015), *Op cit.*

⁵⁴ *Ibid*

⁵⁵ Giesbrecht, C. J. (2020). Toward an Effective Workplace Response to Intimate Partner Violence. *Journal of Interpersonal Violence*. <https://doi.org/10.1177/0886260520921865>

⁵⁶ Kofman, Y. B. et Garfin, D. R. (2020). Home is not always a haven: The domestic violence crisis amid the COVID-19 pandemic. *Psychological trauma: theory, research, practice and policy*, 12(S1), 199-201. <https://doi.org/10.1037/tra0000866>

⁵⁷ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). (2020). *Le télétravail en contexte de pandémie : mesures de prévention de la COVID-19 en milieu de travail*. <https://www.inspa.gc.ca/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19>

⁵⁸ Kofman et Garfin (2020), *Op cit.*

Pour expliquer le rôle de la SST dans la prévention de la violence conjugale, soulignons la convergence des études vers le fait que la victime signale d'abord et avant tout sa situation à une collègue⁵⁹, comme l'expliquent Kulkarni et Ross (2016) :

Ces résultats confirment que les collègues de travail jouent un rôle déterminant dans la lutte contre la violence interpersonnelle au sein de leur milieu et qu'elles doivent donc être équipées pour venir en aide à leurs paires. Les initiatives récentes pour former les cadres et les gestionnaires à agir face à la violence interpersonnelle vécue par les employées doivent se poursuivre ; toutefois, les efforts d'éducation doivent s'étendre à tous les employés avec le message que chacun d'entre eux a un rôle important à jouer dans la lutte contre la violence interpersonnelle. [Traduction libre]⁶⁰

De plus, lorsqu'une relation abusive prend fin, le partenaire abusif ne sait peut-être pas où habite son ex-conjointe, mais il y a de fortes chances qu'il sache où elle travaille⁶¹. Par conséquent, le milieu de travail est souvent le lieu le plus accessible à l'ex-partenaire violent pour renouer le contact et tenter de reprendre son contrôle de la victime.

Finalement, la présence de harcèlement de la part du conjoint au cours de la relation ou après la rupture est un facteur de risque⁶². Plusieurs études indiquent qu'il existe une corrélation entre l'intrusion de la violence conjugale au travail et l'escalade des violences⁶³. Nous verrons que plusieurs de ces constats se vérifient dans les données recueillies par le biais des entretiens effectués.

2. Les thèmes qui ont émergé lors des entretiens

Comme déjà souligné, le régime de la SST de sept provinces ainsi que le droit fédéral reconnaissent une obligation pour l'employeur de prévenir la violence conjugale. Les thèmes qui ont émergé lors des entretiens se

⁵⁹ Kulkarni, S. et Ross, T. C. (2016). Exploring employee intimate partner violence (IPV) disclosures in the workplace, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(4), 204-221, <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1213637>; Swanberg, J. E. et Macke, C. (2006). Intimate Partner Violence and the Workplace: Consequences and Disclosure. *Affilia*, 21(4), 391-406. doi.org/10.1177/0886109906292133 et Giesbrecht (2020), *Op cit.*

⁶⁰ Kulkarni et Ross (2016), *Ibid*, p. 217.

⁶¹ Giesbrecht (2020), *Op cit.*

⁶² Campbell, J. C. (2007). Prediction of homicide of and by battered women. Dans J. C. Campbell (éd.), *Assessing dangerousness: Violence by batterers and child abusers, 2nd Edition*. New York : Springer et Beattie, K. (2005). Homicides entre conjoints. Dans K. AuCoin (éd.), *La violence familiale au Canada : un profil statistique 2005*, Ottawa, Centre canadien de la statistique juridique, 53-56.

⁶³ Logan, T. K., Shannon, L., Cole, J. et Swanberg, J. (2007). Partner stalking and implications for women's employment. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 268-291.

rapportent, entre autres, à l'origine de la législation ainsi qu'à son objectif. Les rôles respectifs des maisons d'hébergement et de l'organisme responsable de la SST, les tensions entre la confidentialité et la sécurité lors d'un signalement, la méfiance vis-à-vis les structures de la SST, le rôle critique de la formation et le bilan provisoire que font les répondantes de la mise en œuvre de la législation figurent également parmi les thèmes explorés.

2.1. L'origine de la législation

Toutes les répondantes ont expliqué que, dans leur juridiction, l'adoption de dispositions reconnaissant l'obligation de l'employeur de protéger la travailleuse victime de violence conjugale a été catalysée par des féminicides déplorables sur les lieux de travail. Dans une province, un superviseur a été poignardé à mort sur les lieux de travail par l'ex-conjoint d'une travailleuse victime de violence conjugale, après s'être interposé entre celle-ci et l'assaillant. Mais la plupart du temps, il s'agissait d'une femme victime de violence conjugale assassinée par son ex-conjoint sur les lieux de son travail⁶⁴ ou dans le stationnement de son travail :

en 2005, Lori Dupont a été assassinée dans son milieu de travail, à l'hôpital Hôtel-Dieu Grace à Windsor, en Ontario. Elle a été assassinée par son ex-conjoint, qui était médecin à l'hôpital. Son cas a révélé l'intersection entre le harcèlement sexuel et la violence conjugale. [...] en somme, ce médecin, qui s'appelait Marc Daniel, a utilisé le milieu de travail pour traquer, harceler et surveiller Lori Dupont. Encore une fois, malgré les plaintes des collègues et de Lori elle-même, la direction de l'hôpital a simplement dit : « C'est privé. C'est entre deux personnes qui ont eu une relation, en gros, ça n'a rien à voir avec nous. » Lori avait même demandé un transfert qu'on lui a refusé. Malgré tout ce que les responsables savaient, ils les ont assignés au même quart de travail. Et il l'a assassinée. Elle travaillait dans la salle de réveil. Il travaillait, je pense, à l'urgence. Il l'a poignardée. Puis il est allé dans le stationnement et s'est administré une dose mortelle de médicaments.

Lorsque ce meurtre s'est produit, nous avons dit : « OK, il n'y a pas que le harcèlement sexuel dont les employeurs doivent être responsables et

⁶⁴ Ici, l'expression « sur les lieux de travail » est utilisée dans le sens ordinaire du terme. Dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c S-2.1, la notion de « lieu de travail » comprend « un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente », ce qui inclut d'emblée le stationnement de l'employeur.

qu'ils doivent considérer comme un danger en milieu de travail. Il y a aussi la violence conjugale⁶⁵ ».

