

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE MODÈLE QUÉBÉCOIS D'AUTORÉGULATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ  
DU TRAVAIL ET LES RISQUES PSYCHOTRAUMATIQUES DES  
TRAVAILLEUSES EN MAISONS D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
MAÎTRISE EN DROIT DU TRAVAIL

PAR  
SHANIE ROY

AVRIL 2021

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»



## REMERCIEMENTS

Je souhaite d'abord remercier trois professeures du département des sciences juridiques de l'UQAM qui ont grandement marqué mon cheminement : particulièrement Laurence-Léa Fontaine, mais aussi Dalia Gesualdi-Fecteau et Rachel Cox. J'aimerais de même remercier chaleureusement l'ensemble du personnel du département ainsi que mes camarades de classe du deuxième cycle.

Je suis aussi reconnaissante envers mon directeur, Martin Gallié, qui a accepté de m'accompagner dans ce projet dès 2016 alors que je commençais à peine mes études en droit dans le cadre d'un certificat. Je tire beaucoup d'apprentissages de cet accompagnement et j'apprécie sincèrement la complicité intellectuelle développée.

Également, je tiens à souligner le soutien indéfectible et indispensable de Francis Picard-Dufresne. Sa présence active et bienveillante tout au long de mon parcours parsemé d'embûches s'est révélée essentielle à ma réussite. Ses précieux encouragements m'ont toujours permis de retrouver la motivation nécessaire pour surmonter les difficultés.

Finalement, ce mémoire n'aurait été possible sans le soutien financier du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (bourse à la maîtrise en recherche) et du Conseil de recherches en sciences humaines (bourse d'études supérieures du Canada Joseph-Armand-Bombardier). De plus, j'ai également eu la chance d'obtenir une bourse d'excellence de l'Institut Santé et Société.

Merci infiniment à Paul M. Gareau.

## DÉDICACE

En l'honneur d'Andrea Dworkin, théoricienne féministe, militante et survivante de violences masculines :

Nous avons eu un mouvement génial qui a sauvé énormément de vies humaines. Et moi, tout particulièrement, je vous remercie et vous salue, celles d'entre vous qui travaillez dans des centres d'accueil pour femmes violées, et dans des maisons d'hébergement pour femmes battues. J'aurais sacrément aimé que vous soyez là à certains moments de ma vie. À l'époque, quelqu'un de mon âge [...] ne pouvait bénéficier d'aucune aide, du genre d'aide que nous offrons aujourd'hui. Mais nous devons maintenant changer d'optique. Nous devons empêcher que ça se produise. Parce que, sinon, nous acceptons que, dans notre condition de femme, le viol soit normal, la violence infligée aux femmes *soit* normale. Et la question est : comment réguler ça ? Comment le réduire ? [...] nous devons trouver un moyen d'empêcher les hommes de faire du mal aux femmes<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Andrea Dworkin, *Souvenez-vous, résistez, ne cédez pas: anthologie*, traduit par TRADFEM, Paris et Québec, Syllepse et Remue-ménage, 2017 aux pp 142–43.

## AVANT-PROPOS

Au départ, nous avons l'intention d'étudier les conditions de travail des intervenantes en maisons d'hébergement, puis de nous interroger sur les difficultés d'application des droits du travail dans le secteur des organismes communautaires. Nous voulions aussi mieux comprendre la posture de ces travailleuses par rapport à l'activité d'intervention auprès des femmes victimes de violences.

D'un côté, nous nous sommes aperçue de la détresse psychologique anormalement élevée du personnel, des atteintes aux normes du travail, de la faible syndicalisation, du haut taux de roulement, de la précarité d'emploi, de la non-reconnaissance de l'ampleur du problème de la violence masculine... De l'autre, nous constatons peu de recours, hormis une part considérable de demandes d'indemnisations pour des lésions psychologiques.

Nous pensions, après une brève revue de la littérature, que ces dernières ne mobilisaient peut-être pas assez le droit du travail. Nous avons alors analysé à nouveau les décisions accessibles et les nombreux témoignages d'intervenantes féministes, pour tenter de trouver la source de cette faible mobilisation formelle des droits du travail.

Éventuellement, nous nous sommes surprise quelques fois à penser que, dans une certaine mesure, elles étaient peut-être un peu responsables de leurs propres souffrances au travail. Peut-être qu'en choisissant ce travail ardu, en s'affichant féministes ou en s'identifiant aux femmes victimes de violences, elles auraient, en

quelque sorte, contribué indirectement à leur propre malheur ? Qu'en soutenant des femmes fuyant des relations coercitives tout en ne revendiquant pas massivement leurs propres droits du travail, il fallait nécessairement s'y attendre ? Est-ce que ces travailleuses étaient trop dans une dynamique du don de soi (*care*) pour lutter ? Et c'est là que nous avons dû prendre du recul, prendre le temps d'analyser en nous ce qui c'était produit : de détentrices de droits à complices de leurs sorts. Comment nous étions-nous déconnectée de leurs vécus de travailleuses ?

Ces troublants questionnements sont restés en suspens pour de nombreux mois, jusqu'à l'arrivée de la COVID-19. Cette crise sanitaire a grandement ébranlé le réseau d'hébergement pour femmes en raison de la recrudescence de la violence conjugale et des défis que cela a engendrés en matière d'intervention. En effet, les femmes victimes de violences conjugales ne quittaient plus autant leurs conjoints violents en raison du confinement et du climat d'insécurité économique. En même temps, les demandes d'aide montaient en flèche. Problème de taille pour des intervenantes féministes qui étaient déjà dépassées, faute de moyens adéquats.

Cette pandémie nous a fait vivre un tel sentiment d'impuissance. Sentiment qui a été lourdement partagé par les intervenantes à travers divers canaux de communication. Et c'est justement dans les cris d'alarme des travailleuses lancés à la classe politique et leurs messages à l'intention des victimes que nous avons pu apercevoir une magnifique mobilisation en santé et en sécurité du travail. Dans ces actes de mise de l'avant de la problématique, il y avait là, pour elles, une résistance à l'invisibilité de leur expertise et au dénigrement de leur rôle essentiel. C'était un affront au gouvernement qui négligeait ses responsabilités à l'égard des droits des femmes et de ses « partenaires » communautaires.

Plus largement, cet épisode a changé radicalement notre façon de comprendre la santé et la sécurité du travail, puis son encadrement juridique. Pour ces travailleuses, la

revendication des droits du travail semble plutôt passer par une lutte de la reconnaissance sociale de la problématique qu'elles affrontent au quotidien, beaucoup trop souvent à leurs risques et périls. Une donnée que nous avons jusqu'aux mesures de confinement négligé l'ampleur : le « mépris » qu'énormément d'entre elles vivent à titre d'intervenante auprès des victimes de violences masculines et le déni de l'ampleur des violences exercées par les hommes sur les femmes et les enfants, puis de leurs conséquences sur l'ensemble de la société dont les intervenantes qui sont au front. Il faut savoir qu'elles doivent travailler dans des lieux confidentiels protégés de vitres pare-balles afin d'être plus en sécurité. Par ailleurs, nombre d'entre elles n'explique pas la nature précise de leur travail à autrui afin d'éviter la médisance sur leurs fonctions « féministes », ou même, par protection face aux risques de violences ou autres représailles d'hommes violents.

Ainsi, en prenant publiquement la parole dès le début de la pandémie, les travailleuses du réseau d'hébergement pour femmes souhaitaient non seulement défendre les femmes victimes de violence conjugale, mais la légitimité même de leur travail. Il y avait là une tentative de faire reconnaître l'importance cruciale de leur rôle et la nécessité d'obtenir un financement subséquent. Autrement dit, sur le plan juridique, défendre informellement, mais avec ardeur, les victimes constituait une participation active à l'élimination à la source des risques qu'elles vivaient comme intervenantes. En ce sens, porter le projet d'un monde sans violence faite aux femmes représentait une modalité de militance radicale en santé et en sécurité du travail.

De ces réflexions, nous avons compris que les intervenantes étaient d'autant plus victimes d'un déni de reconnaissance des risques auxquels elles étaient exposées, car reconnaître ceux-ci mènerait non seulement à une meilleure compréhension des risques que vivent les femmes au travail, mais engendrerait nécessairement une prise de conscience beaucoup plus large et lourde de conséquences : celle de reconnaître la

véritable ampleur des violences conjugales. C'est précisément ce qui nous avait mené à penser, pendant un moment, que les intervenantes étaient peut-être en partie responsables de leurs conditions. Comme certaines disent ne pouvoir séparer « la femme » de « l'intervenante », nous avons, peut-être par préservation, séparé « la femme » de « la chercheuse » pour ne plus percevoir, un instant, la banalisation du fléau des violences envers les femmes.

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS .....	vi
LISTE DES FIGURES.....	xii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES .....	xiv
RÉSUMÉ .....	xvi
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I Mise en contexte.....	4
1.1 La Loi sur la santé et la sécurité du travail .....	4
1.2 Les rapports sociaux de sexe et la santé et la sécurité du travail.....	9
1.3 Le travail en maisons d’hébergement pour femmes .....	12
CHAPITRE II Orientations pratiques et théoriques de la recherche .....	17
2.1 Objectifs de recherche .....	17
1 <sup>er</sup> objectif .....	17
2 <sup>e</sup> objectif .....	19
2.2 Problématique et cadre théorique .....	21
2.3 Méthodologie.....	27
2.3.1 La démarche et la méthode de recherche .....	27
2.3.2 La technique de collecte de données et d’analyse.....	28
CHAPITRE III La mise en oeuvre de la régulation en santé et en sécurité du travail .....	34
3.1 Les modalités de protection et de participation en santé et en sécurité du travail.....	34

3.1.1	Les droits et les obligations du régime québécois en prévention.....	35
3.1.2	Les stratégies de régulation en santé et sécurité du travail .....	39
3.1.3	Le modèle québécois d'autorégulation mandatée .....	43
3.2	Les approches théoriques en régulation de la santé et de la sécurité du travail.	47
3.2.1	Le champ des études sur la régulation en santé et en sécurité du travail	48
3.2.2	Le sous-champ des études en <i>frontline safety</i> .....	51
3.2.3	Les modalités de mobilisation des droits en santé et en sécurité du travail.....	57
CHAPITRE IV Les enjeux en santé et en sécurité du travail dans les maisons d'hébergement pour femmes.....		
64		
4.1	Les conditions dans le secteur communautaire .....	64
4.1.1	L'État et le secteur communautaire.....	65
4.1.2	Les réalités du travail en secteur communautaire .....	68
4.1.3	La santé et la sécurité du travail dans le secteur communautaire .....	74
4.2	Le travail d'intervention auprès des femmes victimes de violences .....	79
4.2.1	Les maisons d'hébergement pour femmes au Québec.....	80
4.2.2	Les risques du travail d'aide et de luttes en violences faites aux femmes .....	85
4.2.2.1	La notion de risques psychotraumatiques .....	87
4.2.2.2	Les risques psychotraumatiques en maisons d'hébergement pour femmes.....	95
4.3	Les mesures de prévention en matière de lésions psychologiques applicables aux maisons d'hébergement pour femmes.....	109
4.3.1	La LSST et les risques psychotraumatiques .....	110
4.3.2	Les stratégies d'élimination des risques .....	112
4.3.2.1	Les stratégies individuelles de prévention .....	113
4.3.2.2	Les stratégies organisationnelles de prévention.....	114
4.3.2.3	Agir sur le contexte social.....	122
DISCUSSION .....		
124		
Un contexte singulier .....		
124		
La synthèse.....		
127		
Les particularités de la résistance des intervenantes à la pénibilité du travail .....		
130		

Les limites de la recherche et pistes futures.....	133
Le transfert de connaissances vers le milieu.....	134
CONCLUSION.....	135
ANNEXE A Le comité logement pour les droits des victimes de violence conjugale .....	137
ANNEXE B Les idéaux-types des régimes en santé et en sécurité du travail.....	138
ANNEXE C Les groupes de secteurs d'activité.....	139
ANNEXE D Les tensions théoriques dans les études de sécurité des premières lignes .....	140
BIBLIOGRAPHIE.....	141

## LISTE DES FIGURES

Figure 1 Les conditions de SST dans les maisons d'hébergement pour femmes : les  
risques psychotraumatiques.....p.96

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

BO	Burnout
CLP	Commission des lésions professionnelles
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CNP	Classification nationale des professions
CPQ	Conseil du patronat du Québec
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
DSM	Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux de l'Association américaine de psychiatrie (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders)
ESPT	État de stress post-traumatique
FC	Fatigue de compassion
IRIS	Institut de recherche et d'informations socio-économiques
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail

OMS	Organisation mondiale de la santé
SST	Santé et sécurité du travail
STS	Stress traumatique secondaire
TV	Traumatisme vicariant

## RÉSUMÉ

Ce mémoire de maîtrise en sciences juridiques porte sur la mise en œuvre de Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et sur son application dans les maisons d'hébergements pour femmes du secteur communautaire. Choisisant un terrain relativement méconnu en santé et en sécurité du travail, les risques particuliers des petites organisations sociales offrant ce type de services publics sont peu reconnus : un stress élevé, une grande charge émotionnelle, une faible reconnaissance en lien avec les efforts, une importante proximité relationnelle avec le public et un moindre contrôle sur l'activité de travail. À ces risques, en prenant le cas des intervenantes en violences faites aux femmes, nous ajoutons le danger de traumatisation indirecte ou secondaire et l'insécurité des lieux. À partir de la posture de ces travailleuses et en optant pour un modèle d'analyse des techniques de réglementation en droit du travail, nous avons examiné les différentes modalités et méthodes d'activation du régime préventif en matière de santé et de sécurité. Également, notre démarche vise à améliorer les connaissances sur les risques du travail d'intervention dans le domaine des violences faites aux femmes. Pour ce faire, notre recherche s'est fondée sur l'analyse de la littérature, de la jurisprudence relative au secteur concerné et de centaines de témoignages d'intervenantes en appui aux constats issus de la littérature. Nous avons pu constater que le modèle québécois d'autorégulation mandatée ou de « prise en charge par les milieux de travail » impose un fardeau considérable de mobilisation du droit sur les personnes salariées et n'assure pas l'atteinte réelle des objectifs de la LSST. Ce modèle ne prend pas effectivement en compte la différenciation du pouvoir entre les parties employeuses et employé-e-s, puis au sein de la hiérarchie interne. Le moindre pouvoir des travailleur-se-s au bas de l'échelle explique la prévalence des modes informels de recours et d'accès à la protection de la Loi. Le contrôle externe effectif de l'État et la participation formelle collective sont des principes qui n'ont jamais vraiment pu voir le jour en raison des rapports de force du travail. Ce faisant, les petites organisations communautaires en sous-traitance dans les services sociaux peinent à assurer les droits et obligations en santé et en sécurité du travail.

Mots clés : santé et sécurité du travail, mise en œuvre de la régulation, droit du travail, autorégulation, mobilisation du droit, maisons d'hébergements pour femmes, travail d'intervention communautaire, risques psychotraumatiques.

## ABSTRACT

This Masters thesis in legal studies questions the implementation of the Occupational Health and Safety Act (*Loi sur la santé et la sécurité au travail – LSST*) in community-led battered women shelters. In general, health and safety risks in small non-profit and community organizations remain largely unknown and seldom recognized, although they usually include: heavy stress and emotional burden, lack of recognition despite heavy workload, close and sometimes personal relationships with users, and low control over working conditions. Furthermore, examining the realities of community organizing toward violence against women reveal that shelter workers not only face these previous risks but can also be exposed to secondary traumatization and unsafe or violent environments. From a worker's perspective furthered with the use of an analytical model of labour law's regulations, we scrutinized the different activation methods of prevention measures regarding health and safety in battered women shelters. Our research was based on an analysis of the literature, case law relating to the sector in question and certain testimonies from stakeholders in support of the findings from the literature. Fundamentally, our thesis defends that the quebecer model of workplace autoregulation inflicts a considerable liability to the mobilization of rights by workers and deters the attainment of LSST's objectives. We argue that this model does not realistically take into account the hierarchies between employees and employers, as well as between employees themselves. We also advance that the lack of formal power of bottom-line workers causes a surge of informal modes of action in order to get access to the law's protection. We thus posit that in Québec, effective and external state intervention and formal workplace collective participation are both limited, due to the inherent structure of labour relations. In this broader context, small community organizations that act as subcontractors for public social services have a hard time insuring rights and obligations regarding health and safety at work, which indirectly undermines the quality of the services given to the public.

Keywords: occupational health and safety, law implementation, self-regulation, labour law, mobilisation of the law, non-profit social services, community workers, battered women shelters, psychotraumatic risks

## INTRODUCTION

Outre notre expérience professionnelle, le choix de ce sujet repose aussi sur un constat, quelque peu paradoxal : alors que de nombreuses études traitent des violences faites aux femmes, que le ministère multiplie les programmes et fait de la lutte contre ces violences une priorité d'action<sup>2</sup>, il n'existe que très peu de travaux sur les conditions de travail de celles qui apportent une aide quotidienne aux milliers de femmes et d'enfants victimes de violences.

Les rares travaux accessibles sur les travailleuses dans la centaine de maisons d'hébergement pour femmes que compte le Québec témoignent pourtant unanimement de la dureté des conditions de travail, particulièrement sur le plan de la santé et de la sécurité du travail. Il nous apparaît discutable que l'on porte si peu d'attention aux conditions de ces travailleuses mettant en œuvre des programmes publics, alors que l'on avance souvent que le Québec est un exemple en matière d'égalité entre les sexes.

---

<sup>2</sup> Québec, Secrétariat à la condition féminine, *Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle, 2008-2013*, Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle, 2008, en ligne : <[www.scf.gouv.qc.ca](http://www.scf.gouv.qc.ca)>; Québec, Secrétariat à la condition féminine, *Bilan de la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental 2004-2009 en matière de violence conjugale*, Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle, 2011, en ligne : <[publications.msss.gouv.qc.ca](http://publications.msss.gouv.qc.ca)>; Québec, Secrétariat à la condition féminine, *Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale: prévenir, dépister, contrer*, Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle, 2013, en ligne : <[www.msss.gouv.qc.ca/publications](http://www.msss.gouv.qc.ca/publications)>; Québec, Secrétariat à la condition féminine, *Ensemble pour l'égalité: stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, 2017, en ligne : <[www.scf.gouv.qc.ca](http://www.scf.gouv.qc.ca)>.