Dans les régions rurales, le même scénario catastrophique se produit :

S... C... a malheureusement été abattue à son travail, à Stephenville, par son ex-conjoint qui s'est ensuite suicidé. Sa collègue, qui était infirmière dans une petite clinique de Stephenville, avait tenté d'attirer l'attention sur le fait qu'il s'agissait d'un problème grave. En fait, son amie, l'amie infirmière de S..., la reconduisait au travail. Elles avaient gardé toutes les copies des courriels envoyés à différents administrateurs. Dans la clinique de santé où elles travaillaient, un des étages avait été condamné, elles travaillaient littéralement au sous-sol. Il n'y avait pas de sorties. Il n'y avait pas de caméras, évidemment, on parle d'une région rurale de Terre-Neuve, l'une des régions considérées comme étant parmi les plus pauvres. Donc, sa mort a fait avancer la discussion un peu... Son exemple illustre à quel point elles ont tenté d'inciter l'employeur à agir.

De plus, dans les petites communautés, les possibilités de fuir la violence conjugale peuvent être encore plus limitées. Relativement à l'histoire relatée ci-haut, la répondante explique que

dans les régions rurales, il arrive que les deux conjoints travaillent dans le même milieu de travail ou alors dans les environs. Toute la communauté était au courant de cette dynamique. Il y avait même des gens qui appelaient la clinique pour lui dire où il se trouvait... Les gens savaient que la situation était très très sérieuse... même si la collègue de S..., l'infirmière, a dû prendre un congé après l'événement parce qu'elle était présente lorsque ça s'est passé, on lui a finalement dit qu'elle devait retourner travailler à la clinique. La mère de l'homme qui s'est suicidé faisait le ménage dans cette même clinique et l'infirmière devait encore interagir avec la mère.

De tels incidents mortels ont contribué à faire en sorte que la nécessité d'outiller les milieux de travail pour mieux protéger les travailleuses qui sont victimes de violence conjugale devienne un enjeu politique et éventuellement, l'objet d'un encadrement dans la législation en matière de SST :

⁶⁵ Les entretiens ont été effectués en anglais. Les citations reproduites dans cet article ont été traduites vers le français.

Et tout cela a découlé des meurtres qui ont eu lieu en Ontario, n'est-ce pas? [...] Et cela est le résultat de ce qu'ils ont appris au sein des comités d'examen en violence conjugale. Les enquêtes et tout le travail de Peter Jaffe sur l'identification des facteurs de risque. [...] Et le nombre de personnes qui étaient au courant dans le milieu de travail. Elles étaient nombreuses ! Si quelqu'un avait pris la peine de compiler tout cela, les gens auraient peut-être été en mesure de lui fournir le soutien dont elle avait besoin dès le début. Ou du moins de ne pas faire des choses qui la mettaient encore plus en danger.

Et nous avons eu des situations où des gens ont été tués au travail [...], comme dans toutes les provinces, n'est-ce pas ? Et vous ne voulez pas que ce soit la motivation principale, mais c'est parfois ce qui fait réagir les gens, non ?

[...] il se pointait au bureau. Les gens étaient un peu agacés – ils étaient inquiets, mais ils ressentaient de l'agacement envers elle et lui, plutôt que le besoin de faire quelque chose. Donc, je pense qu'il l'a suivie dans le stationnement à la fin de sa journée de travail et il l'a abattue dans le stationnement. C'est donc l'un des cas qui a contribué à faire passer la législation.

Le constat de la prévisibilité de ces décès a rudement mis en échec la croyance selon laquelle la violence conjugale est une affaire privée que les personnes doivent gérer elles-mêmes et que ce n'est pas le rôle de l'employeur « de se mêler de ces histoires-là »⁶⁶. Force est de constater que la violence conjugale constitue un réel risque au travail, et ce, nonobstant le fait que la violence provienne d'un tiers connu de la travailleuse :

Et vraiment, pour être honnête, c'est aussi dangereux [qu'une tranchée non blindée]. Ça l'est absolument pour les femmes, absolument. Et dans des situations où la violence a des conséquences au travail, c'est généralement avec une arme à feu, c'est énorme.

2.2. L'objectif de la législation

Dans les trois juridictions où une législation est en place depuis plusieurs années, les répondantes avaient une vision assez claire de son objectif:

⁶⁶ Plasman (2011), *Op cit.*

Nous insistons toujours dans nos formations sur le fait que le rôle des gens n'est pas de la convaincre de quitter. Le rôle, c'est d'assurer sa sécurité au travail et celle de toutes les autres personnes présentes sur le lieu de travail.

Les interventions ne sont pas du type « il faut intervenir et sauver cette personne ». L'idée est de créer des conditions propices à une divulgation. Et une divulgation en toute confidentialité. Il y a des moyens pour gérer ça. Avec une personne désignée ou en offrant une formation aux superviseurs, aux gestionnaires et aux représentants syndicaux.

Invitée à décrire une situation où la législation a fonctionné de façon satisfaisante, une répondante choisit un exemple vécu lors d'un emploi antérieur aux États-Unis :

[...] cela a fonctionné lorsque l'employeur et les employés ont pris conscience de leurs obligations et de leurs responsabilités en vertu de la loi et parce qu'ils avaient mis en place un plan d'action. Et cela a enlevé beaucoup de pression à la femme, à son superviseur et à son collègue... Et puis, c'est incroyable comment les petites actions peuvent faire la différence, par exemple, assurer la sécurité de la personne sur son lieu de travail. En quoi ça consiste ? Dans ce cas, il s'agissait de retirer la personne du site web, de l'éloigner des téléphones parce qu'elle se faisait harceler par téléphone, par SMS et par courriel, puis de s'assurer que lorsqu'elle quittait le lieu de travail, un agent de sécurité l'accompagnait jusqu'à sa voiture. Elle a fini par obtenir une ordonnance de protection, puis elle a volontairement divulgué les termes de l'ordonnance de protection à son travail, de sorte que l'ordonnance a pu être intégrée dans le plan de sécurité au travail, puis à la maison d'hébergement, et enfin à la maison. Et c'est comme cela que ça marche, non ? Et dans cette situation, cette femme a dit : « Je me sens plus en sécurité et je suis plus en sécurité quand je suis au travail. » Et c'est un énorme réconfort pour moi. Vous savez, encore une fois, ce n'était pas un gros truc, pour être honnête. C'est plus une question de prise de conscience, et puis juste de la volonté, non ?

Face à un signalement – qui correspond souvent davantage à une découverte à l'occasion, par exemple, d'une évaluation de rendement insatisfaisant ou d'une mesure disciplinaire pour absentéisme –, le fait d'avoir une politique interne sur la violence conjugale était susceptible de permettre une prise en charge structurée par le milieu de travail :

Parce que lorsqu'il y a divulgation, les gens sont déconcertés, et ils se tournent vers Google pour faire des recherches du genre, « 1-800-qu'est-ce-que-je-fais-maintenant », vous savez (rires). Au lieu de penser « Oh, je pense que nous avons une politique à ce sujet et je vais aller la lire ».

2.3. Les rôles respectifs des maisons d'hébergement et de l'organisme responsable de la SST

Toutes les répondantes ont souligné que les maisons d'hébergement jouaient un rôle important en offrant de la formation dans les milieux de travail, parfois en échange d'honoraires modestes, mais la plupart du temps dans le cadre d'activités programmées à l'aide de subventions ponctuelles :

C'est donc un exemple où ils [les employeurs] diraient : « nous voulons déployer une initiative, mais nous ne sommes pas les experts ». Ils diraient « nous ne sommes pas les spécialistes, mais les voici ». Il s'agit en quelque sorte de reconnaître et de se référer aux ressources appropriées, une façon de répondre de manière adéquate et de mettre en place un système pour que les gens dans les milieux de travail sachent comment réagir.

Le manque de ressources des maisons d'hébergement est revenu à plusieurs reprises :

[...] ces organismes nécessitent davantage de ressources pour former des personnes afin qu'elles puissent acquérir les connaissances qui les aideront à intervenir de façon efficace, sans se contenter de restigmatiser la victime [...].

Fait révélateur, aucune répondante n'était en mesure de fournir le nom de la personne responsable du dossier de la violence conjugale à l'organisme responsable de la SST dans sa juridiction. Une répondante souhaitait que l'organisme responsable de la SST joue un rôle plus important, voyant les responsabilités incombant aux maisons d'hébergement comme un délestage :

Je siège à de nombreuses tables de consultation avec des policiers, par exemple, et ils se dotent de ces politiques, mais elles ne sont pas obligatoires et il n'y a pas de formation à suivre, vous savez. Donc ça reste sur une tablette. C'est le seul inconvénient, je dirais, en Colombie-

Britannique. Et pour être honnête, cela devrait vraiment être la responsabilité du gouvernement. Nous finissons par pallier les manques.

Par ailleurs, dans une autre juridiction où l'organisme responsable de la SST affirmait avoir tout mis en place pour la mise en œuvre de la nouvelle législation, et ce, sans consultation préalable des maisons d'hébergement ou autres groupes ayant revendiqué l'adoption de la législation, la répondante était sceptique quant à la capacité de celui-ci à livrer la marchandise :

Je veux une Unité de santé et de sécurité au travail... mais si elle n'a pas la capacité de réaliser le travail, c'est une fausse promesse. Et c'est dangereux.

Dans un contexte où c'était l'organisme responsable de la SST qui prenait en charge la mise en œuvre de la loi, la même répondante avait également des doutes à savoir si celui-ci possédait l'expertise nécessaire :

Si on parle de santé et de sécurité, je suis humblement d'avis que le pari le plus sûr est de donner des formations syndicales continues ou des ateliers sur le lieu de travail... où nous pouvons nous éduquer les uns les autres sur ce qu'est la violence conjugale. C'est la clé et cela doit être permanent. [...] Je pense vraiment que c'est plus important que de déterminer que la porte d'entrée au travail doit être munie d'une fenêtre et d'une serrure ou qu'il doit y avoir des caméras de sécurité dans le stationnement, c'est plus important que ce genre de choses qui sont faciles à cocher sur une liste [...].

D'ailleurs, la tendance forte des employeurs et des organismes responsables de la SST à réduire la démarche de prévention en matière de violence conjugale à une « liste de contrôle avec des cases à cocher » a été soulevée à plusieurs reprises.

2.4. Des tensions entre la confidentialité et la sécurité

Les répondantes avaient des opinions divergentes sur la question de l'opportunité d'un engagement à garder confidentiel un signalement, le tout pour favoriser la divulgation d'une situation de violence conjugale. Une répondante était d'avis que le fait de faire de la violence conjugale un enjeu de SST avait comme conséquence que l'impératif de la sécurité doive avoir préséance sur la confidentialité :

Q. Quelle est l'importance pour l'employeur de dire : « Je vous garantis que je vais respecter la confidentialité de votre divulgation du fait que vous êtes une victime » ?

R. Impossible. C'est impossible. Ne le faites pas. Ne garantissez jamais, jamais, la confidentialité. C'est quelque chose – je considère que je fais partie du mouvement des femmes – mais nous avons eu beaucoup de difficultés avec les groupes de femmes sur cette question. Quand on aborde cette question dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail, l'une des choses qui se produisent, c'est qu'on fait pencher la balance de la confidentialité vers la sécurité. Un employeur ou un syndicat – tout le monde sur le lieu de travail – ne peut pas travailler à la sécurité d'une personne en étant également tenu de respecter la confidentialité. C'est impossible.

Le mécanisme permettant d'assurer la sécurité d'une personne consiste à partager des informations. La clé est de ne partager les informations qu'avec les personnes qui ont besoin de savoir parce qu'elles ont un rôle à jouer pour garantir la sécurité. C'est important de limiter la manière dont les informations peuvent être partagées, mais pas de manière trop restrictive. Car chaque situation est unique. Vous ne voulez pas que ces limites soient trop détaillées. Vous voulez simplement préciser que les informations ne sont partagées qu'avec les personnes qui participent aux actions pour assurer la sécurité de la personne visée et/ou des autres personnes au travail.

Une autre répondante était essentiellement du même avis :

La vie privée et la confidentialité doivent toujours être au cœur de la démarche, mais pas au détriment de la sécurité des personnes. Car ce n'est pas seulement la personne visée qui est en danger au travail, tout le monde l'est si quelqu'un décide de se pointer.

À l'opposé, pour d'autres, l'engagement à garder confidentiel un signalement était plutôt la condition préalable à la sécurisation du milieu de travail. Pour reprendre les paroles d'une répondante, « les femmes vont juste se refermer sur elles-mêmes, elles ne diront rien, et tout ira bien jusqu'au jour où ça n'ira plus », également reflétée dans les deux premières citations :

Pour moi, [la confidentialité,] ça ne signifie pas de prendre quelqu'un avec des pincettes. On est plus en sécurité lorsqu'on réussit à créer un environnement de travail où les personnes se sentent à l'aise et où ce qu'elles disent est traité de manière confidentielle. Sinon, elles ne le diront

pas ! S'il est impossible de protéger cette confidentialité, elles ne vont pas se confier. Alors qui est plus en sécurité ? Tout le monde est plus en sécurité si les personnes sentent qu'elles peuvent se confier. Eh bien, si vous voulez qu'elles le fassent, vous devez leur garantir la confidentialité.

La confidentialité, c'est la base, le b.a.-ba de la création d'un environnement de travail qui est plus réceptif à la divulgation...