En l'absence de données substantielles sur les conditions de réalisation de cette « priorité gouvernementale »<sup>3</sup>, il nous apparaît important d'analyser les nombreuses difficultés que vivent les intervenantes chargées d'appliquer ces politiques.

À la suite de ces réflexions et constats, ce projet de maîtrise — qui s'est avéré hautement plus chargé émotionnellement que prévu — poursuit deux objectifs. Nous souhaitons, d'une part, contribuer à l'étude des modalités et méthodes d'activation du régime québécois de prévention en santé et en sécurité du travail que prévoit la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)<sup>4</sup>. D'autre part, notre démarche s'inscrit dans la reconnaissance des risques du travail d'intervention dans le domaine des violences faites aux femmes.

Nous savons aussi que ce projet prend pour appui un terrain d'étude peu commun pour étudier la régulation de la santé et de la sécurité du travail : un sous-secteur du milieu des organismes communautaires. En effet, la discipline a porté et porte toujours majoritairement sur des contextes de travail où les hommes sont majoritaires (surtout en grandes entreprises syndiquées). Nous sommes donc également dans une visée de recherche féministe dans cet effort de contribution aux connaissances en santé et en sécurité du travail.

En prenant le cas du réseau des maisons d'hébergements pour femmes, il sera intéressant d'analyser comment le modèle de l'autorégulation en santé et sécurité au travail (SST) et le renforcement du « partenariat » État-communautaire conditionnent la prise en charge de la SST des intervenantes.

---

<sup>3</sup> Fanny Lévesque, « Lutte contre la violence conjugale: “Je veux que ça bouge!” », *La Presse [de Montréal]* (30 janvier 2020).

<sup>4</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ 1979, c S-21 [LSST].

Pour ce faire, en premier lieu (chapitre 1), nous ferons une brève mise en contexte sur la LSST (1.1), les rapports sociaux de sexe et la SST (1.2) et le travail en maison d'hébergement pour femmes (1.3).

En deuxième lieu (chapitre 2), nous présenterons les objectifs de recherche (2.1), la problématique et le cadre théorique (2.2) ainsi que la méthodologie appliquée (2.3).

En troisième lieu, nous ferons état des travaux portant sur la mise en œuvre de la régulation en SST (chapitre 3) en abordant les modalités de protection et de participation (3.1) (les droits et obligations, les stratégies de régulation et le modèle de l'autorégulation) et les approches théoriques en régulation de la SST (3.2) (le champ des études sur la régulation, le sous-champ des études de la sécurité des premières lignes et les modalités de mobilisation des droits).

En quatrième lieu, nous rapporterons les enjeux en SST en maisons d'hébergement pour femmes (chapitre 4) en passant par un portrait des conditions de travail dans le secteur communautaire (4.1) (le rôle de l'État, les réalités du travail et la SST) et du travail d'intervention auprès des femmes (4.2) (le sous-secteur des maisons d'hébergement et les risques du travail en violences faites aux femmes). Dans ce chapitre, nous dévoilerons notre analyse des témoignages d'intervenantes. Nous allons conclure ce chapitre par une présentation des mesures de prévention applicables (4.3).

Les chapitres 3 et 4 contenant nos résultats constitueront le corps de ce mémoire.

En dernier lieu (discussion), nous tenterons une synthèse finale des éléments afin de répondre à nos réflexions et questionnements.

## CHAPITRE I

### MISE EN CONTEXTE

Dans ce premier chapitre, nous contextualiserons notre sujet de recherche et notre terrain. Nous jetterons quelques bases analytiques et prémisses portant sur : la Loi sur la santé et la sécurité du travail (1.1), les rapports sociaux de sexe et la santé et la sécurité du travail (1.2), le travail en maisons d’hébergement pour femmes (1.3).

#### 1.1 La Loi sur la santé et la sécurité du travail

Au Québec, le cadre légal en santé et en sécurité du travail (SST) est constitué de deux lois : l’une visant la prévention des lésions professionnelles soit la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) adoptée en 1979 et l’autre l’indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles soit la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)<sup>5</sup> adoptée en 1985<sup>6</sup>. Ces deux volets fonctionnent

---

<sup>5</sup> *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ 1985, A-3001 [LATMP].

<sup>6</sup> Katherine Lippel, « Une réforme du régime québécois de santé et de sécurité du travail: pour qui ? pourquoi ? pour quand ? » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras,

sous des modes opératoires distincts<sup>7</sup>; le régime de prévention relève du pouvoir d'intervention en matière de conditions de travail et le régime de réparation, quant à lui, est un régime étatique d'indemnisation sans égard à la faute remplaçant un régime de responsabilité civile<sup>8</sup>.

En ce qui concerne leur champ d'application, la LSST ne s'applique qu'aux entreprises de compétences provinciales, mais la LATMP s'applique sans distinction aux entreprises ayant un établissement au Québec<sup>9</sup>.

Si le pouvoir de légiférer en matière de conditions de travail est présumé être de compétence provinciale (propriété et droits civils)<sup>10</sup>, la LSST ne s'applique pas lorsqu'un emploi relève directement ou indirectement d'un champ de compétence fédérale<sup>11</sup>. Pour la LATMP, elle s'applique autant aux entreprises fédérales, car la portée de la loi ne touche « ni aux relations de travail, ni aux conditions de travail, ni à la gestion ou aux opérations des entreprises »<sup>12</sup>.

---

dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : Pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 371 à la p 371.

<sup>7</sup> *Ibid* à la p 372; *Bell Canada c Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988] 1 RCS 749 au para 286 citant Katherine Lippel, « Droit des travailleurs québécois en matière de santé (1885 1981) » (1981 82), 16R.J.T. 329, à la p. 331.

<sup>8</sup> Lippel, *supra* note 6 à la p 372; Marie-Claude Prémont et Maurice Tancelin, « L'indemnisation des victimes d'accident du travail : une histoire de contre-courants » (1998) 39:2-3 C de D 233, DOI : 10.7202/043492ar; *Bell Canada c Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, *supra* note 7 au para 294.

<sup>9</sup> Lippel, *supra* note 6 à la p 372; Katherine Lippel, « L'avenir du droit de la santé et de la sécurité du travail dans le contexte de la mondialisation » (2016) 47:2 RD Ottawa 535 à la p 540.

<sup>10</sup> *Bell Canada c Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, *supra* note 7 au para 203 citant *Toronto Electric Commissioners v. Snider*, [1925] A.C. 396 (C.P.).

<sup>11</sup> *Tessier Ltée c Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [2012] 2 RCS 3 au para 11 citant *Toronto Electric Commissioners c. Snider*, [1925] A.C. 396 (C.P.).

<sup>12</sup> *Bell Canada c Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, *supra* note 7 au para 295.

Dans la décision *Bell Canada c. Québec*, après l'examen de l'ensemble des dispositions de la LSST et en adoptant le principe de l'exclusivité des compétences<sup>13</sup> ou une « conception classique du partage des pouvoirs »<sup>14</sup>, il est statué que :

le législateur ne pouvait manquer d'entrer directement et massivement d'une part dans le domaine des relations de travail et des conditions de travail et, d'autre part [...] dans le domaine de la gestion et des opérations des entreprises. Par le fait même, il s'interdisait de viser et d'atteindre par sa loi les entreprises fédérales<sup>15</sup>.

Pour ce qui nous intéresse, ce jugement dévoile un aspect fondamental de la LSST à savoir un certain encadrement légal du droit de gérance. En d'autres termes, cette Loi procure un rare encadrement collectif et étatique de la gestion des entreprises, puis des conditions et relations de travail. C'est précisément pourquoi, dans le cadre de ce projet de mémoire en droit du travail, nous choisissons de nous centrer sur la LSST. Nous souhaitons analyser le processus en amont des demandes d'indemnisation, là où les modalités de l'exposition aux risques du travail sont régulées ou négociées<sup>16</sup>.

Essentiellement, le cadre légal de la LSST comprend : (1) un régime de base constitué de dispositions applicables à l'ensemble du personnel et des entreprises de

---

<sup>13</sup> Eugénie Brouillet, « La dilution du principe fédératif et la jurisprudence de la Cour suprême du Canada » (2005) 45:1 C de D 7 à la p 75, DOI : 10.7202/043783ar.

<sup>14</sup> *Ibid* à la p 51.

<sup>15</sup> *Bell Canada c Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, supra note 7 au para 129.

<sup>16</sup> Paul Almond et Garry Gray, « Frontline safety: understanding the workplace as a site of regulatory engagement » (2017) 39:1 Law & Policy 5, DOI : 10.1111/lapo.12070; Garry Gray et Susan S Silbey, « The other side of the compliance relationship » dans Christine Parker et Vibeke Lehmann Nielsen, dir, *Explaining Compliance : Business Responses to Regulation*, Cheltenham (R-U), Edward Elgar, 2011, 123; Garry Gray, « Constraints to Upholding Workplace Safety Laws and Regulations within Organizations » (2011) 77:1 Dr et soc 57, DOI : 10.3917/drs.077.0057.

compétences provinciales<sup>17</sup> ; puis (2) des mécanismes collectifs de prévention obligatoires pour certains groupes d'emploi<sup>18</sup> jugés prioritaires<sup>19</sup>.

Pour ce qui est des droits du régime général, la LSST établit que l'ensemble des travailleur-se-s ont droit à des conditions qui respectent leur santé et leur sécurité<sup>20</sup>. Ce cadre légal prévoit aussi un droit de refus<sup>21</sup>, un droit de retrait préventif<sup>22</sup> et un droit de retrait spécifique pour les travailleuses enceintes<sup>23</sup>, mais aussi des droits de savoir (être

---

<sup>17</sup> Alain Marchand, Nancy Beauregard et Christian Voirol, « Un portrait de la situation de la santé et de la sécurité du travail au Québec » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 111 aux pp 127–28; Danièle Champoux et al, « L'environnement des petites entreprises en santé et en sécurité du travail : tour d'horizon des résultats de la recherche et des enjeux particuliers en contexte québécois » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 271 aux pp 277–80.

<sup>18</sup> Les groupes visés sont les secteurs d'activité économique I à III : (I) le bâtiment et les travaux publics ; l'industrie chimique; la forêt et les scieries; les mines, les carrières et puits de pétrole; la fabrication de produits en métal; et (II) l'industrie du bois; l'industrie du caoutchouc et des matières en plastique; la fabrication d'équipement de transport; la transformation des métaux; la fabrication des produits minéraux; ainsi que (III) l'administration publique; l'industrie des aliments et boissons; l'industrie du meuble; l'industrie du papier; le transport et entreposage. Cependant, le groupe III n'est pas visé par l'obligation de mettre en place un comité de SST et un représentant à la SST. De plus, les entreprises de moins de 20 employé-e-s ne sont pas visées par l'obligation d'application de ces mécanismes. (Geneviève Baril-Gingras et al, « Organiser la prévention de manière systématique, dans tous les lieux de travail, la redynamiser et prendre en compte les changements du travail et de l'emploi » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 397 aux pp 403–04.)

<sup>19</sup> Marchand, Beauregard et Voirol, *supra* note 17 aux pp 123–27; Geneviève Baril-Gingras, « La production sociale de la santé et de la sécurité du travail » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *Intervention en santé et en sécurité du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 23 aux pp 46–47.

<sup>20</sup> LSST, *supra* note 4 art 9.

<sup>21</sup> *Ibid* arts 12–31.

<sup>22</sup> *Ibid* arts 32–39.

<sup>23</sup> Karen Messing, *Les souffrances invisibles: Pour une science du travail à l'écoute des gens*, Traduit par Marianne Champagne, Montréal, Écosociété, 2016 aux pp 217–19; LSST, *supra* note 4 arts 40–48.

informé des risques et avoir les connaissances pour s'en prémunir) et de participation à la prévention<sup>24</sup>.

En ce qui a trait aux obligations des parties, d'un côté, le régime de base de la LSST stipule que les employeurs ont l'obligation de prendre « les mesures nécessaires » pour assurer la SST dont la mise en place de formation, de méthodes de travail, de moyens de protection et de techniques d'identification, de contrôle et d'élimination des risques<sup>25</sup>. De l'autre côté, les obligations des travailleur-se-s comprennent de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, sécurité ou intégrité physique et de « participer à l'identification et à l'élimination des risques »<sup>26</sup>. Par ailleurs, pour tenter de protéger le personnel dans l'exercice de leurs droits et obligations découlant du régime de base ainsi que des mécanismes spécifiques, la LSST met à leur disposition un recours contre les représailles des employeurs<sup>27</sup>.

En ce qui concerne les mécanismes collectifs de prévention, la LSST prévoit cinq mesures : la nomination d'une personne représentante à la prévention, la création de comités paritaires de SST, l'implantation des programmes de prévention et de santé, et enfin la mise sur pied d'associations sectorielles paritaires<sup>28</sup>. Ces mécanismes ne sont toutefois toujours pas requis pour la majorité des secteurs d'activité économique<sup>29</sup> dont les services sociaux du secteur communautaire.

---

<sup>24</sup> LSST, *supra* note 4 arts 49(5), 51(9).

<sup>25</sup> *Ibid* art 51.

<sup>26</sup> *Ibid* arts 49(2), (5).

<sup>27</sup> *Ibid* art 227.

<sup>28</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 58.

<sup>29</sup> Baril-Gingras et al, *supra* note 18 à la p 403.

## 1.2 Les rapports sociaux de sexe et la santé et la sécurité du travail

Pour aborder l'enjeu de la santé et de la sécurité au travail d'un groupe professionnel composé exclusivement de femmes, il convient de s'intéresser aux relations entre les travailleuses et la régulation en SST.

Le régime québécois de prévention des risques au travail accuse un écart important entre les connaissances en SST dans les secteurs majoritairement féminins et celles portant sur les secteurs à prépondérance masculine<sup>30</sup>. Karen Messing, professeure émérite du Département des sciences biologiques de l'UQAM, avance que ce n'est que récemment que la recherche en SST s'intéresse davantage aux secteurs où œuvrent les femmes<sup>31</sup>.

Pourtant, d'après cette chercheuse, les connaissances en SST sont « une des conditions essentielles à la mise en place d'un véritable dispositif de protection de la santé des travailleuses »<sup>32</sup>. En effet, c'est en reconnaissant les risques des secteurs d'activités salariées des femmes qu'il devient possible de mettre en œuvre des mesures de prévention efficaces basées sur une compréhension fine de leurs conditions de travail et de ses effets sur leur santé globale<sup>33</sup>.

Mais, en quoi le travail des femmes diffère-t-il de celui des hommes sur le plan de la santé et de la sécurité au travail ? Tout d'abord, les femmes occupent plus fréquemment

---

<sup>30</sup> Karen Messing, *La santé des travailleuses : la science est-elle aveugle?*, Montréal, Remue-ménage, 2000 à la p 8.

<sup>31</sup> Katherine Lippel et Rachel Cox, « 8. Invisibilité des lésions professionnelles et inégalités de genre: le rôle des règles et pratiques juridiques » dans Annie Thébaud-Mony et al, dir, *Santé au travail: Approches critiques*, Paris, La Découverte, 2012, 153 à la p 165.

<sup>32</sup> Messing, *supra* note 30 à la p 8.

<sup>33</sup> *Ibid.*

des emplois précaires dont les risques sont moins reconnus par les médecins, les juges et les responsables politiques<sup>34</sup>. Les femmes, bien plus que les hommes, sont confrontées à des contraintes organisationnelles spécifiques : proximité relationnelle avec le public, travail émotionnel exigeant, faible pouvoir décisionnel et peu de reconnaissance en lien avec les efforts exigés<sup>35</sup>. Ces réalités ignorées par les politiques de prévention contribuent à la complexification de la prise en compte des lésions professionnelles des travailleuses<sup>36</sup> :

les femmes ne sont pas indemnisées pour leurs maladies et accidents professionnels parce que le système d'indemnisation a été conçu pour traiter des problèmes typiques des emplois traditionnellement masculins. Cette situation tourne rapidement au cercle vicieux: les problèmes de santé des travailleuses ne sont pas reconnus comme tels, ne sont pas pris au sérieux et ne coûtent donc pas assez cher pour qu'on s'en préoccupe<sup>37</sup>.

Par ailleurs, les femmes doivent davantage faire appel des décisions en réclamation que les hommes afin d'obtenir une indemnisation<sup>38</sup>. Sachant que les femmes ont généralement un accès moindre à la justice<sup>39</sup>, les travailleuses victimes de lésions professionnelles doivent en plus composer avec les coûts psychologiques et économiques d'un tel parcours de contestation<sup>40</sup>. Ces éléments constituent, d'après les

---

<sup>34</sup> Lippel et Cox, *supra* note 31 à la p 35.

<sup>35</sup> Karen Messing, « Ce genre qui cache les risques qu'on ne saurait voir » dans Annie Thébaud-Mony et al, dir, *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 2015, 106 à la p 108; Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 35.

<sup>36</sup> Lippel et Cox, *supra* note 31 à la p 35.

<sup>37</sup> Messing, *supra* note 30 à la p 38.

<sup>38</sup> Lippel et Cox, *supra* note 31 à la p 167.

<sup>39</sup> Rachel Chagnon, « Les femmes et la justice au Canada : quelle justice ? » [2016] 16 *Nouveaux Cahiers socialisme* 111; Pierre-Claude Lafond, *L'accès à la justice civile au Québec: portrait général*, Cowansville (QC), Yvon Blais, 2012 à la p 91; Mary Jane Mossman, « "Shoulder to Shoulder": Gender and Access to Justice » (1991) 10 *Windsor YB Access Just* 351.

<sup>40</sup> Lippel et Cox, *supra* note 31 à la p 167; Katherine Lippel et al, *Traiter la réclamation ou traiter la personne? : Les effets du processus sur la santé des personnes victimes de lésions professionnelles*, Montréal, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2005, en ligne : <<http://sac.uqam.ca>>.

juristes Rachel Cox et Katherine Lippel, « un obstacle supplémentaire à l'identification et à la reconnaissance de leurs lésions professionnelles »<sup>41</sup>.

Ce faisant, il semble que la division sexuelle du travail est reflétée dans l'attention scientifique et gouvernementale en santé et en sécurité du travail<sup>42</sup>. Les institutions de recherche et de régulation se concentrent davantage sur les secteurs d'emplois dominés historiquement par les hommes. En d'autres termes, le travail des hommes est considéré comme plus dangereux et donc méritant une meilleure protection<sup>43</sup>. Cette reconduction des rapports sociaux de sexe<sup>44</sup> dans le régime en SST renforce l'invisibilisation des risques au travail des femmes et réifie la banalisation des problématiques qu'elles rencontrent<sup>45</sup>.

---

<sup>41</sup> Lippel et Cox, *supra* note 31 à la p 167.

<sup>42</sup> Karen Messing, « Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables ? » (2009) 22:2 Travailler 43, DOI : 10.3917/trav.022.0043; Karen Messing et Katherine Lippel, « L'invisible qui fait mal. Un partenariat pour le droit à la santé des travailleuses » (2013) 29:1 Travail, genre et sociétés 31, DOI : 10.3917/tgs.029.0031; Karen Messing et Katherine Lippel, « Pourquoi devrait-on considérer le genre (et le sexe) quand on intervient en santé et en sécurité du travail » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 195.

<sup>43</sup> Messing, *supra* note 30 aux pp 27–28.

<sup>44</sup> Elsa Galerand et Danièle Kergoat, « 4. Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe) » dans Margaret Maruani, dir, *Travail et genre dans le monde*, Paris, La Découverte, 2013, 44; Elsa Galerand et Danièle Kergoat, « Les apports de la sociologie du genre à la critique du travail » [2014] 4 La nouvelle revue du travail, DOI : 10.4000/nrt.1533.

<sup>45</sup> Messing, *supra* note 30 à la p 46; Pascale Molinier, « Éditorial » (2009) 22:2 Travailler 5, DOI : 10.3917/trav.022.0005; Messing, *supra* note 35.

### 1.3 Le travail en maisons d'hébergement pour femmes

Au Canada et au Québec, les « para-professionnelles » des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement font partie des principales professions féminines<sup>46</sup>. Selon la Classification nationale des professions (CNP), ces travailleuses :

administrent et mettent en œuvre différents programmes d'assistance sociale et de services communautaires, et aident les clients à régler leurs problèmes personnels et sociaux. Ils travaillent pour des organismes gouvernementaux et de services sociaux, des organismes de soins de santé mentale, des foyers de groupe, des refuges, des centres d'aide aux toxicomanes, des conseils et commissions scolaires, des établissements correctionnels et d'autres établissements<sup>47</sup>.

Parmi ces professionnelles, certaines travaillent en maisons d'hébergements dans le domaine des violences faites aux femmes. Ces maisons :

offrent, aux femmes violentées et à leurs enfants, l'hébergement, la consultation téléphonique, l'accompagnement et le suivi externe. [...] Le travail de ces intervenantes consiste d'abord à offrir secours, sécurité, accueil et aide à des femmes en état de crise, à leur fournir du soutien et ensuite à les accompagner dans leur cheminement ou leur réadaptation. Les maisons sont des milieux de vie où les travailleuses partagent de nombreux moments d'intervention formelle et informelle avec les femmes et les enfants hébergés<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> Statistique Canada, *Tableau 7 : Proportion des personnes âgées de 25 à 54 ans employées dans les 20 principales professions pour les femmes en 2015, Canada, 1987 et 2015*, n<sup>o</sup> de catalogue 89-503-X, Ottawa, Statistique Canada, 8 mars 2017, en ligne : <[www.statcan.gc.ca/pub](http://www.statcan.gc.ca/pub)>; Institut de la Statistique du Québec, *Les principales professions féminines et masculines au Québec en 2010*, par Luc Cloutier-Villeneuve, Flash-info : Travail et rémunération, Québec, ISQ, octobre 2015 à la p 7, en ligne : <[www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)>.

<sup>47</sup> Statistique Canada, *Classification nationale des professions (CNP) 2011*, n<sup>o</sup> de catalogue 12-583-X, Ottawa, Statistique Canada, 2012 à la p 308, en ligne : <[www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca)>.

<sup>48</sup> Céline Chatigny et al, *La face cachée du travail en maison d'hébergement: la complexe réalité des travailleuses engagées contre la violence conjugale*, Montréal, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal et Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale, 2006 à la p 7.

Chargées de la mise en œuvre d'actions gouvernementales en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, ces intervenantes sont exposées à de nombreux risques professionnels méconnus. À l'image de l'ensemble des travailleuses en milieu majoritairement féminin, les risques auxquels elles font face sont sous-étudiés et sous-estimés ; notamment, en comparaison avec ceux des métiers à majorité masculine œuvrant auprès de victimes, comme les pompiers ou les ambulanciers<sup>49</sup>.

En 2014, on recensait 135 organismes offrant des services d'hébergement aux femmes au Québec<sup>50</sup>. Avec une moyenne de 20,6 salariées par maison d'hébergement<sup>51</sup>, il est possible d'estimer qu'il y a environ 2700 travailleuses<sup>52</sup>. À titre de comparatif, on compte environ 5 500 techniciens-ambulanciers paramédicaux<sup>53</sup>.

Expliciter les risques liés à ce secteur n'aurait été possible sans le travail préalable de l'artiste Diane Trépanière en collaboration avec des centaines d'intervenantes pour femmes autour du livre *Des pas sur l'ombre : Témoignage d'intervenantes en maisons d'hébergement*. De plus, il aurait été impensable d'aborder ces questions sans les travaux effectués par Céline Chatigny, Nancy Guberman, Ève Laperrière, Karen

---

<sup>49</sup> Fiona Cocker et Nerida Joss, « Compassion fatigue among healthcare, emergency and community service workers: A systematic review » (2016) 13:6 International journal of environmental research and public health 618 à la p 13, DOI : 10.3390/ijerph13060618; Santé Canada, *Guide sur le traumatisme vicariant : solutions recommandées pour les personnes luttant contre la violence*, par Jan I Richardson, Ottawa, Santé Canada, 2001 à la p 4, en ligne : <publications.gc.ca>.

<sup>50</sup> Statistique Canada, *Tableau 1 Nombre de refuges, de lits, et de femmes et d'enfants résidents, provinces et territoires, le 16 avril 2014*, n<sup>o</sup> de catalogue 85-002-x, Ottawa, Statistique Canada, 2015, Last Modified: 2015-07-06, en ligne : <www.statcan.gc.ca>.

<sup>51</sup> Maryse Rinfret-Raynor et al, *Services d'aide en matière de violence conjugale: état de la situation et besoins prioritaires*, Québec, Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes, 2010 à la p 68, en ligne : <www.criviff.qc.ca>.

<sup>52</sup> Ces données proviennent d'une enquête effectuée auprès d'un peu plus de 80 organismes d'hébergement pour femmes. *Ibid* à la p 42.

<sup>53</sup> Phillippe Corbeil et al, *Mesure de l'exposition du technicien ambulancier paramédical aux facteurs de risque de troubles musculosquelettiques*, R-944, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 2017 à la p 1, en ligne : <www.irsst.qc.ca/publications-et-outils>.

Messing, Maud Pontel, Jessica Riel et Marie-Christine Thibault de même que ceux d'Isabelle Côté.

Ces écrits témoignent unanimement de la dureté des emplois, particulièrement sur le plan de la santé mentale et de la sécurité<sup>54</sup> : superposition de multiples tâches très diversifiées, exposition permanente à des vécus traumatiques, faible reconnaissance sociale, haut taux de roulement et d'arrêts de travail, danger constant de représailles d'hommes violents ou d'attaques antiféministes<sup>55</sup> ... Selon ces études, le taux de détresse psychologique des intervenantes atteindrait un niveau deux fois plus élevé que la moyenne de l'ensemble des femmes au Québec<sup>56</sup>.

Pour mieux comprendre cette détresse et ses sources, nous nous appuyerons, tout au long de ce mémoire, sur des témoignages d'intervenantes, le contentieux concernant les maisons d'hébergement pour femmes et les études produites sur ce travail d'intervention communautaire. C'est sur la base de ce matériel que nous ancrons notre approche juridique : les vécus concrets des travailleuses<sup>57</sup>.

---

<sup>54</sup> Marie-Christine Thibault et al, *Des intervenantes à tout faire : analyse du travail en maison d'hébergement*, Montréal, CINBIOSE et Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2003; Chatigny et al, *supra* note 48; Céline Chatigny et al, « Battle Fatigue: Identifying Stressors that Affect Counsellors in Women's Shelters » (2004) 24:1 Canadian Woman Studies 139; Isabelle Côté, *Les pratiques en maison d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale: 40 ans d'histoire*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2018; Diane Trépanière, *Des pas sur l'ombre: témoignages d'intervenantes en maison d'hébergement*, Montréal, Remue-ménage, 2004.

<sup>55</sup> Thibault et al, *supra* note 54; Chatigny et al, *supra* note 48; Francis Dupuis-Déri, *Quand l'antiféminisme cible les féministes: actions, attaques et violences contre le mouvement des femmes*, R des centres de femmes du Québec et Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2013.

<sup>56</sup> Thibault et al, *supra* note 54 à la p 23.

<sup>57</sup> David O Friedrichs, « Narrative Jurisprudence and Other Heresies: Legal Education at the Margin » (1990) 40:1/2 J Leg Educ 3; Marisa Anne Pagnattaro, « The importance of Andrea Dworkin's Mercy: Mitigating circumstances and narrative jurisprudence » (1998) 19:1 Frontiers: A Journal of Women Studies 147, DOI : 10.2307/3347144.

D'emblée, il convient d'insister sur le fait que ce matériel soulève des enjeux qui dépassent le cadre de l'analyse juridique. En consultant les décisions en droit du travail où les employeurs sont des maisons d'hébergement pour femmes, nous avons été singulièrement touchée par le cas de Judith Poujade, une intervenante et militante féministe qui est décédée le 8 septembre 2008, à l'âge de 41 ans, après avoir œuvré pendant douze ans auprès de femmes violentées. En août 2003, elle déposait une réclamation pour lésion professionnelle de nature psychologique (trouble de l'adaptation avec humeur dépressive, dépression majeure, épuisement)<sup>58</sup>. Ses démarches ne se sont conclues que 21 mois plus tard, à la suite de deux refus d'indemnisation ; la Commission des lésions professionnelles (CLP) lui a finalement donné raison en mai 2005. Trois ans plus tard, elle s'enlevait la vie.

Nous souhaitons, en tout respect et en guise de fil conducteur, reprendre une partie du rapport d'expertise psychiatrique produit dans le cadre de sa contestation à la CLP :

Plusieurs événements dramatiques reliés à son travail d'intervenante en milieu de crise ainsi qu'une surcharge de travail seraient la cause de son épuisement. Comme événements qui se seraient produits dans l'année précédant son départ, il y aurait eu le décès d'une de ses patientes, le traumatisme de voir arriver un policier accompagné du conjoint violent afin de venir chercher un enfant, la peur lorsqu'elle a revu ce conjoint à l'extérieur de la maison d'hébergement, l'insécurité après qu'un autre conjoint soit venu briser toutes les vitres à son travail, la peur ressentie lorsqu'en accompagnant une femme pour son accouchement à l'hôpital elle a vu arriver le conjoint et la pression exercée par le personnel hospitalier afin qu'elle fasse sortir ce conjoint violent des lieux, le fait d'avoir participé à la rénovation des lieux de son travail. Tous ces événements survenaient dans un contexte où elle avait à charge douze patientes alors que ses collègues n'en avaient que deux chacune. Madame dit qu'elle n'en

---

<sup>58</sup> *Judith Poujade c Auberge Transition*, [2005] AZ-50312569 (SOQUIJ) (Qc CLP).

pouvait plus depuis au moins un an avant son épuisement et qu'elle s'est rendue au bout d'elle-même<sup>59</sup>.

La CSST (maintenant la CNESST) jugea à deux reprises que ces événements faisaient partie du contexte normal de son travail. Cette tragédie, suivie de l'intransigeance des instances publiques, soulève des préoccupations majeures. Est-il acceptable que notre société tolère que de telles conditions fassent partie intégrante du quotidien de centaines de travailleuses ? Est-ce là réellement normal, juste ou raisonnable de laisser reposer un tel fardeau sur des intervenantes vraisemblablement à bout de souffle ?

Enfin, en commémoration du drame évoquée ci-haut, il convient de rappeler que nous devons à Madame Poujade une importante avancée pour les femmes au Québec. En 1998, elle a été l'instigatrice du Comité logement pour les droits des victimes de violence conjugale (voir l'annexe A); une initiative à l'origine du droit de résiliation de bail en raison de violence conjugale ou d'agression sexuelle<sup>60</sup>. Droit obtenu en 2006 qui permet aujourd'hui, un grand pas vers une véritable égalité des sexes au Québec.

---

<sup>59</sup> *Ibid* au para 16.

<sup>60</sup> Isabelle Hachey, « Les femmes victimes de violence conjugale sont prisonnières dans leur logement », *La Presse [de Montréal]* (11 novembre 1999); Comité logement pour les droits des victimes de violence conjugale, *Le projet de loi 133 : Une mesure pour assurer la sécurité des victimes de violence*, 2005, en ligne : <https://maisons-femmes.qc.ca/wp-content/uploads/2017/12/2005-avis-pl133-securite-victimes.pdf>.

## CHAPITRE II

### ORIENTATIONS PRATIQUES ET THÉORIQUES DE LA RECHERCHE

Dans ce chapitre, nous formulerons nos objectifs de recherche (2.1), notre problématique et notre cadre théorique (2.2), puis exposerons notre méthodologie (2.3)

#### 2.1 Objectifs de recherche

##### 1<sup>er</sup> objectif

Comme les intervenantes sont exclues de l'application obligatoire des mécanismes collectifs de la LSST, elles sont seulement soumises au cadre général des droits et obligations du régime de prévention (bien que quelques dispositifs volontaires ou négociés soient possibles). En plus des enjeux propres au travail d'intervention communautaire, les travailleuses de ce secteur sont désavantagées sur le plan de la santé et de la sécurité au travail en raison de cette exclusion. Une situation inégalitaire décriée à maintes reprises par de nombreux acteurs dont le Vérificateur général du Québec<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> Nektaria Nicolakakis et Susan Stock, *Inégalités de santé au travail entre les salariés visés et ceux non visés par les mesures préventives prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail*, Institut national de santé publique du Québec, 2020, en ligne : <[www.inspq.qc.ca/publications/2631](http://www.inspq.qc.ca/publications/2631)>; Vérificateur général du Québec, « Audit de performance. Prévention en santé et en sécurité du travail : Commission

Sur ce dernier point, ce qui oriente en particulier notre questionnement ce sont les conséquences d'un laisser-aller (ou d'un désengagement) de l'État à l'égard de la mise en œuvre du régime en SST et, en particulier, ses effets sur la partie salariée.

De fait, les études disponibles révèlent une transformation des stratégies de mise en œuvre de la législation en SST<sup>62</sup>. On assisterait, selon certains auteurs, à un transfert de responsabilité en matière de prévention; ce ne serait plus tant l'État qui serait responsable d'assurer le respect des normes en SST à travers l'exercice d'un contrôle externe actif (inspectorat, normes réglementaires, surveillance de l'application des droits et des mécanismes, sanctions, etc.)<sup>63</sup>, mais les parties qui auraient la coresponsabilité de gérer la SST au sein des lieux de travail<sup>64</sup>. Reste cependant à savoir si cette approche répond réellement aux besoins de protection et de participation des travailleuses étudiées.

Le premier objectif de cette recherche est alors d'analyser, à partir de la posture de la partie salariée, les modalités et méthodes de mise en œuvre de la LSST dans un contexte d'autorégulation ou de prise en charge par les milieux de travail.

---

des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail » dans *Rapport du commissaire au développement durable - Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2018-2019*, Québec, VGQ, 2019 aux pp 13–15, en ligne : <[www.vgq.qc.ca/fr/publications](http://www.vgq.qc.ca/fr/publications)>.

<sup>62</sup> Eric Tucker, « Remapping Worker Citizenship in Contemporary Occupational Health and Safety Regimes » (2007) 37:1 *International Journal of Health Services* 145, DOI : 10.2190/K288-3677-Q20N-L537; Eric Tucker, « Old Lessons for New Governance: Safety or Profit and the New Conventional Wisdom » (2012) 8:8 *Comparative Research in Law & Political Economy* 71; Almond et Gray, *supra* note 16.

<sup>63</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 aux pp 53 et 86–90.

<sup>64</sup> Almond et Gray, *supra* note 16; Tucker, *supra* note 62; Gray, *supra* note 16.

## 2<sup>e</sup> objectif

Malgré leur poids non négligeable sur le marché du travail, il n'existe presque aucune étude sur les conditions de travail<sup>65</sup> dans le milieu communautaire dans une perspective juridique au Québec<sup>66</sup>. Alors que le secteur de l'action communautaire comprend plus de 5000 organismes et 60 000 emplois<sup>67</sup>, très peu d'études portent sur les conditions de SST dans ce secteur<sup>68</sup>.

Ces organismes sont « rarement vus comme des lieux de travail dans le sens typique du terme utilisé par les chercheurs et les décideurs politiques » [notre traduction]<sup>69</sup>. Bien que le travail dans ce secteur offre une valorisation singulière,

les emplois dans ces organisations peuvent être difficiles et demandants, puis sont caractérisés par des exigences élevées, de longues heures de travail, un faible salaire, une exposition à la violence et aux maladies infectieuses ; des conditions pouvant être délétères pour la santé et la sécurité des travailleurs [notre traduction]<sup>70</sup>.

Dans la littérature portant sur les travailleuses en maison d'hébergement pour femmes, de nombreuses conditions de travail difficiles sont rapportées. Bien que les intervenantes affirment le plus souvent aimer leur travail, celles-ci dénoncent en

---

<sup>65</sup> Les organismes communautaires engagent également du personnel ne cadrant pas dans la définition de travailleur-se-s des services sociaux et communautaires.

<sup>66</sup> Dans le cadre de notre revue de littérature, nous n'en avons pas trouvé.

<sup>67</sup> CSMO-ÉSAC, *Les repères en économie sociale et en action communautaire : Faits saillants. Enquête 2018*, Montréal, Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, 2018 à la p 4, en ligne : <[www.csmoesac.qc.ca](http://www.csmoesac.qc.ca)>.

<sup>68</sup> Agnieszka A Kosny et Joan M Eakin, « The hazards of helping: Work, mission and risk in non-profit social service organizations » (2008) 10:2 Health, Risk & Society 149 à la p 149, DOI : 10.1080/13698570802159899.