Ouais, en gros, notre approche consistait à faire en sorte qu'il y ait un mécanisme déjà en place et, comme vous le savez, ça prend *plusieurs* tentatives pour amener une femme quelque part où elle sera en sécurité... alors, il s'agit de garder la porte ouverte, garder la porte ouverte, garder la porte ouverte... Parce que sinon, les femmes vont juste se refermer sur elles-mêmes, elles ne diront rien, et tout ira bien jusqu'au jour où ça n'ira plus.

La dernière citation reflète une vérité mentionnée par plusieurs : les victimes de violence conjugale tentent de quitter leur relation abusive à plusieurs reprises avant d'être en mesure de réussir de manière définitive. Une autre répondante explique :

Nous devons composer avec ce problème tout le temps. Nous continuons de la rencontrer. Nous continuons à offrir notre soutien et nous sommes là pour la prochaine fois. Beaucoup de femmes y retournent, même si c'est de moins en moins fréquent. Actuellement, nous constatons que les femmes retournent lorsque la situation est compliquée au niveau des tribunaux ou lorsqu'il n'y a pas de logement disponible.

Questionnée sur la réaction de l'employeur dans un tel cas, la répondante s'est faite rassurante :

Q. Avez-vous déjà été dans une situation où vous avez dû demander à un employeur, par exemple, d'autres jours de congé, ou d'autres aménagements ?

R. Oui, nous l'avons fait. Les employeurs ont été très corrects. Nous n'avons jamais eu de problème avec un employeur qui a dit non.

L'obligation pour des travailleuses et travailleurs de signaler une collègue qu'elles ou ils soupçonnent ou savent être victime de violence conjugale était citée comme un effet de la nouvelle législation. Pour une répondante, cette obligation était susceptible de produire un régime de délation :

[...] dans cette situation précise où la législation elle-même invite presque les collègues et les employeurs à prendre des informations et à les transformer en un programme d'action, à moins que cela ne soit fait de concert avec la survivante et en donnant la priorité à ce dont la survivante dit avoir besoin, c'est vraiment contre-productif. Ce n'est pas – on peut imaginer que cela nous « protège » plus si on dit : « Oh, elle n'a pas les idées claires – elle ne voit pas les choses clairement – elle est dans une relation amoureuse. Nous devons nous protéger d'elle parce qu'elle prend des décisions qui mettent en danger notre sécurité, qui compromettent notre sécurité. » Je pense que cette approche ou cette pratique pour gérer une telle situation n'aura pas les résultats escomptés...

Si j'étais une collègue, et que j'avais soudainement l'impression que c'était ma responsabilité de signaler ce que je voyais – ce qui est le cas actuellement : si on remarque un signe de violence conjugale, c'est à nous de le signaler à notre supérieur –, alors il y a une sorte de délation qui s'installe.

Pour une autre répondante, les règles du jeu semblaient plus claires :

... Maintenant, disons qu'un ou une de vos employé·es entend un conjoint violent menacer la femme, il y aurait là une obligation de le signaler. Tout dépend du contexte.

Q. Donc, ce serait parce que la politique de l'employeur l'exige si vous êtes au courant qu'une collègue est menacée, c'est ça ?

R. C'est un risque pour la santé et la sécurité. Quelqu'un a été menacé. C'est une menace de violence. Si vous entendez un collègue de travail menacer un autre collègue, vous avez toujours l'obligation de lui venir en aide. Si quelqu'un appelait pour une alerte à la bombe, vous auriez l'obligation de le signaler. C'est la même obligation, quelle que soit la personne responsable de la violence.

Les répondantes qui travaillaient de plus près avec des victimes étaient celles qui insistaient le plus sur la nécessité que cette dernière contrôle l'ensemble du processus de prise en charge de sa situation. Celles occupant des postes de direction ou de coordination étaient davantage d'avis que certains compromis doivent être acceptés à cet égard.

La confidentialité d'un signalement assure que la victime puisse conserver un certain contrôle sur la réponse du milieu de travail. Concernant

l'appel à un employeur pour obtenir ou faire respecter une ordonnance de protection, une répondante cite l'avis obtenu d'une experte externe en matière de SST :

Les employeurs, même ceux avec les meilleures intentions, ont tendance à considérer que la police est fondamentalement bonne, et certains ne sont pas en mesure de reconnaître qu'appeler la police pourrait être la pire chose à faire dans certaines situations. Les évaluations de risques contribuent à « *blinder* » l'environnement de travail afin d'y prévenir la violence conjugale, alors elle va se manifester ailleurs. Mais si nous voulons que le milieu de travail soit susceptible d'apporter du soutien à la personne visée par la violence conjugale, nous devons faire en sorte que les gens se sentent en sécurité lorsqu'ils divulguent le problème, ce qui signifie qu'ils doivent avoir leur mot à dire sur l'intervention policière.

L'avis a mené l'organisme à réviser sa position. Celui-ci a dorénavant proposé d'impliquer les employeurs et, par extension, à prendre le risque d'impliquer la police, mais seulement en présence d'une menace imminente pour le milieu de travail. Une autre répondante avait aussi des réserves sur les ordonnances de protection visant le milieu de travail :

Eh bien, il y avait une législation aux États-Unis, et je ne sais pas si elle est toujours en vigueur – elle permettait aux employeurs de demander des ordonnances de protection au nom de leurs employés s'ils déterminaient qu'il existait un risque, et encore une fois, l'élément sous-jacent de cette législation était en partie motivé par de bonnes intentions et en partie par la question de la responsabilité de l'employeur, pour être tout à fait honnête. Ils étaient motivés par de nombreux facteurs, je pense, mais nous n'avons pas vu cela comme un point positif parce que vous savez, c'est un équilibre délicat ! On veut que les personnes se sentent à l'aise de divulguer des informations et obtenir de l'aide, mais pas qu'elles aient l'impression de perdre complètement leur droit à la vie privée.

Dans une juridiction, la maison d'hébergement a développé une pratique novatrice permettant d'aménager les préoccupations respectives de la sécurité et de la confidentialité :

R. Eh bien, dans le secteur [omis], la façon dont nous gérons cette [confidentialité] est de nous impliquer dans des dîners-causeries et dans des activités régulières. L'employeur n'a pas besoin d'être celui qui s'en occupe en permanence. Ainsi, les personnes peuvent s'adresser à nous directement, et nous leur apportons notre soutien. Dans [la région], où

nous avons été très actifs, [la région] a une communauté particulièrement multiculturelle. Nous avons travaillé très fort pour y instaurer la confiance.

[...] Nous organisons des dîners-causeries mensuels et nous sensibilisons l'employeur et le personnel à la violence conjugale et familiale. Parce que parfois, dans ces milieux de travail, ce n'est pas vraiment compris. Il s'agit simplement d'une démarche de sensibilisation.