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> *Ibid* aux pp 149–150.

parallèle de nombreuses atteintes à leur SST<sup>71</sup>. Pour illustrer ce phénomène, on mentionnera que l'analyse d'une quarantaine de décisions identifiées<sup>72</sup> en droit du travail concernant les maisons d'hébergement pour femmes révèle que le contentieux le plus important concerne la SST. Plus précisément, sur les 38 décisions étudiées en droit du travail, ce sont 40% des dossiers qui relèvent du régime d'indemnisation et, sur ce pourcentage, les deux tiers des décisions portent sur des lésions de nature psychologique.

C'est dans cette perspective que nous souhaitons contribuer par ce travail de recherche à la reconnaissance des risques psychologiques dans les emplois des femmes en nous centrant sur les travailleuses communautaires ayant fait l'objet de relativement peu d'études jusqu'à présent au Québec.

Le deuxième objectif de cette recherche est alors de faire état de la revue de littérature concernant le travail communautaire et les risques particuliers du travail d'intervention auprès des femmes victimes de violences en insistant sur le champ des psychotraumatismes.

---

<sup>71</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 aux pp 22 et 53.

<sup>72</sup> Ces données résultent d'une recherche effectuée sur le site web de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ) avec les mots clés « maison », « hébergement » et « femmes » dans le champ de « travail ».

## 2.2 Problématique et cadre théorique

Depuis la fin des années 1970, les législateurs promeuvent un cadre en SST pouvant être décrit comme un régime d'autorégulation partielle mandatée<sup>73</sup>. Ce modèle hybride repose sur un partage de responsabilités qui peut être schématisé comme suit. D'un côté, l'État adopte des droits généraux de protection et de participation; de l'autre, il délègue aux entreprises et aux travailleur-se-s la responsabilité de gérer de façon interne la SST, selon une conformité prescrite<sup>74</sup>. Instauré dans les débuts du désengagement de l'État dans les politiques publiques et dans un contexte de montée du néolibéralisme, l'un des problèmes identifiés dans ce modèle est qu'il impose un important fardeau de mise en œuvre sur la main-d'œuvre, alors que la protection de cette dernière est l'objet premier de la Loi<sup>75</sup>. En faisant reposer de nombreux mécanismes d'activation du droit sur les travailleur-se-s individuellement, cela les expose davantage aux représailles ou sanctions des employeurs<sup>76</sup>.

Ce projet de recherche souhaite contribuer aux débats théoriques actuels sur les différentes façons d'analyser les stratégies de prévention et de régulation en SST. Dans la continuité des travaux de Gary Gray (2011)<sup>77</sup>, nous partons du constat que la recherche a historiquement privilégié une approche « top-down », centrée sur l'effectivité des dispositifs adoptés par le « régulateur » (les organes administratifs, les instances de surveillance, etc.). Une telle méthode d'analyse offre en effet l'occasion

---

<sup>73</sup> Baril-Gingras et al, *supra* note 18 aux pp 57–58; Lippel, *supra* note 6 aux pp 371–77; Almond et Gray, *supra* note 16 à la p 15.

<sup>74</sup> Tucker, *supra* note 62 à la p 151.

<sup>75</sup> Almond et Gray, *supra* note 16 aux pp 12–17; Baril-Gingras, *supra* note 19 aux pp 70–71.

<sup>76</sup> Jason Foster, Bob Barnetson et Jared Matsunaga-Turnbull, « Fear Factory: Retaliation and Rights Claiming in Alberta, Canada » (2018) 8:2 *Journal of Workplace Rights* 1, DOI : 10.1177/2158244018780752.

<sup>77</sup> Gray, *supra* note 16.

d'évaluer la portée des politiques en SST sous la gouverne de l'État, à la lumière des critères fixés par l'entité de régulation. En revanche, elle ne permet pas de pleinement saisir l'effectivité des droits et mesures en SST qui sont sous la responsabilité des parties. En d'autres termes, l'évaluation de l'activation des dispositifs par les milieux de travail est partielle, sporadique et indirecte. Cette approche « par le haut » échoue à prendre en compte l'enjeu de la matérialisation des normes en SST au sein des organisations : comment les parties, dans leurs pratiques quotidiennes, participent-elles ou non à la conformité aux normes en SST ? Au-delà des taux d'indemnisation des lésions professionnelles et d'inspection, comment les visées de prise en charge de la SST se concrétisent-elles en milieu de travail ?

En privilégiant une approche *bottom-up*, c'est-à-dire centrée sur la manière dont les dispositifs en SST sont mis en œuvre par les parties, ce projet de recherche souhaite ainsi contribuer à affiner la compréhension des conditions d'effectivité de la régulation en prenant le point de vue des bénéficiaires : les personnes salariées<sup>78</sup>. Dans un contexte québécois d'autorégulation partielle mandatée<sup>79</sup>, où ces dernières sont tout à la fois considérées comme les bénéficiaires et les coresponsables de la mise en œuvre de la Loi, il s'agit donc d'identifier les conditions de prise en charge de la SST à partir de la posture des travailleuses en maisons d'hébergement.

En se fondant sur l'approche de sécurité des premières lignes (*frontline safety*)<sup>80</sup> introduite par Gray, ce projet de mémoire cherche à reprendre la typologie des modalités d'action en SST qu'il a développée. Étant donné que les milieux de travail sont aussi des espaces de régulation en SST, nous souhaitons étudier comment la

---

<sup>78</sup> Gray et Silbey, *supra* note 16 à la p 123; Almond et Gray, *supra* note 16.

<sup>79</sup> Tucker, *supra* note 62 aux pp 152–53; Baril-Gingras, *supra* note 19 aux pp 56–57.

<sup>80</sup> Almond et Gray, *supra* note 16.

conformité à la LSST est « négociée » dans les maisons d'hébergement pour femmes et identifier les contraintes conditionnant la prise en charge de la SST des travailleuses étudiées.

Puisque ces travailleuses ne sont pas visées par les obligations portant sur les mécanismes collectifs de prévention, à l'instar de 85% des femmes sur le marché du travail<sup>81</sup>, elles sont uniquement protégées par les obligations générales de la LSST. Pour participer à l'élimination des risques auxquels elles sont exposées, elles doivent compter uniquement sur la mobilisation du régime général de prévention. Partant de ce fait, il s'agit d'étudier les conditions dans lesquelles elles accèdent (ou non) aux droits de protection et de participation en SST.

Pour se pencher sur ces enjeux, ce projet de recherche s'appuiera sur la typologie développée par Garry Gray lors d'une observation participative de cinq mois en tant que travailleur de la production dans une usine syndiquée de taille moyenne en Ontario qui était spécialisée dans la fabrication de pièces automobiles<sup>82</sup>. Son ethnographie révèle que « les employés et les gestionnaires développent des voies alternatives pour traiter les risques de sécurité à l'extérieur des procédés formels légaux et régulés » [notre traduction]<sup>83</sup>.

D'après ces observations réalisées à titre de travailleur, face à une condition non sécuritaire, le personnel peut emprunter trois modalités d'action en SST : (1) la formelle/conflictuelle, (2) l'informelle/conflictuelle, et (3) l'informelle/non

---

<sup>81</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 aux pp 403–04.

<sup>82</sup> Gray, *supra* note 16 à la p 58; Garry Gray, « A Socio-Legal Ethnography of the Right to Refuse Dangerous Work » (2002) 24 *Studies in Law, Politics, and Society* 133.

<sup>83</sup> Gray, *supra* note 16 à la p 59.

conflictuelle<sup>84</sup>. Bien que la modalité formelle/conflictuelle soit en conformité avec les lois et les règlements, elle est « fréquemment interprétée comme de l'insubordination » [notre traduction] par les employeurs<sup>85</sup>. C'est pourquoi, les travailleur-se-s ont plutôt recours à des modalités informelles d'usage des droits. La modalité informelle/conflictuelle permet, par sa nature non officielle, d'éviter « des procédés formels onéreux » [notre traduction] telle la conduite d'une enquête<sup>86</sup> et de contester légalement les employeurs. Quant à la modalité informelle/non conflictuelle, elle représenterait la façon la plus usuelle de gérer les risques au travail. Ce mode d'action peut, par exemple, se manifester par l'évitement d'une tâche ou par la conception de sa propre méthode personnalisée pour mitiger l'exposition aux risques<sup>87</sup>.

En adoptant cette typologie, cela permet d'interroger les impacts des hiérarchies de pouvoir et de sa possession différentielle sur la négociation de l'exposition aux risques tout en prenant en compte les modalités informelles empruntées par les acteurs, particulièrement celles des personnes qui affrontent les risques en premières lignes<sup>88</sup>.

Afin de mieux saisir la prévalence des approches informelles, Garry Gray s'est intéressé aux contraintes structurelles conditionnant l'exercice des droits en SST dans un milieu de travail donné<sup>89</sup>, car elles ont une influence capitale sur la mise en œuvre de la régulation au sein des organisations<sup>90</sup>. Et c'est pour ces motifs que nous

---

<sup>84</sup> *Ibid.*

<sup>85</sup> *Ibid* à la p 60.

<sup>86</sup> *Ibid* aux pp 60–61.

<sup>87</sup> *Ibid* à la p 61.

<sup>88</sup> Almond et Gray, *supra* note 16 à la p 10.

<sup>89</sup> Hormis les contraintes personnelles, les contraintes culturelles peuvent tendre à banaliser les risques et à censurer la participation de la main-d'œuvre à la prévention en SST. Quant aux contraintes structurelles, elles relèvent des pratiques de contestation patronale à l'égard de l'usage local des droits en SST et des failles du système en SST. Gray, *supra* note 16 aux pp 62–66.

<sup>90</sup> *Ibid* aux pp 58 et 62.

souhaitons porter une attention particulière aux facteurs structurels<sup>91</sup> qui freinent l'accès des travailleuses communautaires à des conditions respectant leur SST tel que le dispose l'article 9 de la LSST.

À cette typologie de Gray, nous ajoutons un volet tiré de la typologie de résistance d'Hollander et Einwohner<sup>92</sup> : la résistance déclarée à l'égard des structures contribuant à la pénibilité du travail<sup>93</sup>. Il s'agit d'une contestation à l'égard des conditions de travail néfastes qui est collective et visible. L'imbrication de cet aspect rend possible l'analyse des stratégies collectives et subversives déployées par les travailleuses. En incorporant des aspects de cette typologie reprise par Anne Renée Gravel dans ses travaux sur les stratégies de résistance des infirmières enceintes, cela permet aussi « de mieux comprendre comment se manifestent dans la vie quotidienne des travailleuses les effets de rapports sociaux de sexe »<sup>94</sup> et leurs interactions avec la santé et la sécurité du travail.

Nous souhaitons donc reprendre cette typologie bonifiée comme grille d'analyse pour étudier les conditions de prise en charge de la SST dans les ressources d'hébergement pour femmes, puis pour appréhender les pratiques formelles et informelles d'activation ou de neutralisation de la régulation.

---

<sup>91</sup> Marcel Simard et Alain Marchand, « Workgroups' propensity to comply with safety rules: the influence of micro-macro organisational factors » (1997) 40:2 Ergonomics 172-188 aux pp 174-75, DOI : 10.1080/001401397188288.

<sup>92</sup> Jocelyn A Hollander et Rachel L Einwohner, « Conceptualizing Resistance » (2004) 19:4 Sociological Forum 533, DOI : 10.1007/s11206-004-0694-5.

<sup>93</sup> Angelo Soares et Christine Corbeil, *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal, Harmattan, 1997; Anne-Renée Gravel, *Étude des stratégies de résistance chez les infirmières enceintes au Québec, Actes du 52ème Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française tenu du 20 au 22 septembre 2017 à Toulouse*, Présent et Futur de l'Ergonomie, 2017, 383, en ligne : <www.ergonomie-self.org>.

<sup>94</sup> Gravel, *supra* note 93 à la p 384.

Il nous semble par ailleurs que le cas des travailleuses en maisons d'hébergement pour femmes constitue un terrain d'étude privilégié pour explorer certaines variables moins étudiées au sein des études en régulation de la SST : les enjeux en SST (surtout psychologiques) dans des petites organisations<sup>95</sup> réalisant une intervention communautaire<sup>96</sup> et composées majoritairement de travailleuses non syndiquées<sup>97</sup>.

Poser sous forme de questions de recherche il s'agit notamment de tenter de répondre aux questions et sous-questions suivantes :

- Quelles sont les conditions de prise en charge de la santé et de la sécurité du travail dans les organismes communautaires du réseau des maisons d'hébergement pour femmes ?
  - o Dans un modèle d'autorégulation mandatée, quelles sont les modalités et méthodes de mise en œuvre du régime préventif ?
  - o Quels sont les risques en santé et en sécurité du travail d'intervention en maisons d'hébergement pour femmes, particulièrement sur le plan psychologique ?

---

<sup>95</sup> Champoux et al, *supra* note 17.

<sup>96</sup> Kosny et Eakin, *supra* note 68.

<sup>97</sup> Messing, *supra* note 35 aux pp 106–109; Baril-Gingras, *supra* note 19 aux pp 34–41 et 79–81.

## 2.3 Méthodologie

### 2.3.1 La démarche et la méthode de recherche

Notre recherche, dans la discipline des sciences juridiques, est de type opératoire et s'inscrit dans la catégorie de recherche juridique qualifiée de « propositions de réforme du droit » tout en visant un dépassement de la « dogmatique juridique »<sup>98</sup>.

En optant pour une telle démarche, « le domaine juridique sera abordé [...] surtout comme un ensemble d'instruments, d'outils, telles les règles de droit, les autres règles de conduite émanant des pouvoirs publics ou les techniques de direction des conduites »<sup>99</sup>. En intégrant le « modèle fondé sur la recherche des rationalités des normes et des techniques de réglementation » proposé par Trudel, notre démarche se situe « aux confins de l'analyse externe (celle qui prend le droit pour objet) et de l'analyse positiviste traditionnelle »<sup>100</sup>.

Ayant pour visée de « rationaliser les techniques qu'emprunte le droit » en examinant « les modes de fabrication et de diffusion des normes juridiques », ce type de démarche est axé sur l'interprétation « des modes de création du droit »<sup>101</sup>. Au lieu d'adopter un regard strictement interne sur les normes juridiques<sup>102</sup>, c'est la prise en compte de leur mise en œuvre, à travers les organisations de régulation et au sein des milieux de travail, qui anime les ambitions de la présente recherche.

---

<sup>98</sup> Pierre Trudel, *La recherche sur les rationalités des règles de droit et les techniques de réglementation - Éléments d'un modèle*, Commission de réforme du droit du Canada, 1993 aux pp 5-7, en ligne : <pierretrudel.openum.ca/publications>.

<sup>99</sup> *Ibid* à la p 7.

<sup>100</sup> *Ibid* à la p 11.

<sup>101</sup> *Ibid* à la p 7.

<sup>102</sup> *Ibid*.

Dans le dessein d'examiner la mise en œuvre du régime en SST à partir du cas des maisons d'hébergement pour femmes, le recours à ce modèle d'analyse semble particulièrement approprié afin « de sortir d'une approche strictement descriptive ou prescriptive [...] pour passer à une perspective plus explicative »<sup>103</sup>. En alliant macro juridique et micro juridique, il sera possible d'analyser à la fois les stratégies et techniques de réglementation, puis les enjeux propres aux milieux de travail qui conditionnent l'accès aux droits de protection et de participation en SST<sup>104</sup>.

En optant pour cette approche, cela permet l'étude de la mise en œuvre du droit à titre d'activité sociale et l'examen des processus d'opérationnalisation des règles juridiques<sup>105</sup>. C'est notre ancrage théorique pour analyser des modalités de la production de conformité et questionner l'effectivité du droit au regard des techniques de réglementation<sup>106</sup>. Pour à la fois appréhender la posture des intervenantes en violences faites aux femmes et les formes que prennent la régulation en SST, c'est la démarche de prédilection répondant à ces objectifs.

### 2.3.2 La technique de collecte de données et d'analyse

Dans le dessein de mieux saisir la mise en œuvre du régime de prévention en SST dans ce domaine d'activité sous-étudié, nous nous sommes appuyée dans un premier temps sur la jurisprudence et une revue de littérature.

---

<sup>103</sup> Pierre Noreau, « L'épistémologie de la pensée juridique : de l'étrangeté... à la recherche de soi » (2011) 52:3-4 C de D 687 à la p 706, DOI : 10.7202/1006807ar.

<sup>104</sup> Trudel, *supra* note 98 à la p 18.

<sup>105</sup> Thierry Delpeuch, Laurence Dumoulin et Claire De Galembert, *Sociologie du droit et de la justice*, Paris, Armand Colin, 2014 aux pp 48–50.

<sup>106</sup> *Ibid* à la p 46.

Pour la jurisprudence, nous avons effectué une recherche en 2017 sur le site web de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ) avec les mots clés « maison », « hébergement » et « femmes » dans le champ de « travail ». Nous avons classifié les 38 décisions ainsi obtenues selon l'instance judiciaire concernée et la nature du recours. La jurisprudence a essentiellement permis de préciser notre sujet de recherche. C'est ce qui a justifié la focalisation de notre recherche sur la santé et la sécurité du travail, en particulier les risques psychotraumatiques, puisque les lésions psychologiques représentaient le contentieux le plus important.

Nous avons aussi réalisé une revue de la littérature sur la mise en œuvre de la régulation en SST axée sur un contrôle interne, puis sur les conditions travail et de santé dans les organismes communautaires et les ressources pour femmes. Ce travail nous a permis de brosser un portrait exploratoire des obstacles à l'application du régime de prévention, dans un contexte de désengagement de l'État. Également, nous avons documenté l'histoire de l'organisation du travail communautaire et de l'intervention auprès des femmes ainsi que ses conditions actuelles.

Dans un deuxième temps, au-delà d'une analyse de données documentaire (littérature, doctrine et jurisprudence), nous nous appuyons sur des écrits d'intervenantes et de représentantes du réseau des maisons d'hébergement pour femmes : témoignages de plus de 300 femmes recueillis en 2003 dans 58 maisons à travers le Québec<sup>107</sup>.

Dans le cadre d'un projet artistique engagé visant à « reconnaître enfin publiquement ces femmes qui contribuent dans l'ombre à l'amélioration de notre société. »<sup>108</sup>, Diane Trépanière, une artiste interdisciplinaire, a recueilli du 25 juin 2003 au 28 novembre

---

<sup>107</sup> Trépanière, *supra* note 54.

<sup>108</sup> *Ibid* à la p 9.