Ce qui s'est passé, c'est que beaucoup de personnes se sont mises à parler de leur situation, peu à peu, au fil du temps. Elles n'en parlent pas à leur employeur, mais elles nous le disent. Afin de protéger leur confidentialité, une intervenante différente travaille avec l'employeur, l'éduque et l'aide à modifier ses pratiques et ses politiques, sans qu'il sache qui est réellement touché.

Ensuite, une deuxième intervenante travaille avec les personnes touchées. En fait, c'est la Muraille de Chine qui les sépare. Il y a une intervenante distincte qui travaille avec ces employeurs. Dans certains cas, c'est l'intervenante [du groupe de femmes] qui s'occupe de l'employeur et l'intervenante [de la maison d'hébergement] qui s'occupe de la personne visée.

Dans plusieurs autres juridictions, la formation sur la violence conjugale offerte dans le milieu de travail a également permis de rejoindre des femmes réfugiées ou ayant migré :

En ce qui concerne le travail que nous avons effectué ici, nous avons un projet... qui était axé spécifiquement sur l'accès des femmes immigrantes et réfugiées aux maisons d'hébergement. Il s'agissait simplement d'aborder les notions préconçues de ce qu'était une maison d'hébergement au sein de ces cultures, car c'était un obstacle important, et ensuite de sensibiliser au fait que les maisons d'hébergement existent.

2.5. Une certaine méfiance vis-à-vis les structures de la SST

Une répondante a souligné les paradoxes d'une stratégie misant sur une obligation de l'employeur :

Il existe une contradiction entre le désir d'avoir une politique venant d'en haut qui peut être mise en place en milieu de travail pour protéger, pour

nous protéger de la violence, mais, en réalité, nous avons besoin d'une approche qui part de la base pour changer la culture du milieu de travail, n'est-ce pas ?

Le caractère cyclique de la violence conjugale et la crainte que des interventions inappropriées puissent être provoquées par la revendication d'un rôle formel de la part de l'employeur constituaient, pour cette répondante, un frein à une mobilisation plus fréquente à la législation :

[...] nous avons créé un vrai problème entre le fait de vouloir que les gens comprennent et reconnaissent la rapidité avec laquelle les choses peuvent dégénérer en matière de violence conjugale et comment une situation peut passer de zéro à cent, et c'est pourquoi c'est si important pour nous d'être attentifs à ces signes. Mais d'un autre côté, nous devons également reconnaître qu'une grande partie de cette violence sera cyclique... nous n'allons pas simplement débarquer en superhéros et paf ! tout réparer et faire en sorte que tout est parfait et que ça ira pour le mieux.

Aucune autre répondante n'a soulevé la même crainte, quoique ce thème était présent en filigrane dans le discours d'autres répondantes travaillant en maison d'hébergement.

2.6. Le rôle critique de la formation et de la sensibilisation à la violence conjugale

Les répondantes ont été unanimes à insister sur le rôle critique de la formation. À la lumière du fait que, dans la vaste majorité des cas, la personne qui reçoit le signalement est une collègue, une formation adéquate permet à celle-ci d'offrir une réponse adéquate, et appropriée et ce, sans compromettre sa propre SST.

De plus, un climat propice à la divulgation est créé en sensibilisant le milieu de travail à la violence conjugale. La formation déstigmatise la violence conjugale et permet de contrer des stéréotypes sur les victimes :

Je me fâche quand les gens pensent : « Ces femmes ont juste besoin d'être plus fortes ou plus motivées. » Non. Ces femmes sont très fortes, et très motivées.

Ces femmes sont intelligentes, vous savez, elles ont de l'agentivité.

[...] ça présuppose que les femmes que nous aidons sont en quelque sorte faibles. Même si les gens ignorent qu'ils croient ça, c'est ce qu'ils croient... la moitié des femmes qui passent par ma maison d'hébergement ont un diplôme universitaire. Et ils disent toujours, « Vraiment ? » et le fait qu'ils disent « Vraiment ? » sous-entend qu'ils ont des idées préconçues sur les femmes qu'ils aident. Les gens supposent qu'elles ne sont pas capables, qu'elles sont en quelque sorte pauvres, tout ce genre de choses.

La formation favorise également une compréhension plus profonde de la violence conjugale en tant qu'enjeu de SST :

C'est là le nœud du problème : nous avons beau répéter que ce n'est pas une question de vie privée, les gens continuent de la traiter comme telle, pour être tout à fait honnête, dans tous les domaines (rites). Vous savez, même la police traite parfois ça comme un enjeu privé. Et c'est une sorte de... une fois qu'on arrive à ce stade, c'est intéressant, lorsqu'on fait ces formations, on voit en quelque sorte que ça ouvre les yeux et les esprits des gens et ils se mettent à voir ça comme une question de santé et de sécurité au travail. Alors là, bien sûr, les gens veulent que leurs milieux de travail soient des endroits sûrs pour tout le monde, et ils veulent que les employés s'épanouissent, n'est-ce pas ? Alors c'est comme, « Pourquoi je ne ferais pas ça ? », ça devient une évidence.

Une répondante souligne la pertinence de la formation et de la sensibilisation pour cadrer le traitement de la violence conjugale comme un risque pour la SST, de façon à favoriser une prise en charge effective de celle-ci :

[...] en opérant ce virage, il n'est plus question de seulement installer une caméra de surveillance et de s'assurer que la porte a une serrure... mais il s'agit d'examiner en détail la prévalence de la violence, ainsi que le besoin d'avoir une réponse cohérente et uniforme en matière de formation continue et de mise à jour constante des politiques en place.

Par ailleurs, la tendance chez plusieurs employeurs d'adopter une approche bureaucratique réductrice, parfois appelée une approche de « conformité sur papier », a été nommée à plusieurs reprises, et ce, aux dépens d'un réel changement de la culture du milieu de travail :

Et, honnêtement, les gens se mettent des œillères. Ils vont jeter un coup d'œil à leur liste de contrôle en matière de santé et de sécurité et se dire : « J'ai fait tout ça, alors tout va bien », au lieu de se dire : « Non, il y a une étape supplémentaire que je pourrais faire ». Il suffit d'avoir les ressources disponibles, non ? Et le fait de mettre en place une culture où il n'y a pas de mal à en parler et à divulguer, c'est énorme lorsqu'on peut en arriver là...

Contrepoids à une approche réductrice à la prise en charge de la violence conjugale, la formation était perçue comme étant la pierre angulaire de la mise en œuvre de la législation par toutes les répondantes. L'une d'entre elles résume bien les propos de plusieurs à cet égard :

L'autre aspect, c'est que ce n'est pas la législation qui compte, mais ce qui se passe après la législation. Les gouvernements doivent faire en sorte que la législation puisse être appliquée, ce qui signifie qu'il doit y avoir un accès à la formation. Cela signifie que le développement de la formation doit être approprié et dirigé par les groupes de femmes en partenariat avec d'autres. Mais il doit être dirigé par les groupes des femmes pour garantir une approche adéquate.

Pour l'ensemble des répondantes, il ne fait pas de doute que la formation et la sensibilisation étaient la clé de l'efficacité de la prévention de la violence conjugale au travail, et ce, à court, à moyen et à long terme.

2.7. Bilan de la mise en œuvre de la législation

Depuis l'entrée en vigueur de la législation en SST, de façon générale, la mise en œuvre de celle-ci semble avoir été, au mieux, mitigée. À la question « Croyez-vous que la législation a fait une différence pour les femmes qui fuient la violence? », même en Ontario où la législation est en vigueur depuis 2009, les répondantes éprouvaient quelques réserves :

Q. Mais pensez-vous qu'elle [la loi de la SST] fait vraiment une différence pour les femmes ?

R. [hésite] Je pense qu'elle commence à faire une différence. Je pense qu'elle ne peut faire une différence que si les survivantes savent comment l'utiliser, si les employeurs adoptent des réponses appropriées, si les syndicats savent comment faire la défense de droits. Et je pense que nous sommes encore en train de définir tout cela. [...]

La réalité est que, même si les dispositions existent, il y a toujours d'énormes barrières qui empêchent les femmes de parler de leur expérience, n'est-ce pas ?

En Alberta, la législation est en vigueur depuis 2018. Depuis, l'organisme responsable de la SST a produit un pamphlet sur la violence conjugale qui est disponible sur Internet. Détentricice d'un poste de coordination provinciale dans le secteur, la répondante n'était au courant d'aucune autre initiative de la part de l'organisme responsable de la SST. Dans le secteur des organismes sans but lucratif (OSBL), les maisons d'hébergement offraient de la formation sur la violence conjugale dans les milieux de travail, et ce, bien avant l'entrée en vigueur de la législation. Toutefois, dans le secteur corporatif, ce n'était pas le cas, sauf pour quelques entreprises. Au moment de l'entretien, les initiatives en cours dataient d'avant l'entrée en vigueur de la loi. La nouvelle législation ne semblait pas avoir eu beaucoup d'impact, car « il n'y a pas de réelle adhésion » :

Q. L'idée est que vous pouvez aller dire à un employeur, « Vous devriez avoir une politique ».

R. Oui. Oui. Et nous avons des exemples, nous avons des modèles, nous avons fait ce travail. Nous avons en fait une sorte de boîte à outils que les gens peuvent utiliser comme point de départ. Nous avons des processus qu'ils peuvent adopter, et tout ça. Mais il n'y a pas de demande.

Q. Constatez-vous un changement depuis l'adoption de la législation ?

...

R. C'est un peu décevant. [...] Il n'y a pas eu l'adhésion des employeurs que nous aurions espérée [...].

Q. Ma question est la suivante : si vous étiez la personne responsable de la mise en œuvre de la législation SST sur la violence conjugale, que feriez-vous ? Qu'est-ce que vous feriez différemment ?

R. Eh bien, je ferais en sorte que quelque chose se passe (rires). En fait, je suis vraiment perturbée par cette entrevue. C'est en fait troublant...

Un peu plus tard dans l'entretien, la même personne offre un point de vue un peu plus optimiste :

Je dois dire que j'ai bon espoir qu'elle [la législation] mettra au moins en lumière [la violence conjugale] comme un sujet d'intérêt. Bien qu'il n'y ait pas encore de financement et qu'il n'y ait pas encore de réelle volonté, le fait qu'il s'agisse d'une priorité et que les employeurs soient

obligés de s'y intéresser est un signe qu'on finira peut-être par y arriver. Je sais qu'un tel changement prend du temps.

À Terre-Neuve-et-Labrador, la législation est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020. D'opinion qu'il était trop tôt pour faire le bilan, la répondante était néanmoins de l'avis suivant :

Je ne peux pas m'empêcher de penser qu'il y a du positif dans ce qui se passe, parce que ça permet, au moins dans une certaine mesure, d'envoyer de l'argent à certains organismes pour faire ce genre d'évaluations. Et nous organisons des discussions, nous sortons de nouveau la violence conjugale du placard...

En Colombie-Britannique, l'organisme responsable de la SST reconnaît la violence conjugale comme un risque au travail depuis une dizaine d'années. Invitée à faire le bilan, la répondante était loin d'être catégorique :

Q : Pensez-vous que cela a vraiment fait une différence ?

R : (rires). Je ne suis pas sûre, je ne suis pas convaincue que ce soit le cas. Oui et non, j'imagine. Cela varie probablement d'un milieu de travail à l'autre.

Selon cette répondante, les efforts de l'organisme responsable de la SST pour mettre en œuvre la législation ont été insuffisants :

Work Safe BC a de bonnes ressources, je pense qu'elles sont bonnes. Et quand on les appelle à ce sujet, on les trouve accessibles et disposés à en parler, mais l'étape suivante n'a jamais été franchie pour assurer la mise en œuvre, en ayant vraiment une personne responsable qui serait prête à faire de la formation. Et c'est là que le bât blesse, pour être honnête.

Par ailleurs, en l'absence d'une mise en œuvre proactive, une politique portant sur la violence conjugale devient institutionnalisée, une simple formalité :

Nous avons ces ressources, mais personne n'a dit : « OK, maintenant nous allons lancer cette initiative dans toute la Colombie-Britannique et nous aurons une personne chargée de la formation qui viendra dans chaque région, et voici comment s'inscrire à cette formation », vous savez. Vraiment pousser pour un coup d'envoi. Sans quoi, ça devient en

quelque sorte institutionnel, ça revient aux politiques de ressources humaines et aux politiques opérationnelles de chaque milieu.

Trois répondantes ont nuancé leur propos voulant que la loi n'ait pas eu beaucoup d'impact, en remarquant que la présence d'un syndicat était un facteur susceptible de faire en sorte que la victime de violence conjugale puisse mobiliser davantage les protections de la législation en SST :

Je pense que les travailleuses et travailleurs syndiqués ont beaucoup plus de protections que ceux qui ne le sont pas, car ça devient difficile pour l'employeur d'ignorer ces obligations. Et, vous savez, lorsque quelqu'un est en crise, ce n'est pas le meilleur moment pour se défendre et défendre ses droits.

[...] Si un syndicat est déjà en place dans un milieu de travail, vous avez déjà une longueur d'avance en ce qui concerne la notion de communauté et ce que les travailleuses et travailleurs peuvent s'offrir mutuellement.