2003 les écrits de quelques centaines de travailleuses. Elle les a, par la suite, colligés dans un livre. Elle décrit ainsi la démarche :

L'atelier d'écriture offrait la souplesse et l'ouverture nécessaire à cet exercice de dévoilement. Nous nous réunissons pour une durée de deux à trois heures selon la disponibilité de chacune des équipes qui se composait en moyenne de quatre à six participantes et parfois jusqu'à douze : du papier, des crayons, des mises en situation et c'était parti. Deux montages photographiques animés accompagnés d'une bande sonore ont servi à créer un climat propice à l'introspection. En plusieurs séances d'environ vingt minutes, elles ont abordé tour à tour leur cheminement, leur rôle ou engagement comme intervenante, leurs conditions de travail, leurs réflexions sur la violence, le féminisme. Parfois, nous prenions une pause, le temps de faire un dessin, d'écrire une lettre. [...] Après avoir signé leurs textes, elles me les confiaient. Et même si chacune avait la possibilité de retravailler ses écrits, la majorité s'en est tenue au témoignage original, dont j'ai reproduit dans ce livre de larges extraits. [...] Pour ce livre, il fallait donc assurer la confidentialité et des maisons et des travailleuses en même temps que la meilleure transmission possible de leurs témoignages. [...] [J'ai] choisi de présenter les textes regroupés par maison d'hébergement, sans toutefois, par souci de confidentialité, l'identifier. [...] Quant aux thématiques abordées dans les ateliers d'écriture, elles ne se retrouvent pas sous la forme de chapitres, mais sont plutôt intercalées dans l'ensemble des témoignages.<sup>109</sup>

Le Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale mentionne au sujet de ce livre :

Comment ne pas admirer leur engagement, comment devant leur isolement ne pas se questionner sur le mystère qui entoure ce métier, comment ne pas s'inquiéter des conditions dans lesquelles elles doivent travailler : les situations de crise, l'horreur qu'elles entendent jour après jour, la crainte d'être confrontée à un conjoint violent, la solitude, le

---

<sup>109</sup> *Ibid* aux pp 16 et 17.

manque de moyens, l'ampleur de la tâche... C'est la première fois qu'en dehors du cercle des maisons d'hébergement on peut apercevoir, imaginer ce qu'est le quotidien d'une intervenante, qu'on peut comprendre leur isolement et les particularités de leur tâche<sup>110</sup>.

Et la Fédération de ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficulté du Québec avance que :

Les travailleuses des maisons sont également des militantes en faveur d'un changement social. Elles visent à éliminer les déterminants sociaux qui soutiennent la violence faite aux femmes. Elles contribuent à sensibiliser la population et s'opposent à toute justification et à la banalisation de la violence envers les femmes. Notre association a développé plusieurs outils à l'intention des intervenantes, pour qu'elles soient en mesure de répondre plus efficacement leur rôle de soutien et d'appui. Cependant, avons-nous suffisamment pensé à la charge émotionnelle, au profond désespoir qui peut résulter du climat dans lequel œuvrent les intervenantes ? [...] Si elles ont souvent été consultées, nous estimons qu'en tant que principales responsables du processus d'aide et de sécurité des femmes victimes de violence conjugale, elles doivent être mieux impliquées et encadrées.<sup>111</sup>

À partir de ces témoignages écrits<sup>112</sup>, nous aurons accès aux points de vue des travailleuses sur divers aspects : l'activité de travail réalisé, le contexte de l'intervention, les conditions de travail en maisons d'hébergement pour femmes, les défis d'intervenir auprès des femmes ou dans un contexte communautaire, etc.

---

<sup>110</sup> *Ibid* à la p 9.

<sup>111</sup> *Ibid* à la p 12.

<sup>112</sup> Marion Vorms, « La valeur probante du témoignage : perspectives épistémologique et juridique » (2015) 142:3 Cahiers philosophiques 21, DOI : 10.3917/caph.142.0021; Bethânia Assy et Andrea Schettini, « Le droit et le récit du témoignage de l'injustice » [2019] 15 Revue des droits de l'homme, DOI : 10.4000/revdh.5449.

Pour mobiliser ces témoignages, ce projet a adopté une démarche inductive générale<sup>113</sup>. Nous avons procédé par itérations successives tout au long de la collecte et de l'analyse étant donné qu'il a peu de connaissances sur le phénomène à l'étude et qu'il était ainsi inopportun d'établir préalablement des relations entre deux variables<sup>114</sup>. En s'appuyant sur des propositions de départ et une orientation théorique<sup>115</sup>, la recherche qualitative inductive « est définie comme un ensemble de procédures systématiques permettant de traiter des données qualitatives, ces procédures étant essentiellement guidées par les objectifs de recherche. Elle s'appuie sur différentes stratégies utilisant prioritairement la lecture détaillée des données brutes pour faire émerger des catégories à partir des interprétations du chercheur qui s'appuie sur ces données brutes . »<sup>116</sup>.

Notre méthode de recherche a prévu l'utilisation de sources documentaires pour, d'une part, construire une problématique et formuler des pistes de recherche et, d'autre part, effectuer des aller-retours entre ce matériel et les écrits des travailleuses lors du traitement d'information<sup>117</sup>. Ainsi, les hypothèses et interprétations n'ont pas devancé

---

<sup>113</sup> Raphaëlle Raab, « Quelles opérations de recherche dans une démarche inductive inspirée de l'analyse par catégories conceptualisantes? » (2015) 34:1 Recherches qualitatives 122 à la p 123; Jacques Chevrier, « La spécification de la problématique » dans *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 2006, 51; Mireille Blais et Stéphane Martineau, « L'analyse inductive générale: description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes » (2006) 26:2 Recherches qualitatives 1; Dalia Gesualdi-Fecteau, *L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail : une contribution aux études portant sur l'effectivité du droit*, thèse de doctorat en droit, Université de Montréal [non publié], 2014 à la p 197.

<sup>114</sup> Marc-Adélar Tremblay, *Initiation à la recherche dans les sciences humaines*, Montréal, McGraw-Hill, 1968 à la p 68, en ligne : <classiques.uqac.ca>.

<sup>115</sup> *Ibid* à la p 7.

<sup>116</sup> Blais et Martineau, *supra* note 113 à la p 3.

<sup>117</sup> Raab, *supra* note 113 aux pp 125-128.

notre démarche. Néanmoins, il y avait une intentionnalité de départ et un cadre général orientant l'analyse.

Pour ce qui est de la méthode d'analyse des témoignages écrits, nous avons réalisé une analyse à l'aide de catégories conceptualisantes<sup>118</sup>. Dix catégories d'analyse ont émergé à la lecture et relecture des écrits : (1) résistance en SST à l'égard des structures, (2) impact des violences sur les travailleuses, (3) travail de militance, (4) antiféminisme, (5) ampleur violence faite aux femmes, (6) atteinte à la sécurité, (7) exposition aux traumatismes, (8) non-reconnaissance du travail d'intervention féministe, (9) sentiment d'impuissance et d'injustice et (10) conditions de travail peu favorables. En raison de nos questions de recherche et de la fréquence de ces thématiques dans la littérature, nous avons retenu cinq métacatégories : les lésions traumatiques psychologiques; l'insécurité du milieu de travail; les conditions de travail peu enviables; le fléau de la violence envers les femmes; l'antiféminisme. Ces résultats sont présentés en deuxième partie du chapitre 4.

Dans la discussion, nous souhaitons présenter une analyse finale intégrant l'ensemble des données citées précédemment.

---

<sup>118</sup> Pierre Paillé et Alex Mucchielli, « Chapitre 12. L'analyse à l'aide des catégories conceptualisantes » dans *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 4e éd., coll U, Paris, Armand Colin, 2016, 319, DOI : 10.3917/arco.paill.2016.01.0319.

## CHAPITRE III

### LA MISE EN OEUVRE DE LA RÉGULATION EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Dans ce chapitre, les modalités de protection et de participation en santé et en sécurité du travail (3.1) seront exposées. Par la suite, il sera question des approches théoriques en régulation de la santé et de la sécurité du travail (3.2).

#### 3.1 Les modalités de protection et de participation en santé et en sécurité du travail

Afin de faire état de la régulation et de la mécanique de la LSST, les droits et obligations du régime seront présentés (3.1.1), de même que les stratégies de régulation en SST (3.1.2) et l'approche d'autorégulation au Québec (3.1.3).

### 3.1.1 Les droits et les obligations du régime québécois en prévention

L'objet fondamental de la LSST est l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleur-se-s<sup>119</sup>. Comme présenté dans le dernier rapport du Vérificateur général,

[La LSST] porte avant tout sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. [...] Pour ce faire, elle prévoit la participation des travailleurs et des employeurs et elle précise leurs droits et leurs obligations. Cette loi détermine également des responsabilités de la CNESST, ainsi que les pouvoirs des inspecteurs responsables de surveiller l'application de la loi et des règlements<sup>120</sup>.

La LSST prévoit que les travailleur-se-s ont droit à des conditions qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique<sup>121</sup>. Pour ce faire, ils et elles ont droit notamment à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, puis de recevoir l'entraînement et la supervision appropriés<sup>122</sup>. Il est du devoir des employeurs de prendre « les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur »<sup>123</sup>. Les employeurs doivent entre autres : s'assurer que les établissements sur lesquels ils ont autorité sont équipés et aménagés de façon sécuritaire<sup>124</sup>; s'assurer que l'organisation du travail ou les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des travailleur-se-s<sup>125</sup>; identifier, contrôler et éliminer les risques

---

<sup>119</sup> LSST, *supra* note 4 art 2.

<sup>120</sup> Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 à la p 9.

<sup>121</sup> LSST, *supra* note 4 art 9.

<sup>122</sup> *Ibid* art 10.

<sup>123</sup> *Ibid* art 51.

<sup>124</sup> *Ibid* art 51(1).

<sup>125</sup> *Ibid* art 51(3).

pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleur-se-s<sup>126</sup>; et informer adéquatement les travailleur-se-s des risques reliés à leur travail<sup>127</sup>.

En ce qui concerne les obligations des travailleur-se-s, l'article 49 de la LSST stipule que :

Le travailleur doit: 1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable; 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique; 3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail; 4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements; 5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail; 6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

En ce qui a trait aux droits généraux des travailleur-se-s, la LSST prévoit des recours formels individuels : un droit de refus, un droit de retrait et un droit de retrait préventif pour les femmes enceintes.

Les articles 12 à 31 permettent de refuser d'exécuter un travail si la personne qui l'exécute a des motifs raisonnables de croire qu'elle est exposée à « un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique » ou si l'exécution de son travail « peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger »<sup>128</sup>.

---

<sup>126</sup> *Ibid* art 51(5).

<sup>127</sup> *Ibid* art 51(9).

<sup>128</sup> *Ibid* art 12.

Les articles 32 à 39 stipulent que le travailleur ou la travailleuse peut fournir à l'employeur un certificat attestant que son exposition à un contaminant comporte des dangers pour sa personne compte tenu de son état de santé. Il ou elle peut demander d'être affecté à d'autres tâches jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et qu'il y a conformité aux normes réglementaires ou scientifiques prévues pour le contaminant.

Le retrait préventif de la femme enceinte prévu aux articles 40 à 48 permet à une travailleuse fournissant à son employeur « un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même » de demander « d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir »<sup>129</sup>.

Pour favoriser l'exercice de ces droits, la LSST offre un recours contre les représailles. Les travailleur-se-s qui pensent avoir été sanctionné (congédiement, suspension, déplacement, mesures discriminatoires...) en raison de l'exercice d'un droit ou d'une fonction dans le cadre de la Loi ou de ses règlements peuvent, en vertu de l'article 227, dans les 30 jours, soumettre une plainte à la Commission ou, à leur choix, recourir à la procédure de griefs<sup>130</sup>.

Hormis l'exercice formel du recours contre les représailles et des droits individuels généraux, l'implication des travailleur-se-s s'effectue par une participation directe

---

<sup>129</sup> *Ibid* art 40.

<sup>130</sup> Denis Nadeau, « La Commission des lésions professionnelles, la Charte et l'interprétation des conventions collectives : un trio à redéfinir! Analyse critique de la décision Gauthier c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys » (2008) 38:1 RGD 161 aux pp 163–68, DOI : 10.7202/1027049ar.

(individuelle ou collective) ou une participation indirecte dite représentative. La participation directe se manifeste par des « comportements préventifs que les travailleurs adoptent dans leur vie courante de travail »<sup>131</sup> et par leurs initiatives sécuritaires comme des changements suggérés aux gestionnaires ou une implication dans l'identification des risques et des moyens de prévention<sup>132</sup>.

Quant à la participation indirecte ou représentative, elle peut prendre diverses formes : une personne désignée par les travailleur-se-s, un membre du comité de SST représentant les travailleur-se-s, un-e représentant-e syndical-e, etc<sup>133</sup>. La LSST prévoit quatre principaux mécanismes de participation représentative : les comités de santé et sécurité (chapitre IV de la LSST), la personne représentante à la prévention (chapitre V de la LSST), les programmes de prévention (chapitre III, section II, paragraphe 3 de la LSST) et les programmes de santé (chapitre VIII de la LSST)<sup>134</sup>.

Concernant la CNESST, chapeauté par un conseil d'administration paritaire et chargée d'administrer le régime<sup>135</sup>, elle doit notamment viser « la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail » et « élaborer, proposer et mettre en œuvre les politiques et les règlements nécessaires »<sup>136</sup>. Cette entité « s'appuie également sur son réseau de partenaires pour, entre autres, diffuser de l'information,

---

<sup>131</sup> Marcel Simard et Alain Marchand, *La participation des travailleurs à la prévention des accidents du travail : formes, efficacité et déterminants*, R-154, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 1997 à la p 1, en ligne : <irsst.qc.ca>.

<sup>132</sup> Geneviève Baril-Gingras, Marie Bellemare et Jean-Pierre Brun, *Intervention externe en santé et en sécurité du travail : un modèle pour comprendre la production de transformations à partir de l'analyse d'interventions d'associations sectorielles paritaires*, R-367, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 2004 à la p 78, en ligne : <www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/rapports-scientifiques>.

<sup>133</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 72.

<sup>134</sup> *Ibid* à la p 58.

<sup>135</sup> Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 à la p 10.

<sup>136</sup> *Ibid* à la p 9.

donner de la formation, élaborer les programmes de santé au travail et assurer la recherche et l'expertise scientifique »<sup>137</sup>.

Quant aux inspecteurs, ceux-ci

ont de larges pouvoirs et responsabilités : ils peuvent délivrer un avis de correction et ordonner dans certains cas la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail de manière à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Ils apprécient également la prise en charge de la santé et de la sécurité par le milieu de travail et le soutiennent à cet égard<sup>138</sup>.

### 3.1.2 Les stratégies de régulation en santé et sécurité du travail

En s'intéressant à la mise en œuvre de la régulation en SST au Québec, il est possible d'identifier les facteurs structurels conditionnant l'accès des travailleur-se-s à un certain pouvoir sur la prévention.

Les stratégies de régulation en prévention peuvent être classifiées de la façon suivante : le contrôle externe (réglementation, inspection...), le contrôle interne (autorégulation ou délégation de responsabilités), les incitatifs financiers (tarification selon la performance, régulation par le marché, etc.), puis les structures de la participation et de

---

<sup>137</sup> Les partenaires de la CNESST sont notamment les associations sectorielles paritaires, les associations syndicales et patronales, le Réseau de santé publique en santé au travail ainsi que l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. *Ibid* aux pp 9–10.

<sup>138</sup> *Ibid* à la p 36.

la représentation des travailleur-se-s<sup>139</sup>. Chaque système de régulation en SST met l'accent sur l'une ou l'autre de ces stratégies tout en les combinant<sup>140</sup>.

Depuis les années 1970, les législateurs canadiens et québécois ont créé de nouvelles formes de régime en SST pouvant être décrites comme une autorégulation partielle obligatoire ou mandatée. Éric Tucker explique que ce modèle hybride prévoit des droits de participation tout en déléguant aux entreprises la responsabilité de gérer de façon interne la SST selon des standards prescrits<sup>141</sup>.

D'après Tucker toujours, il y a deux types de droits applicables en SST : (1) les droits sociaux de protection comme les garanties de conditions de travail respectant la SST et (2) les droits de participation référant à l'habileté des travailleur-se-s d'influencer les actions en SST<sup>142</sup>. Au Canada, le droit social à la protection de l'État contre des conditions de travail risquées réfère au système de responsabilité (ou de contrôle) externe dirigé par l'État ; alors que les droits de participation s'insèrent dans un système de responsabilité interne (ou d'autorégulation) et se manifestent plutôt au sein des organisations à travers les pratiques en SST<sup>143</sup>.

En ce qui concerne les limites inhérentes au contrôle interne, Baril-Gringras, en référence à Dawson et al. (1988)<sup>144</sup>, énonce que l'efficacité de l'autorégulation repose sur la volonté et « la capacité des entreprises à agir en prévention »<sup>145</sup>, qui eux-mêmes dépendent de « facteurs d'ordre structurel (taille, situation économique, importance de la sous-traitance, etc.) » et d'autres facteurs liés aux « rapports entre les acteurs (niveau

---

<sup>139</sup> Baril-Gringras, *supra* note 19 aux pp 47–48; Tucker, *supra* note 62.

<sup>140</sup> Baril-Gringras, *supra* note 19 à la p 48.

<sup>141</sup> Tucker, *supra* note 62 à la p 151.

<sup>142</sup> *Ibid* aux pp 147–48.

<sup>143</sup> *Ibid* aux pp 148–49.

<sup>144</sup> Sandra Dawson et al, *Safety at work: The limits of self-regulation*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.

<sup>145</sup> Baril-Gringras, *supra* note 19 à la p 60.

d'organisation syndicale, relations de travail, contextes légal et politique) »<sup>146</sup>. C'est pourquoi les petites entreprises, les secteurs à forte concentration de travailleuses et les milieux non syndiqués rencontrent des défis particuliers sur le plan de l'application du régime de prévention<sup>147</sup>. Ainsi, un contrôle externe renforcé rend le contrôle interne plus efficace et répond mieux aux besoins en SST<sup>148</sup>.