Si certaines répondantes attribuaient la faible mise en œuvre à l'inaction de l'organisme responsable de la SST, plusieurs autres facteurs susceptibles d'expliquer la situation ont également été mentionnés. Entre autres, plusieurs répondantes ont évoqué implicitement ou explicitement des tensions entre les façons de faire des groupes spécialisés en matière de violence conjugale et les employeurs :

Je pense que les différentes parties doivent apprendre à faire confiance à la législation. Les survivants, certes, mais aussi les groupes de défense des femmes à qui l'on demande de collaborer avec les employeurs. Ces groupes doivent faire confiance à la législation. Et il y a certains défis à surmonter. Nous avons parlé de l'équilibre entre confidentialité et sécurité. Le fait de ne pas pouvoir garantir la confidentialité est un obstacle pour les groupes. Un autre obstacle qui est apparu à plusieurs reprises est que certains groupes de femmes, dans mon cas, des maisons d'hébergement, ne veulent pas travailler avec l'employeur, mais seulement avec la survivante.

Mais si l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité du milieu de travail, ça devient nécessaire de travailler ensemble. Cela signifie donc une différence dans la façon dont nous avons traditionnellement fait les choses. Cela peut donner l'impression d'une approche moins centrée sur la survivante et c'est un défi pour les groupes de défense de droits.

Somme toute, malgré plusieurs éléments positifs évoqués et notamment le fait que l'inclusion de la violence conjugale dans le champ d'application de la législation de SST permette de dépasser la conception de la violence conjugale comme une affaire privée, le bilan de la mise en œuvre de la législation était mitigé. De plus, les répondantes n'avaient pas nécessairement une vision cohérente ou uniforme des rôles respectifs des maisons d'hébergement, des organismes responsables de la SST et des employeurs dans la mise en œuvre de la législation.

3. Discussion

À la lumière des données recueillies, la mise en œuvre de la législation en SST en ce qui a trait à la violence conjugale semble en être à ses balbutiements, situation bien résumée par la remarque d'une répondante un peu démoralisée voulant « [...] qu'il n'y ait pas encore de réelle volonté ». Étonnamment, c'est le cas autant dans les juridictions dans lesquelles la législation est en vigueur depuis une dizaine d'années que dans celles où elle est beaucoup plus récente.

Selon les résultats préliminaires de cette étude, les freins à une mise en œuvre plus active de la législation en SST sont de plusieurs ordres, et ceux-ci sont enchevêtrés les uns dans les autres. D'abord, les rôles respectifs des maisons d'hébergement et de l'organisme responsable de la SST ne font pas l'objet d'une compréhension commune. Fait significatif, aucune répondante n'était en contact avec une personne spécifique à l'organisme responsable de la SST dans sa juridiction. Dans deux juridictions où la législation était plutôt récente, l'organisme responsable de la SST se disait acteur autonome dans la mise en œuvre de la législation en matière de violence conjugale et n'avait pas consulté les groupes de femmes à ce sujet. Respectivement un an et trois ans après sa mise en vigueur, les répondantes n'avaient aucune connaissance de la mobilisation de la législation en SST dans un cas précis. Sans définition de leurs responsabilités respectives (et un financement en conséquence), les répondantes poursuivaient le même travail de sensibilisation auprès des employeurs qu'elles effectuaient depuis toujours et ne semblaient pas bénéficier d'un levier additionnel dans leurs initiatives en raison de la nouvelle législation.

Dans les juridictions où la législation est en vigueur depuis plus longtemps, la politique de l'employeur en matière de violence conjugale semble souvent être devenue une simple formalité, un piège bien connu dans le

domaine de la SST⁶⁷. Le recours des employeurs aux maisons d'hébergement pour offrir des sessions de formation sur la violence conjugale relevait d'éléments conjoncturels, et non d'un souci de satisfaire à leurs obligations légales à titre d'employeur. Si cette étude fournit quelques données sur les attitudes des personnes dans les groupes de femmes envers les organismes responsables de la SST, d'autres recherches sont sans doute nécessaires pour comprendre le point de vue des organismes responsables de la SST sur la mise en œuvre des dispositions sur la violence conjugale.

Par ailleurs, la proposition que des maisons d'hébergement agissent comme intermédiaires entre la victime et l'employeur a déjà été évoquée dans la littérature, mais sans que cette façon de faire soit associée à un cadre de SST :

De plus, le personnel des services sociaux, avec la permission de la victime, pourrait servir d'intermédiaire entre la victime et l'employeur (Lemon, 2001). En d'autres termes, une intervenante ou une personne en défense des droits des victimes pourrait parler au supérieur de l'employée, l'informer de la violence conjugale et de la situation de l'employée, et créer un plan en collaboration qui viserait à assurer la sécurité de l'employée et du milieu de travail, tout en permettant à l'employée de continuer à travailler. [Traduction libre] ⁶⁸

Cette manière de faire pourrait permettre de bénéficier de l'expertise de la ressource spécialisée en violence conjugale, tout en situant l'intervention dans le milieu de travail dans le contexte du respect d'une obligation légale pour l'employeur ; bref, d'avoir le meilleur des deux mondes.

Le rôle particulier que les maisons d'hébergement sont susceptibles de jouer dans la mise en œuvre de la législation SST en matière de violence conjugale rappelle des modèles de régulation de *co-enforcement* provenant du domaine des normes du travail. Dans un tel modèle, des groupes communautaires possédant des connaissances spécialisées – susceptibles d'offrir des contributions uniques (*non-substituable contributions*) et surtout bénéficiant de la confiance de populations difficiles à rejoindre pour l'organisme étatique responsable – servent de liaison sur le

⁶⁷ Frick, K. et Wren, J. (2000). Reviewing Occupational Health and Safety Management – Multiple Roots, Diverse Perspectives and Ambiguous Outcomes. Dans K. Frick, P. L. Jensen, M. Quinlan et T. Wilthagen (éd.), *Systematic Occupational Health and Safety Management: Perspectives on an International Development*, Elsevier, Oxford, 17-42.

⁶⁸ Swanberg, J. E., Macke, C. et Logan, T. K. (2006). Intimate partner violence, women, and work: Coping on the job. *Violence and Victims*, 21 (5), p. 574.

terrain pour assister l'organisme responsable à mettre en œuvre la loi⁶⁹. Une telle approche implique qu'au-delà de leur rôle politique traditionnel, des groupes communautaires acceptent de jouer un rôle dans l'opérationnalisation de la mise en œuvre de la loi. Une approche de *co-enforcement* nécessite un effort de coordination et la collaboration entre les groupes communautaires et de femmes, l'organisme étatique responsable et les travailleuses et travailleurs marginalisé·es ; elle est effective dans la mesure où il y a l'*alignement voulu* entre l'action de tous ces acteurs⁷⁰.