Une autre limitation de l'autorégulation concerne le rôle dévolu aux travailleur-se-s en matière de participation à la prévention qui est, dans les faits, assez restreints<sup>149</sup>. L'auteure rapporte que lorsque les régimes sont fondés sur la prémisse que les employeurs et les travailleur-se-s partagent des intérêts communs en santé et en sécurité au travail<sup>150</sup>, comme au Québec, les droits réels de participation des travailleur-se-s peuvent être moindres et l'intervention de l'État se cantonne à soutenir les parties dans leur autorégulation<sup>151</sup>.

Plusieurs auteurs avancent que la participation soutenue des travailleurs et travailleuses en SST est une composante essentielle des mécanismes de prévention<sup>152</sup>. Par ailleurs, il y a aussi des preuves d'effets bénéfiques pour la SST, en particulier la santé mentale (réduction de l'anxiété, dépression), de l'accroissement du contrôle des travailleur-se-s sur leur travail<sup>153</sup>.

---

<sup>146</sup> *Ibid.*

<sup>147</sup> Marie-Claire Carpentier-Roy et al, « Pour un modèle renouvelé d'intervention en santé au travail dans les petites entreprises » (2001) 56:1 Relations industrielles 165 à la p 179, DOI : 10.7202/000145ar; Baril-Gingras, *supra* note 19 aux pp 34–41; Champoux et al, *supra* note 17.

<sup>148</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 aux pp 60–61.

<sup>149</sup> *Ibid* à la p 61.

<sup>150</sup> *Ibid.*

<sup>151</sup> Tucker, *supra* note 62 à la p 20.

<sup>152</sup> Tucker, *supra* note 62; Tucker, *supra* note 62; Baril-Gingras, *supra* note 19; Lippel, *supra* note 6.

<sup>153</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 66.

En s'appuyant sur le champ des études de la citoyenneté, Tucker a cartographié les dynamiques contemporaines des régulations en santé et en sécurité au travail. Pour ce juriste,

les outils analytiques de la théorie de la citoyenneté peuvent être utiles afin de mieux conceptualiser les droits des travailleurs en SST et les régimes en SST. Il serait possible de renouveler l'intérêt pour la SST en mettant l'accent sur les droits en SST comme des droits démocratiques et citoyens [notre traduction]<sup>154</sup>.

En utilisant les principales dimensions des régulations en SST que sont la protection de l'État, la participation des employé-e-s et la promotion de la gestion de la santé et de la sécurité du travail par les employeurs, Tucker construit huit idéaux types de régimes<sup>155</sup> (voir l'annexe B). À partir de cette classification et selon les travaux consultés, il est possible d'avancer que le Québec s'inscrit actuellement dans un « régime promotionnel paternaliste » (*Paternalist Promotional Regime*) et que les propositions de réforme annoncées dans la dernière année sur l'élargissement des mécanismes obligatoires et la modernisation des normes<sup>156</sup> amènent la province à tendre vers un « régime de laissez-faire collectif » (*Collective Laissez-Faire Regime*).

Le régime promotionnel paternaliste est, selon Tucker, celui qui dévie le moins de l'idéologie du laissez-faire ou du néolibéralisme. Il opère essentiellement par la promotion de la gestion de la SST par les employeurs à travers une combinaison d'activités formatives, le soutien à la création d'associations d'employeurs en

<sup>154</sup> Tucker, *supra* note 62 à la p 147.

<sup>155</sup> Tucker, *supra* note 62 à la p 6.

<sup>156</sup> La réforme prochaine de la LSST (et de la LATMP) semble contenir notamment : un accroissement de l'application obligatoire des mécanismes de prévention; une meilleure reconnaissance des lésions psychologiques et de l'importance de leur prévention; des modifications dans les procédures d'indemnisation. Patricia Cloutier, « Le ministre Boulet veut faire reconnaître les maladies psychologiques liées au travail », *Le Soleil [de Québec]* (19 juin 2019), en ligne : <[www.lesoleil.com](http://www.lesoleil.com)>; Lia Lévesque, « Québec reporte sa réforme de la Loi sur la santé et la sécurité du travail », *La Presse [de Montréal]* (27 novembre 2019), en ligne : <[www.lapresse.ca](http://www.lapresse.ca)>.

prévention et l'implantation d'incitations économiques relevant du système d'indemnisation<sup>157</sup>.

Quant au régime de laissez-faire collectif, c'est celui qui semble le plus correspondre à l'impératif d'améliorer les résultats en SST tout en limitant le rôle de l'État. Ce modèle cadre aussi avec la façon dont sont organisées les relations collectives de travail, c'est-à-dire basées sur un support étatique établissant des règles et des méthodes générales de négociation qui permettent « aux parties une latitude maximale pour conclure et faire respecter leurs propres accords » [notre traduction]<sup>158</sup>. Dans ce régime, l'État peut faire la promotion de certains droits de participation des travailleur-se-s, mais, dans un esprit de bipartisme, il soutient également activement la participation des employeurs<sup>159</sup>.

### 3.1.3 Le modèle québécois d'autorégulation mandatée

À l'origine, la LSST a été conçue pour encadrer un contrôle interne tout en prévoyant des modalités de participation des travailleur-se-s<sup>160</sup>. Cependant, ces mécanismes (programmes de santé et de prévention, comités en SST et représentant à la prévention) concernent jusqu'à ce jour qu'une minorité des entreprises régulées (voir l'annexe C)<sup>161</sup>. En effet, dès 1985, « le groupe III a été le dernier concerné par le programme

---

<sup>157</sup> Tucker, *supra* note 62 à la p 7.

<sup>158</sup> *Ibid* aux pp 8–9.

<sup>159</sup> *Ibid*.

<sup>160</sup> Carpentier-Roy et al, *supra* note 147 à la p 166; Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 58.

<sup>161</sup> Baril-Gingras et al, *supra* note 18 à la p 403. Les groupes de secteurs d'activité économique IV à VI sont : (IV) le commerce; l'industrie du cuir; la fabrication de machines; l'industrie du tabac; l'industrie textile; et (V) les services commerciaux et personnels; les communications, le transport d'énergie et les autres services publics; l'imprimerie, l'édition et les activités annexes; la fabrication de produits du pétrole et du charbon; la fabrication de produits électriques; puis (VI) l'agriculture; la bonneterie et

de prévention et le programme de santé »<sup>162</sup>. Par conséquent, les groupes IV, V et VI ont été finalement exclus de l'application des mécanismes<sup>163</sup>.

Toutefois, plusieurs chercheurs soulèvent qu'aucun élément « dans le portrait dont on dispose de l'exposition aux facteurs de risque du travail, ne justifie l'inégalité des exigences en matière de prévention, entre les secteurs déjà désignés "prioritaires" et les autres, soit la grande majorité des travailleuses et des travailleurs »<sup>164</sup>. Ainsi, « près du trois quarts des travailleurs ne sont pas couverts par des mécanismes, soit ceux des groupes 4 à 6, alors qu'en 2018, environ la moitié des lésions professionnelles touchaient des travailleurs de ces groupes »<sup>165</sup>. Par ailleurs, Barils-Gringras souligne que la « très grande majorité des femmes au travail se trouve dans les secteurs non couverts »<sup>166</sup>.

De plus, « l'application de ces mécanismes à l'ensemble des secteurs d'activité économique pourrait donner un nouvel élan à la prévention, dont la nécessité ne fait pas de doute »<sup>167</sup>. En effet, depuis l'adoption de la LSST, le marché du travail s'est grandement transformé, tout comme les risques : la progression du secteur des services a mené à une augmentation des lésions dues au stress et à la violence. Après « une diminution sensible du taux de lésions professionnelles entre 2004 et 2015, le Québec a fait face à une augmentation de ce taux au cours des dernières années »<sup>168</sup>.

---

l'habillement; l'enseignement; les finances, assurances et affaires immobilières; les services médicaux et sociaux; la chasse et la pêche; les industries manufacturières diverses.

<sup>162</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 59.

<sup>163</sup> Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 à la p 3.

<sup>164</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 91.

<sup>165</sup> Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 à la p 15.

<sup>166</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 56; Nicolakakis et Stock, *supra* note 61 à la p 1.

<sup>167</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 91.

<sup>168</sup> Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 à la p 6.

En 2019, le Vérificateur général avançait que les efforts de la CNESST à l'égard de la prévention ont diminué au fil du temps ; elle serait « peu proactive au regard des risques latents ou émergents »<sup>169</sup>. La CNESST ne jouerait pas « son rôle d'agent de changement quant à la modernisation du régime » faisant en sorte que le Québec « accuse des retards importants par rapport à d'autres administrations »<sup>170</sup>.

Néanmoins, au lieu d'élargir l'application des mécanismes collectifs de participation et de rehausser le contrôle externe<sup>171</sup>, c'est la promotion de la gestion de la santé et de la sécurité du travail par les employeurs qui a pris de l'ampleur au Québec depuis les années 1990<sup>172</sup>. Si l'on compare la LSST aux autres lois similaires au Canada, le volet d'incitation économique à la prévention fait piètre figure<sup>173</sup>; mais, plutôt qu'accroître les amendes prévues à la LSST et de renforcer leur application par un inspectorat proactif, la Commission et le législateur ont privilégié une intervention à travers le régime d'indemnisation (LATMP)<sup>174</sup>.

Comme c'est le même organisme qui a la compétence d'assurer à la fois la prévention et l'indemnisation, il était, selon Katherine Lippel, « peut-être inévitable que [cela] [...] mène à l'idée d'utiliser le financement du régime d'indemnisation comme outil d'incitation des employeurs à l'action préventive »<sup>175</sup>. Dans une optique de réduction des coûts, puisque ce sont les employeurs qui financent le régime<sup>176</sup>, un moindre rôle a ainsi été réservé au contrôle externe (par exemple, l'inspectorat, la santé publique du

---

<sup>169</sup> *Ibid* à la p 3.

<sup>170</sup> *Ibid*.

<sup>171</sup> Comme les mesures d'inspection (LSST, arts 177–93) et les dispositions pénales (LSST, arts 234–46)

<sup>172</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 86.

<sup>173</sup> Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 à la p 374; Lippel, *supra* note 6 à la p 374.

<sup>174</sup> Lippel, *supra* note 6 aux pp 373–74.

<sup>175</sup> *Ibid* à la p 373.

<sup>176</sup> *Ibid* à la p 372; LSST, *supra* note 4 art 247.

travail et le rôle des autres partenaires)<sup>177</sup>. En raison de toutes ces mesures, le Québec, d'après une étude publiée en 2000, se classait au dernier rang sur 63 en Amérique du Nord pour son régime de prévention<sup>178</sup>. Et tout porte à croire que la situation ne s'est pas réellement améliorée depuis<sup>179</sup>.

À partir des années 1990, diverses mesures ont graduellement été introduites dans le but de rendre les cotisations individuelles des employeurs beaucoup plus réactives à leur performance en matière de lésions professionnelles indemnisées<sup>180</sup>. Pour Lippel, cette « démutualisation » amène les employeurs à exercer un contrôle accru sur la gestion de leurs dossiers se traduisant par la contestation des réclamations en indemnisation et une remise en cause de l'accès à l'indemnisation pour les travailleurs<sup>181</sup>.

Baril-Gingras soulève que les employeurs, plutôt que de prioriser la prévention, semblent mettre leurs efforts dans la gestion de l'indemnisation<sup>182</sup>. Ceux-ci vont tenter d'externaliser les coûts des lésions en passant entre autres par « la contestation de la reconnaissance du lien entre le travail et la santé, par les tentatives d'attribuer la responsabilité des coûts à un autre employeur ou au fonds général (par la condition personnelle) »<sup>183</sup> et la participation à des mutuelles de prévention aidant les employeurs dans la réduction de leurs coûts en SST<sup>184</sup>. De plus, pour tenter de se déresponsabiliser

---

<sup>177</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 59; Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 aux pp 3 et 16-17.

<sup>178</sup> Lippel, *supra* note 6 à la p 377.

<sup>179</sup> Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 à la p 3.

<sup>180</sup> Lippel, *supra* note 6 à la p 373.

<sup>181</sup> *Ibid* à la p 374.

<sup>182</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 88.

<sup>183</sup> *Ibid* à la p 30.

<sup>184</sup> *Ibid* à la p 87.

de ses obligations, la partie employeur recourt régulièrement à la sous-traitance, au travail autonome, aux agences de location de personnel, aux contrats à durée déterminée, etc<sup>185</sup>.

Permettant à l'État de se dégager financièrement et administrativement de ce régime d'ordre public<sup>186</sup>, cette stratégie de promotion de la gestion patronale de la santé et de la sécurité du travail répondrait, dans une large mesure, aux revendications des organisations patronales. En effet, le Conseil du patronat du Québec (CPQ) insiste pour que la « prise en charge de la prévention » soit réalisée « par le milieu, en permettant aux entreprises d'organiser les moyens de prévention d'une manière qui soit adaptée à leurs activités »<sup>187</sup>.

### 3.2 Les approches théoriques en régulation de la santé et de la sécurité du travail

Dans le but d'examiner attentivement la mise en œuvre du régime général de la LSST, certaines approches théoriques seront privilégiées. Dans les sections suivantes, il sera question du champ des études en régulation de la SST et du sous-champ des études en *frontline safety*<sup>188</sup>, mais aussi des modalités de mobilisation des droits en SST.

---

<sup>185</sup> *Ibid* à la p 30.

<sup>186</sup> Tucker, *supra* note 62 aux pp 7–9, 14–15 et 42.

<sup>187</sup> Conseil du patronat du Québec, « Lois du travail » (2018), en ligne : Domaines d'interventions <[www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca)>.

<sup>188</sup> Almond et Gray, *supra* note 16.

### 3.2.1 Le champ des études sur la régulation en santé et en sécurité du travail

D'après Garry Gray et Susan S. Silbey (2011), la majeure partie de la recherche dans le domaine de la régulation en SST a opté pour une approche centrée sur la perspective du législateur<sup>189</sup>. Plus spécifiquement, la recherche sur la régulation en santé et sécurité au travail a historiquement adopté une posture top-down. Cette posture est centrée sur le rôle du régulateur à l'égard de l'effectivité du cadre légal; c'est l'étude des stratégies des agences de régulation dans le but de produire, selon différentes variables, une conformité relative<sup>190</sup>. Et quand « la recherche s'intéresse à l'autre pendant de la relation de conformité, elle se limite souvent aux interactions entre les entités régulatrices et les figures de haut niveau au sein des organisations »<sup>191</sup> [notre traduction] ou aux variations dans les approches des inspecteurs<sup>192</sup>.

En donnant ainsi moins d'attention aux rôles des travailleur-se-s et des employeurs, les chercheur-e-s échappent certains aspects essentiels de la production de la conformité légale et réglementaire au sein des entreprises : les enjeux de sa mise œuvre au jour le jour du point de vue des destinataires du droit<sup>193</sup>. En voulant élargir le champ des études sur la régulation, Gray et Silbey, proposent une analyse des rapports avec la conformité qu'entretiennent les acteurs au sein des organisations. En d'autres termes, les auteur-e-s souhaitent comprendre comment, dans les milieux de travail, les personnes régulées interprètent et répondent à la régulation au quotidien<sup>194</sup>.

---

<sup>189</sup> Gray et Silbey, *supra* note 16 à la p 124.

<sup>190</sup> *Ibid.*

<sup>191</sup> *Ibid* à la p 123.

<sup>192</sup> *Ibid* à la p 124.

<sup>193</sup> *Ibid* à la p 123.

<sup>194</sup> *Ibid.*

D'après les recherches effectuées par Gray et Silbey, les modèles explicatifs portant sur les écarts de conformité et qui adoptent la perspective de l'organisation régulatrice

prennent rarement en compte la stratification de l'autorité, de l'expertise ou de l'habileté au sein des organisations. Il n'y a presque aucune référence au pouvoir, aux groupes d'intérêts, aux conflits ou aux inégalités au sein des entreprises régulées. C'est peut-être la caractéristique la plus frappante de ce champ de recherche : la reconnaissance inadéquate du moindre pouvoir de ceux et celles en situation de subordination [notre traduction]<sup>195</sup>.

La thèse des auteur-e-s est que les études sur la régulation en SST doivent prendre à bras-le-corps la possession différentielle d'autorité et de ressources au sein des entités régulées que sont les entreprises. Gray précise dans un autre article publié en 2011 que les « contraintes [exercées sur les droits en SST] sont fondamentales pour comprendre pourquoi les lois exogènes échouent à se manifester pleinement dans les cultures et les pratiques locales au sein des organisations » [notre traduction]<sup>196</sup>. Dans l'évaluation de la prise en charge de la prévention, deux éléments méritent d'être examiner attentivement : (1) les effets de la hiérarchie sur l'effectivité des droits en SST et (2) la médiation par les gestionnaires du rapport des travailleur-se-s avec la régulation en SST<sup>197</sup>.

Sur le premier point, Gray et Silbey introduit la notion de hiérarchie de crédibilité qui permet d'expliquer que

les acteurs des bas niveaux sont souvent des référents d'informations critiques et porteurs d'une vision contre-hégémonique, mais généralement incapables de persuader les plus hauts niveaux de l'organisation, que ce soit sur le plan de la

---

<sup>195</sup> *Ibid* à la p 124.

<sup>196</sup> Gray, *supra* note 16 à la p 58.

<sup>197</sup> Gray et Silbey, *supra* note 16 aux pp 124–29.

crédibilité de leur savoir ou de la pertinence de leurs perspectives sur la SST [notre traduction]<sup>198</sup>.

Cette hiérarchie du pouvoir fait en sorte que les personnes se situant en bas de l'échelle ont une plus grande réticence à exprimer leurs préoccupations en SST et à user formellement de leurs droits<sup>199</sup>. Plutôt que d'agir comme des « calculateurs amoraux »<sup>200</sup>, les travailleur-se-s évaluent l'exercice de leurs droits en SST en fonction de leur situation hiérarchique : le « bénéfice de la loi » étant différentiellement accessible selon le degré de pouvoir. Le personnel peut aussi être freiné par « les coûts tangibles et intangibles de la sécurisation de ces droits »<sup>201</sup>.

Quant au deuxième élément, la médiation par les gestionnaires du rapport des travailleurs et travailleuses avec la régulation en SST, il s'agit du fait que la conformité à la loi est un processus où les gestionnaires agissent comme des intermédiaires. Ces derniers sont les agents avec lesquels le personnel interagit le plus souvent dans le processus habituel d'activation de leurs droits puisque la conformité à la régulation en SST au sein des organisations s'effectue ordinairement en l'absence des agents de réglementation officiels, tels que les inspecteurs<sup>202</sup>. Par conséquent, la majorité des individus n'interagit pas directement avec les représentants de l'entité responsable du respect des normes en SST<sup>203</sup>.