La notion de *co-enforcement* s'inscrit dans la reconnaissance grandissante d'un rôle pour les acteur·trices non étatiques dans les régimes de régulation⁷¹, notion qui permet peut-être de concilier les tendances en apparence contradictoires des mouvements des femmes à revendiquer l'intervention de l'État pour réglementer la violence conjugale au travail et le désir de maintenir un contrôle sur sa prise en charge. Une approche de *co-enforcement* pourrait jeter les bases d'un modèle permettant de mieux identifier les facteurs qui sous-tendent le bilan mitigé de la mise en œuvre de la législation en SST en matière de violence conjugale, et surtout de contribuer à aider à identifier les conditions pour une mise en œuvre permettant d'atteindre ses buts, c'est-à-dire de sécuriser les milieux de travail pour toutes et tous et de participer à la prévention de la violence conjugale. En effet, l'attitude ambivalente de certaines répondantes envers le régime de la SST rappelle l'ambivalence au sein de certains groupes communautaires appelés à participer à la mise en œuvre des normes du travail. Dans les deux cas, pour assurer une mise en œuvre efficace de la loi, les rôles des différent·es acteur·trices doivent faire l'objet d'une compréhension commune et être reconnus par l'octroi des ressources suffisantes.

Toujours en ce qui a trait aux freins à une mise en œuvre plus active de la législation, la sensibilisation à la violence conjugale émerge comme une précondition à l'instauration d'une politique efficace en matière de prévention de la violence conjugale au travail. Un appel strictement volontaire et atomisé à la formation dans les milieux de travail, conjointement à une offre de formation limitée par les maisons d'hébergement qui disposent de ressources modestes (et qui doivent d'abord répondre à des

⁶⁹ Amengual, M. et Fine, J. (2017). Co-enforcing Labor standards: the unique contributions of state and worker organizations in Argentina and the United States. *Regulation and Governance*, 11(1), 129-142.

⁷⁰ *Ibid*

⁷¹ Blanc, F. et Faure, M. (2018). Smart Enforcement: Theory and Practice. *European Journal of Law Reform*, 20(4), 78-103.

femmes et à des enfants en crise), compromet l'effectivité de la législation. Dans plusieurs juridictions, les rapports distants ou formalistes entre l'organisme responsable de la SST et les ressources spécialisées en violence conjugale n'aident en rien à combler ce manque.

De plus, certaines répondantes, ne paraissaient pas avoir entièrement confiance en la possibilité d'une prise en charge appropriée de la victime de violence conjugale au travail. À ce chapitre, elles invoquaient le caractère cyclique de la violence conjugale, la nécessité d'une approche centrée sur la survivante et tenant compte des traumatismes subis, les difficultés pour une victime à quitter la relation abusive, surtout si elle a des enfants ou si elle est en situation de précarité économique, et le risque de violence accru lors de la séparation. Cela semblait freiner leur élan à appeler à une mise en œuvre plus proactive de la part de l'organisme responsable de la SST. Parmi les répondantes, des tensions ont émergé autour d'enjeux tels l'équilibre entre la confidentialité et la sécurité lors d'un signalement, et l'obligation des collègues de signaler une collègue victime de violence conjugale à l'employeur. Dans un tel contexte, la formulation de revendications communes quant aux modalités de mise en œuvre de la législation sur la SST en matière de violence conjugale apparaît difficile. Des études additionnelles s'avèrent nécessaires pour cerner à quelle fréquence et dans quels types de cas ces tensions surgissent, et jusqu'à quel point elles se traduisent par des interventions concrètes fondamentalement différentes. Finalement, de façon générale, les répondantes semblaient peu familières avec les structures générales de SST, dont les droits participatifs – le droit de savoir, le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux, le droit de participer – des travailleuses et travailleurs. Dans leur esprit, le régime de la SST était plutôt synonyme d'obligations rigides pour les employeurs, ayant un contenu fixé d'avance (liste de contrôle, serrures sur des portes, etc.). À une exception près (et encore, de façon tangentielle), les répondantes n'ont pas non plus évoqué la possibilité que des structures de SST puissent permettre un cadre d'intervention basé sur la mobilisation militante des travailleuses et travailleurs et des processus de dialogue (*process-based frameworks*) (comité de SST, etc.), soit un cadre qui semble de prime abord beaucoup plus adapté à une approche féministe de prise en charge de la violence conjugale au travail. Il y a peut-être de la sensibilisation gouvernementale à effectuer auprès des groupes de femmes pour assurer que les intervenantes saisissent l'éventail de possibilités qu'offre le régime de la SST, sous réserve évidemment des difficultés généralisées de sa mise en œuvre.

Conclusion

Comme le démontrent tristement les féminicides associés à l'adoption de la législation en matière de violence conjugale dans le cadre des régimes provinciaux de la SST au Canada, l'argumentaire pour considérer la violence conjugale comme un enjeu de SST est implacable. Des travailleuses en meurent à leur poste ou aux alentours, là où leur ex-partenaire violent est en mesure de les localiser. Il faut absolument corriger la situation.

Cette étude comporte des limites importantes, entre autres parce qu'elle ne comprend que des données préliminaires provenant de cinq juridictions où la législation en matière de SST vise la violence conjugale. Toutefois, il est déjà clair que le bilan de la mise en œuvre de la législation en SST en matière de violence conjugale est mitigé. Pour que la législation puisse atteindre son but, la sensibilisation à la violence conjugale dans les milieux de travail paraît comme un élément incontournable, d'où l'importance d'une formation obligatoire sur la violence conjugale dans les milieux de travail.

De plus, le rôle des ressources communautaires spécialisées en matière de violence conjugale doit être assuré, à la fois pour élaborer des formations, pour guider l'organisme responsable de la SST dans ses interventions et pour prendre en charge de façon appropriée la personne ayant signalé être victime de violence conjugale. Des modèles de réglementation dans le domaine du travail, dont les approches de *co-enforcement*, peuvent servir de modèle pour structurer le recours à des acteur·trices non étatiques, comme les ressources communautaires spécialisées en matière de violence conjugale, dans la mise en œuvre de la législation en SST.

Les données recueillies lors de notre étude démontrent que la reconnaissance de la violence conjugale comme un enjeu de SST comporte son lot de défis. Par ailleurs, elle représente une opportunité de démontrer que le champ de la SST est fluide, évolutif et capable de tenir compte des risques de violence auxquels les femmes sont disproportionnellement exposées au travail, et, en même temps, une occasion de mobiliser un lieu important dans la lutte pour prévenir la violence conjugale.