Malgré cela, la recherche dans ce champ porte rarement sur la façon dont les personnes négocient la conformité en l'absence directe des représentants de la Loi ; les données

---

<sup>198</sup> *Ibid* aux pp 124–25.

<sup>199</sup> *Ibid* aux pp 128–29.

<sup>200</sup> *Ibid* à la p 124.

<sup>201</sup> *Ibid* à la p 127.

<sup>202</sup> *Ibid* à la p 125.

<sup>203</sup> *Ibid* à la p 126.

sur ces phénomènes sont très limitées<sup>204</sup>. Pourtant, cette relation indirecte du régulateur avec les travailleur-se-s « facilite une culture locale percevant la conformité comme une affaire d'interprétation et de justification de la part du gestionnaire, une culture permettant à son tour que des pratiques non conformes perdurent » [notre traduction]<sup>205</sup>. Gray a décelé dans ses recherches<sup>206</sup> que les gestionnaires tirent avantage des ambiguïtés de l'application de la loi et optent pour des pratiques discrétionnaires au détriment des conditions des travailleur-se-s<sup>207</sup>. Par exemple, ils utilisent des techniques de neutralisation de leurs requêtes en niant ou minimisant les risques et les dangers. Ou encore, ils font appel à des loyautés plus élevées comme l'obligation d'assurer les impératifs de production<sup>208</sup>.

### 3.2.2 Le sous-champ des études en *frontline safety*

Dans un autre article, Almond et Gray (2017) signalent que les interactions des travailleur-se-s retiennent récemment davantage l'attention dans la recherche sur la régulation, et ce, en étudiant comment « la culture de sécurité, la responsabilité individuelle, la citoyenneté et la conformité sont interprétées et expérimentées par les travailleurs » [notre traduction]<sup>209</sup>. Almond et Gray proposent le concept de « *frontline safety* » (sécurité des premières lignes) afin de refléter cette approche émergente

---

<sup>204</sup> *Ibid.*

<sup>205</sup> *Ibid* à la p 128.

<sup>206</sup> Gray, *supra* note 82; Garry Gray, « The Regulation of Corporate Violations: Punishment, Compliance, and the Blurring of Responsibility » (2006) 46:5 *The British Journal of Criminology* 875, DOI : 10.1093/bjc/azl005.

<sup>207</sup> Gray et Silbey, *supra* note 16 à la p 128.

<sup>208</sup> *Ibid.*

<sup>209</sup> Almond et Gray, *supra* note 16 à la p 5.

s'intéressant aux milieux de travail en tant que site d'engagement réglementaire<sup>210</sup> ou de production du droit.

La sécurité de première ligne « prend au sérieux les relations entre les individus au niveau local, entre les individus et les systèmes/institutions dans lesquels ils sont incorporés, puis entre les individus et leur contexte social et politique » [notre traduction]<sup>211</sup>. Ce courant s'intéresse aux milieux de travail en tant que lieux où la régulation en SST est reconduite et produite<sup>212</sup>.

Selon les auteurs, certains chercheurs se sont penchés sur la question de l'*agency* des travailleur-se-s, c'est-à-dire à la capacité des individus à façonner la conformité. Outre les analyses portant sur le rôle des militants syndicaux, l'approche a principalement consisté à se centrer sur les représentants en SST et sur ceux qui interagissent avec les représentants du régulateur<sup>213</sup>. Or, Almond et Gray en référant à Haines (2011)<sup>214</sup> soulèvent que ce n'est pas l'ensemble des employé-e-s qui bénéficie d'une telle

---

<sup>210</sup> *Ibid.*

<sup>211</sup> *Ibid.*

<sup>212</sup> D'ailleurs, cette approche fait écho au modèle québécois de la production sociale de la santé et de la santé au travail qui intègre « les niveaux micro, méso et macro centrés sur la notion d'activité de travail, tel qu'elle est utilisée en ergonomie ». Ce modèle de la production sociale de la santé et de la sécurité du travail intègre dix aspects : (1) l'activité réelle de travail, (2) les caractéristiques individuelles des travailleur-se-s, (3) la tâche et ses conditions de réalisation (4) la performance de l'organisation, (5) la santé physique et psychologique et les conséquences, (6) les pratiques de gestion, (7) les caractéristiques structurelles du milieu de travail et le contexte organisationnel, (8) l'état du collectif de travail et la présence syndicale, (9) le contexte économique, politique et social et (10) les politiques publiques. (Geneviève Baril-Gingras, Sylvie Montreuil et Pierre-Sébastien Fournier, « La santé et la sécurité du travail, au coeur du travail et de l'emploi: un modèle intégrateur » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail.*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 1 aux pp 8–9.)

<sup>213</sup> Almond et Gray, *supra* note 16 à la p 9.

<sup>214</sup> Fiona Haines, « Addressing the risk, reading the landscape: The role of agency in regulation: The role of agency in regulation » (2011) 5:1 Regulation & Governance 118 à la p 139, DOI : 10.1111/j.1748-5991.2010.01097.x.

autonomie et qui peuvent s'engager dans des « niveaux élevés de réflexivité et d'action ciblée » [notre traduction]. La majorité des travailleur-se-s ne jouit pas d'autant de marge de manœuvre<sup>215</sup>. Les auteurs définissent alors la sécurité des premières lignes comme une démarche visant à prendre en compte les effets des structures et de la possession différentielle de pouvoir sur la négociation de l'exposition aux risques, à partir de la posture des groupes qui affrontent davantage les risques<sup>216</sup>.

Ce nouveau sous-champ de recherche en régulation de la SST serait traversé, selon ces chercheurs, par trois grandes tensions théoriques (voir l'annexe D). Nous insisterons sur deux d'entre elles.

La première porte sur les différentes conceptions du pouvoir d'agir (*agency*) des parties<sup>217</sup>, puis oppose l'approche de la nouvelle gouvernance (*New Gouvernance*) et celle de la responsabilisation néolibérale (*Neoliberal Responsabilization*). Selon la nouvelle gouvernance, les travailleur-se-s seraient passés de « bénéficiaires passifs » à des « acteurs participants au sein des processus de la gestion des risques » [notre traduction]<sup>218</sup>. Dans une approche de responsabilisation néolibérale, on se questionne à savoir si cette reconnaissance d'un rôle individuel pour les travailleur-se-s ou de leur capacité d'agir en matière de SST ne serait pas plutôt une nouvelle contrainte pesant sur la partie subordonnée<sup>219</sup>.

La posture théorique la plus influente est celle de la nouvelle gouvernance (*new governance*)<sup>220</sup>. Pour cette école, les nouvelles réalités des entreprises marquées par

---

<sup>215</sup> Almond et Gray, *supra* note 16 à la p 10.

<sup>216</sup> *Ibid.*

<sup>217</sup> *Ibid* à la p 12.

<sup>218</sup> *Ibid.*

<sup>219</sup> *Ibid.*

<sup>220</sup> *Ibid.*

la complexité et la flexibilité exigent des stratégies de régulation décentralisées de l'État<sup>221</sup> fondées sur la capacité d'agir des parties. Les tenants de cette approche avancent qu'il est nécessaire de retirer le monopole de l'État sur la régulation, puis de déléguer ce pouvoir régulateur à d'autres acteurs et institutions<sup>222</sup>. Avec une souplesse d'action, les parties seraient les mieux placées pour organiser leurs propres façons de faire.

Les critiques de cette posture rapportent plutôt que

la décentralisation des pouvoirs réglementaires à des acteurs non étatiques est liée à la réorganisation néolibérale des relations de régulation; l'autorégulation encourage le retrait de moyens effectifs et impartiaux et promeut la dégradation des protections sociales en faveur de la promotion de l'efficacité économique et des intérêts privés [notre traduction]<sup>223</sup>.

De ce point de vue, le modèle de « prise en charge par le milieu » poserait en réalité préjudice aux travailleur-se-s, car le rapport de subordination juridique au cœur de la relation de travail corrompt d'emblée le caractère dit non conflictuel et participatif de l'autorégulation<sup>224</sup>. Pour le camp de la responsabilisation néolibérale, l'enjeu est la place qu'occupe réellement l'implication des travailleur-se-s et le pouvoir réel du personnel en matière de SST<sup>225</sup>.

Avant la nouvelle gouvernance, la participation des travailleur-se-s constituait une caractéristique indispensable des régimes modernes en SST, mais elle se situait sur un plan collectif impliquant les syndicats et une représentation des travailleur-se-s dans

---

<sup>221</sup> *Ibid.*

<sup>222</sup> *Ibid* aux pp 12-13.

<sup>223</sup> *Ibid* à la p 13.

<sup>224</sup> *Ibid* aux pp 13-14; Tucker, *supra* note 62 à la p 20.

<sup>225</sup> Almond et Gray, *supra* note 16 à la p 13.

une logique de solidarité de classe<sup>226</sup>. Dans la nouvelle gouvernance, malgré le fait que les syndicats détiennent toujours « une position relativement dominante dans les structures politiques formelles »<sup>227</sup> et qu'ils ont pu influencer le développement d'un droit protecteur pour les travailleur-se-s, « les mécanismes de première ligne par lesquels les travailleurs étaient aptes à assurer leurs droits de participation se sont tranquillement érodés avec le temps » [notre traduction]<sup>228</sup>.

Désormais, c'est un « modèle de partenariat, informel et avec des modes d'engagement individualisé et de consultation » [notre traduction]<sup>229</sup>. Ce mode de régulation centré sur l'individu en tant qu'unité primaire d'engagement a réduit la capacité de participation collective des travailleur-se-s<sup>230</sup> et a engendré un cadrage menant à la responsabilisation individuelle des travailleur-se-s ou à leur culpabilisation pour les violations en SST<sup>231</sup>.

Pour Gray, ce modèle pose préjudice aux travailleur-se-s de deux manières : (1) en responsabilisant la force de travail qui est en situation de subordination, cela a pour effet de la rendre complice de la non-conformité et (2) en concevant les employeurs et les employé-e-s comme des partenaires tout en occultant les rapports de pouvoir, les travailleur-se-s deviennent sujets de l'application de leurs propres droits tout en étant les premières victimes des failles dans la protection<sup>232</sup>.

---

<sup>226</sup> *Ibid.*

<sup>227</sup> *Ibid.*

<sup>228</sup> *Ibid.*

<sup>229</sup> *Ibid* aux pp 13–14.

<sup>230</sup> *Ibid* à la p 14.

<sup>231</sup> *Ibid.*

<sup>232</sup> *Ibid.*

La seconde tension nous intéressant concerne l'activation de la régulation et s'articule autour de deux perspectives : une vision du droit efficace dans la pratique (*Effective View of Law in Practice*) et une vue constitutive du droit en pratique (*Constitutive Conceptions of Law in Practice*)<sup>233</sup>. Si « les études sur la régulation de la sécurité de première ligne tendent à être soit centrées sur la vision des gestionnaires ou celle des employés, elles tendent aussi à adopter implicitement une conceptualisation rivale du droit » [notre traduction]<sup>234</sup>.

En adoptant une posture optimiste à l'égard du droit, celui-ci est perçu comme un outil efficace, un mode d'acquisition de résultats. Ayant pris son essor dans les années 70, cette posture s'inscrit dans un mouvement de promotion d'un processus participatif de régulation<sup>235</sup>. Dans cette mouvance, l'autorégulation de la santé et de la sécurité au travail repose sur le postulat d'un chevauchement des intérêts des employeurs et des employé-e-s. Ce mode de régulation décentrée fait la promotion « d'un rôle actif des employés comme mobilisés et détenteurs de droits dans un système de régulation plurielle » [notre traduction]<sup>236</sup>. L'intervention étatique y est secondarisée, puis « l'usage formel de l'application des lois serait de dernier recours » [notre traduction]<sup>237</sup>. Ce modèle postule « l'incorporation d'un système de valeur interne autonome répondant aux attentes normatives de sécurité que les droits individuels auront engendré » [notre traduction]<sup>238</sup>. Les travailleur-se-s seraient donc habileté-e-s à façonner la conformité organisationnelle.

---

<sup>233</sup> *Ibid* à la p 12.

<sup>234</sup> *Ibid* à la p 15.

<sup>235</sup> *Ibid.*

<sup>236</sup> *Ibid.*

<sup>237</sup> *Ibid.*

<sup>238</sup> *Ibid.*

Pour les critiques, plutôt que de s'effectuer dans un contexte de partenariat, la mise en œuvre des droits au sein des organisations se situe dans un environnement conflictuel « qui permet les différenciations de pouvoir entre les employés individuels et l'employeur d'exercer leur influence, ce qui contraint la capacité transformatrice de la mobilisation » [notre traduction]<sup>239</sup>. En plaçant la responsabilité de l'activation du droit vers le bas de la hiérarchie organisationnelle, là où les risques se situent le plus (et où il est plus difficile de faire valoir ses droits), cela a pour effet de transformer les facteurs organisationnels des risques en SST en une question de responsabilité individuelle des travailleur-se-s. En pratique, ce régime ramène les travailleur-se-s vers une régulation par le marché et normalise la prise de risques<sup>240</sup>.

En somme, Paul Almond et Garry Gray constatent que la problématique qui sous-tend l'ensemble des tensions dans la recherche en *frontline safety* est la généralisation de l'absence de formes organisées de participation et de représentation des employé-e-s au sein d'un régime véritablement délibératif<sup>241</sup>.

### 3.2.3 Les modalités de mobilisation des droits en santé et en sécurité du travail

Le régime de santé et de sécurité au travail est, selon Gray, dans *Constraints to Upholding Workplace Safety Laws and Regulations within Organizations* (2011), un système fondé sur les plaintes (*complaint-driven system*) où les employé-e-s sont des sujets détenteurs de droits à mobiliser.

---

<sup>239</sup> *Ibid* à la p 16.

<sup>240</sup> *Ibid* à la p 17; Tucker, *supra* note 62 à la p 27.

<sup>241</sup> Almond et Gray, *supra* note 16 à la p 6.

Grâce à son ethnographie, il a observé que « les employés et les gestionnaires ont trouvé des voies alternatives pour traiter les risques de sécurité [*safety risks*] à l'extérieur des procédés formels légaux et régulés » [notre traduction]<sup>242</sup>. Gray, « à partir d'observations de moments où les travailleurs ont été forcés de négocier leurs risques » [notre traduction]<sup>243</sup>, a identifié que les travailleur-se-s face à une condition pouvant porter atteinte à leur SST empruntent trois types de modalités afin de mobiliser leurs droits : (1) formel/conflictuel (*formal/confrontational*) , (2) informel/conflictuel (*informal/confrontational*), (3) informel/non-conflictuel (*informal/non-confrontational*)<sup>244</sup>.

La trajectoire formelle/conflictuelle, en conformité avec les lois et les règlements<sup>245</sup>, est l'usage du droit selon les modes formels prévus. Pourtant, cette modalité est fréquemment interprétée comme de l'indiscipline ou une offense par les employeurs. Par exemple, le droit de refus, même s'il est garanti et protégé, est hautement conflictuel, car il fait « exception à la règle du "travail maintenant, porte plainte après" [*work now, grieve later rule*] » [notre traduction]<sup>246</sup>. Pour éviter d'affronter directement les employeurs, les travailleur-se-s ont recours à des modalités d'usage informel des droits défini par l'auteur comme une lignée d'action qui ne provoque pas le besoin à se conformer aux dispositions légales qui définissent comment le travail non sécuritaire devrait être traité<sup>247</sup>.

---

<sup>242</sup> Gray, *supra* note 16 à la p 59.

<sup>243</sup> *Ibid.*

<sup>244</sup> *Ibid.*

<sup>245</sup> *Ibid* à la p 60.

<sup>246</sup> *Ibid.*

<sup>247</sup> *Ibid* aux pp 60–61.

Le mode informel/conflictuel permet d'éviter « des procédés formels onéreux, comme remplir des formulaires de plaintes, conduire des investigations, etc. » [notre traduction]<sup>248</sup>, puis d'être exposé au risque de représailles<sup>249</sup>. Par exemple, une travailleuse, plutôt que d'exercer un droit de refus, peut adresser ses préoccupations à son gestionnaire et s'engager avec ce dernier, selon sa réceptivité, dans une argumentation sur l'importance du risque afin de tenter d'obtenir des changements<sup>250</sup>. Puisqu'il n'y a « aucune documentation de l'événement pour nourrir une quelconque forme de vérification externe, le gestionnaire est déresponsabilisé »<sup>251</sup> ; le droit de refus est mobilisé de façon détournée.

Quant à la trajectoire informelle/non conflictuelle, elle représente, d'après l'ethnographie de Gray, la façon la plus habituelle pour les travailleur-se-s de gérer les risques au travail, car elle est bien moins coûteuse et oppositionnelle. Elle permet d'éviter de se placer en opposition avec les gestionnaires et de formaliser individuellement des plaintes pouvant nuire à la priorisation de la productivité et de la rentabilité de l'organisation<sup>252</sup>. Plus ou moins consciemment, « un travailleur [empruntant cette voie] choisissait une forme de résistance passive en évitant une tâche ou en concevant une procédure personnalisée pour mitiger l'exposition aux risques » [notre traduction]<sup>253</sup>. En agissant ainsi, la partie employée use informellement du droit de refus au travail<sup>254</sup> et tente d'éviter les possibles représailles de l'employeur<sup>255</sup>.

---

<sup>248</sup> *Ibid* à la p 61.

<sup>249</sup> Foster, Barnetson et Matsunaga-Turnbull, *supra* note 76.

<sup>250</sup> Gray, *supra* note 16 à la p 61.

<sup>251</sup> *Ibid.*

<sup>252</sup> *Ibid.*

<sup>253</sup> *Ibid.*

<sup>254</sup> *Ibid.*

<sup>255</sup> Foster, Barnetson et Matsunaga-Turnbull, *supra* note 76.

Afin de comprendre les raisons menant à la prévalence des approches informelles, Gray s'est intéressé aux contraintes culturelles, personnelles et structurelles conditionnant l'exercice des droits en SST<sup>256</sup>.

Les contraintes personnelles influençant l'exercice des droits sont le degré d'expériences, les capacités d'identification des risques et la situation hiérarchique<sup>257</sup>. De plus, certaines caractéristiques influencent la propension d'une personne salariée à s'opposer à son employeur sur la SST comme la sécurité d'emploi ou le désir d'avancer dans la compagnie<sup>258</sup>.

Pour les contraintes culturelles, elles relèvent des cultures locales de sécurité<sup>259</sup> qui « peuvent contraindre l'étendue par laquelle les nouvelles lois et les régulations peuvent influencer le changement dans les processus quotidiens de travail » [notre traduction]<sup>260</sup>. Ces cultures locales peuvent tendre à neutraliser les demandes des personnes employées, puis à normaliser la prise de risques<sup>261</sup>.

Sur le plan des contraintes structurelles, l'auteur introduit la notion de déviance organisationnelle légalisée (*legalized organizational deviance*) « qui correspond aux situations où les employeurs sont capables d'affaiblir, sur le plan légal, la pratique quotidienne des employés à exercer leurs droits en santé et en sécurité » [notre

---

<sup>256</sup> Gray, *supra* note 16 à la p 62.

<sup>257</sup> *Ibid* à la p 64.

<sup>258</sup> *Ibid*.

<sup>259</sup> « De manière générale, la notion de culture de sécurité [*safety culture*] capture une série d'attitudes, de croyances, de symboles, de langage, de pratiques et de comportements reliés au risque [*safety risk*] en milieu de travail. À l'intérieur d'une organisation, comme au sein d'une division, d'un département ou d'une équipe de travail, des cultures spécifiques peuvent confluer et évoluer » [notre traduction]. *Ibid* à la p 62.

<sup>260</sup> *Ibid*.

<sup>261</sup> *Ibid* aux pp 62–63.

traduction]<sup>262</sup>. Précisément, il s'agit pour un superviseur d'éviter qu'une situation entre dans un processus formel d'intervention externe en déviant la main-d'œuvre de l'exercice de ses droits<sup>263</sup>. Par exemple, en prenant le cas d'un droit de refus, le superviseur qui veut éviter l'étape d'une inspection gouvernementale trouve une autre personne (généralement désavantagée dans la hiérarchie) pour effectuer le travail afin d'éviter d'alerter l'organisme responsable de surveiller l'application des droits<sup>264</sup>. En usant de stratégies de contournements, les employeurs peuvent localement contester l'usage des droits et tirer avantage des failles et de la faiblesse du contrôle externe ; « ils ont le pouvoir d'imposer des barrières structurelles contre l'usage formel des droits » [notre traduction]<sup>265</sup>.

Par conséquent, les modalités privilégiées par les travailleur-se-s pour éviter les risques passe par des procédés informels et la minimisation des situations de confrontation avec l'autorité en milieu de travail<sup>266</sup>. L'exercice des droits en SST est « donc encadrée dans les situations en milieu de travail et les relations sociales qui pourraient décourager les employés d'exercer leurs droits de sécurité » [notre traduction]<sup>267</sup>. C'est pourquoi Gray insiste sur la prise en compte des manifestations informelles pour examiner les expériences dans les organisations<sup>268</sup>.

Pour conclure cette section sur les approches théoriques en régulation de la SST, nous rapportons les résultats de Foster, Barnettson et Matsunaga-Turnbull, dans une étude réalisée en 2018 en Alberta auprès 2000 travailleur-se-s, qui appuient les travaux et la

---

<sup>262</sup> *Ibid* à la p 65.

<sup>263</sup> *Ibid* à la p 66.

<sup>264</sup> *Ibid.*

<sup>265</sup> *Ibid.*

<sup>266</sup> *Ibid* à la p 67.

<sup>267</sup> *Ibid.*

<sup>268</sup> *Ibid* à la p 68.

typologie de Gray<sup>269</sup>. Ces chercheurs se sont plus particulièrement intéressés à la peur des représailles en lien avec l'exercice des droits du travail, surtout ceux en santé et sécurité.

D'après ces auteurs, obliger les personnes employées à prendre elles-mêmes des mesures proactives d'exercice des droits comporte le risque que les employeurs cherchent à prioriser la réduction des réclamations et des plaintes au lieu de régler les problèmes soulevés<sup>270</sup>. La logique est l'évitement de la formalisation des plaintes en SST afin de minimiser les coûts pour l'employeur<sup>271</sup>.

L'existence de dispositions contre les représailles démontre que de nombreux employeurs ont utilisé leur pouvoir pour intimider le personnel dans le but d'échapper aux obligations légales ou aux sanctions pouvant découler des violations dénoncées. Par ailleurs, la crainte de représailles est plus élevée chez les femmes, les personnes à bas salaire ou les non-syndiquées en raison de la menace plus sérieuse de difficultés économiques<sup>272</sup>.

Compte tenu de ces problématiques, il est étonnant de constater que, pour assurer la surveillance ou l'activation de la législation, les actions gouvernementales se basent encore fortement sur le portrait des plaintes ou des réclamations officielles de la partie employée<sup>273</sup>. Au lieu de diriger les efforts publics vers les employeurs fautifs grâce à divers outils comme l'inspection et la surveillance, un tel système tend plutôt à

---

<sup>269</sup> Foster, Barnetson et Matsunaga-Turnbull, *supra* note 76.

<sup>270</sup> *Ibid* à la p 2.

<sup>271</sup> *Ibid* aux pp 2–3.

<sup>272</sup> *Ibid* à la p 4.

<sup>273</sup> *Ibid*.

détourner les ressources publiques des travailleurs et des travailleuses ayant le plus besoin de protection étatique ou de contrôle externe<sup>274</sup>.

Grâce à cette revue de littérature sur la mise en œuvre de la régulation en santé et en sécurité du travail, nous sommes davantage en mesure de saisir les logiques d'activation et les rapports de force déterminant sa mise en œuvre. Pour faire suite à ce portrait, nous avons l'ambition d'aborder les enjeux de participation et de protection en SST dans le secteur communautaire en prenant le cas des maisons d'hébergement pour femmes.

---

<sup>274</sup> Wayne Lewchuk, « The Limits of Voice: Are Workers Afraid to Express Their Health and Safety Rights? » (2013) 50:4 Osgoode Hall LJ 789; Foster, Barnetson et Matsunaga-Turnbull, *supra* note 76 aux pp 8–10; Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 aux pp 27–28.

## CHAPITRE IV

### LES ENJEUX EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL DANS LES MAISONS D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES

Dans le présent chapitre, nous présenterons une revue de la littérature sur les conditions dans les ressources communautaires (4.1) pour nous focaliser ensuite sur le travail d'intervention auprès des femmes et les risques psychotraumatiques (4.2). Par la suite, nous ferons une présentation des mesures de prévention applicables (4.3).

#### 4.1 Les conditions dans le secteur communautaire

Afin de dépeindre les principaux déterminants des conditions de travail dans le communautaire, cette section offrira un aperçu des politiques publiques structurant le secteur (4.1.1), des caractéristiques du milieu de travail (4.1.2) et des enjeux en SST (4.1.3).

#### 4.1.1 L'État et le secteur communautaire

C'est vers la fin du 19<sup>e</sup> siècle et le début du 20<sup>e</sup> siècle que plusieurs œuvres et mouvements s'organisent face à l'insuffisance des institutions traditionnelles à répondre à la montée de multiples problématiques sociales en lien avec l'industrialisation. Les origines du mouvement communautaire au Québec peuvent ainsi être retracées dès les années 1880, mais surtout après 1920, avec les organisations de la charité et le mouvement des résidences sociales. C'est plutôt à partir de 1950 avec les comités citoyens que le secteur communautaire, avec son identité propre, s'enracine dans la société québécoise. Déjà à cette époque, certaines personnes se trouvent salariées au sein de ces organisations<sup>275</sup>.

Dans les années 1960, début d'une période de grandes transformations sociales, le développement du secteur communautaire s'accroît. Les mouvements sociaux dont les syndicats, le mouvement étudiant et le mouvement féministe influencent grandement les pratiques de ce secteur. À travers cette expansion, des tensions polarisent les groupes communautaires autour de la primauté à donner soit à l'action politique soit à la prestation de services soutenue par l'État. L'on assiste aussi à une « salarisation » grandissante des personnes prenant part à l'intervention sociale. Dès 1980, il y a à la fois une diversification et une institutionnalisation graduelle des organismes<sup>276</sup>.

---

<sup>275</sup> Clément Mercier, Jean Panet-Raymond et Jocelyne Lavoie, « L'évolution des pratiques communautaires au Québec » dans Jocelyne Lavoie et Jean Panet-Raymond, dir, *La pratique de l'action communautaire*, 3<sup>e</sup> édition actualisée, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2014, 4; Jean-Pierre Deslauriers et Daniel Turcotte, « Introduction » dans Jean-Pierre Deslauriers et Daniel Turcotte, dir, *Introduction au travail social*, 3<sup>e</sup> éd, Québec, Presses de l'Université Laval, 2016, 3.

<sup>276</sup> Mercier, Panet-Raymond et Lavoie, *supra* note 275.

En raison des pressions exercées par les groupes communautaires, le gouvernement crée le Secrétariat à l'action communautaire en 1995 afin de reconnaître les contributions du secteur. Après le Sommet sur l'économie et l'emploi organisé sous le gouvernement de Lucien Bouchard dans une quête du « déficit zéro », le communautaire commence à être perçu comme un partenaire de l'État. En 2001, à la suite d'autres revendications, il y a l'adoption de la Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire consacrant l'indépendance du milieu communautaire et son importance dans la société québécoise<sup>277</sup>.

Depuis cette reconnaissance, le financement du communautaire peut être soit à la mission globale, par une entente de services ou par des projets ponctuels<sup>278</sup>. Dépendamment du type et du secteur d'activité, les fonds d'un organisme peuvent venir du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial, des municipalités, des fondations, des communautés religieuses et des entreprises privées. À titre d'exemple, en 2013, les organismes à Montréal avaient en moyenne 7,7 sources de financement, mais le principal bailleur de fonds de ces organismes était le gouvernement du Québec<sup>279</sup>. Une enquête nationale du Comité sectoriel de main-d'œuvre effectuée en 2018 démontre également que « les contributions gouvernementales occupent la part la plus importante du financement » s'élevant à près de 80%<sup>280</sup>.

---

<sup>277</sup> *Ibid.*

<sup>278</sup> Jocelyne Lavoie et Jean Panet-Raymond, « Le financement » dans Jocelyne Lavoie et Jean Panet-Raymond, dir, *La pratique de l'action communautaire*, 3e édition actualisée, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2014, 350.

<sup>279</sup> Julie Depelteau, Francis Fortier et Guillaume Hébert, *Les organismes communautaires au Québec : financement et évolution des pratiques*, Montréal, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 2013 à la p 24, en ligne : <[iris-recherche.qc.ca/publications](http://iris-recherche.qc.ca/publications)>.

<sup>280</sup> Lynda Binhas, *Les repères en économie sociale et en action communautaire : panorama du secteur et de sa main-d'œuvre*, Montréal, Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, 2019 à la p 27, en ligne : <[www.csmoesac.qc.ca/outils-et-publications](http://www.csmoesac.qc.ca/outils-et-publications)>.

### Restructuration de l'État et partenariat avec le secteur communautaire

Avec la restructuration de l'État, les transferts de pouvoirs et la privatisation, le rôle et les fonctions du secteur sans but lucratif ont été fortement transformés. Au sein des pays occidentaux, « les visées de limitation des dépenses et de réduction des déficits ont fait en sorte de transférer plusieurs services sociaux au secteur sans but lucratif » [notre traduction]<sup>281</sup>. Ce transfert de responsabilité, dans la plupart des cas, n'a pas été assorti d'un financement et de ressources appropriés. Certains spécialistes du domaine rapportent que « ce virage a mené à une expansion du travail gratuit et en une dépendance malsaine à l'égard de la capacité des femmes à fournir du *care* même dans des conditions pénibles » [notre traduction]<sup>282</sup>.

Dans les années 1990, le secteur communautaire subit les impacts de « la progression d'un nouveau mode de gouvernance de type entrepreneurial » introduit dans les dernières décennies dans l'organisation étatique<sup>283</sup>. D'après les travaux réalisés par l'Institut de recherche et d'informations socio-économique (IRIS) sur les organismes communautaires au Québec, ceux-ci doivent de plus en plus répondre aux objectifs de la nouvelle gouvernance favorisant « la gestion par résultats », « la concurrence entre les agents tant publics que privés de la société » et l'accroissement de la reddition de comptes qui accentuent la pression sur le personnel<sup>284</sup>. Selon l'IRIS, au lieu d'une concertation entre l'État et le secteur communautaire, le mot d'ordre est la complémentarité des services dans une vision utilitariste<sup>285</sup>. D'après les résultats de

---

<sup>281</sup> Agnieszka Kosny et Ellen MacEachen, « Gendered, invisible work in non-profit social service organizations: Implications for worker health and safety » (2010) 17:4 Gender, Work & Organization 359 à la p 360, DOI : 10.1111/j.1468-0432.2009.00460.x.

<sup>282</sup> *Ibid.*

<sup>283</sup> Depelteau, Fortier et Hébert, *supra* note 279 aux pp 13 et 19.

<sup>284</sup> *Ibid* aux pp 16–17.

<sup>285</sup> *Ibid* aux pp 19–20.

l'enquête auprès des groupes communautaires, les conditions de travail se dégradent : accroissement et diversification des tâches ; manque de ressources ; perte du sens de leur travail ; roulement rapide de personnel ; stress et épuisement professionnel et mauvaises conditions salariales<sup>286</sup>.

#### 4.1.2 Les réalités du travail en secteur communautaire

Les organismes communautaires sont majoritairement des organisations de petite taille comprenant en moyenne 12 employé-e-s stables (moyenne de 8 employé-e-s à temps plein et 4 employé-e-s à temps partiel), 7 personnes œuvrant de façon occasionnelle et 5 personnes contractuelles sous honoraires professionnels<sup>287</sup>. Avec des salaires inférieurs à ceux de la majorité des travailleur-se-s du Québec (moyenne de 25,42\$ en 2018)<sup>288</sup>, le salaire horaire moyen pour les femmes dans ce secteur était, en 2018, de 19,82\$ avec un statut à temps plein et de 17,25\$ à temps partiel<sup>289</sup>. Dans ce secteur d'emploi dit féminin, le travail tend à être précaire ou faiblement rémunéré. De plus, le secteur est composé de façon importante de jeunes femmes assez éduquées<sup>290</sup>. Sur ce dernier point, il est intéressant de souligner que les travailleuses communautaires du Québec sont les plus scolarisées parmi leurs pairs au Canada<sup>291</sup>.

Étant donné que ce n'est qu'à partir des années 80, mais surtout vers la fin des années 90, que le milieu communautaire s'est institutionnalisé et s'est vu encadré par diverses

---

<sup>286</sup> *Ibid* aux pp 31–35.

<sup>287</sup> Binhas, *supra* note 280 aux pp 105–107.

<sup>288</sup> Institut de la Statistique du Québec, *Rémunération hebdomadaire et horaire des employés selon le sexe, population de 15 ans et plus, régions administratives et ensemble du Québec*, Québec, mars 2021.

<sup>289</sup> Binhas, *supra* note 280 à la p 107.

<sup>290</sup> Jean-Pierre Deslauriers, *Travailler dans le communautaire*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 2003 à la p 48.

<sup>291</sup> *Ibid* à la p 29.

lois<sup>292</sup>, ce secteur d'emploi est caractérisé par un faible formalisme des relations de travail<sup>293</sup>. À ce sujet, il y a très peu de structures internes pour traiter des conditions de travail ou adresser des litiges dans les organismes communautaires<sup>294</sup>.

De plus, ce secteur d'emplois relativement jeune s'ancre dans les mouvements sociaux et religieux<sup>295</sup>. Ainsi, les normes du milieu de travail fondées sur le sacrifice et le dévouement pour autrui peuvent nuire à la revendication de meilleures conditions de travail<sup>296</sup>. Il est parfois rapporté que « les responsables [des organismes] font appel aux motivations les plus nobles pour culpabiliser les employées lorsqu'elles présentent des revendications salariales »<sup>297</sup>. En d'autres termes, « [l']engagement des employés [du communautaire] à l'égard des finalités de l'organisation agit comme un puissant tranquillisant normatif »<sup>298</sup>. Cette culture peut influencer les employé-e-s à recourir à des formes alternatives de revendications<sup>299</sup> telles les campagnes pour améliorer le financement des organismes communautaires<sup>300</sup> afin d'améliorer leurs conditions de travail.

---

<sup>292</sup> Mercier, Panet-Raymond et Lavoie, *supra* note 275.

<sup>293</sup> Renaud Paquet, Jean-Pierre Deslauriers et Marc Sarrazin, « La syndicalisation des salariés du communautaire » (1999) 54:2 Relations industrielles 337 à la p 349, DOI : 10.7202/051237ar; Binhas, *supra* note 280 aux pp 127–130.

<sup>294</sup> Deslauriers, *supra* note 290 aux pp 60–61; François Aubry, *Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère : enquête sur les avantages sociaux dans les organismes communautaires*, Montréal, Centre de formation populaire et Relais-femmes, 2005 à la p 25, en ligne : <<http://lecfp.qc.ca/publications>>; Binhas, *supra* note 280 aux pp 127–130.

<sup>295</sup> Deslauriers, *supra* note 290 aux pp 7–8, 48 et 90–91.

<sup>296</sup> Aubry, *supra* note 294 à la p 25; Deslauriers, *supra* note 290 aux pp 71–78.

<sup>297</sup> Deslauriers, *supra* note 290 à la p 50.

<sup>298</sup> *Ibid* à la p 66.

<sup>299</sup> Les nombreuses manifestations, propositions de « grève » ou actions collectives dans le but d'améliorer les conditions de travail.

<sup>300</sup> Campagne Engagez-vous pour le communautaire, « Engagez-vous pour le communautaire | Mobilisation de 4000 organismes d'action communautaire autonome » (2019), en ligne : <[engagezvousaca.org](http://engagezvousaca.org)>; Coalition des tables régionales d'organismes communautaires et Table des

Un autre facteur influençant la mobilisation informelle ou indirecte plutôt qu'une opposition employeur-employé est l'identification de la source des problèmes, c'est-à-dire l'étape du reproche (*blaming*)<sup>301</sup>.

Concrètement, les travailleuses considèrent souvent que dans les faits ce serait l'État leur véritable employeur et non leur conseil d'administration souvent composé de membres de la communauté ou de partenaires<sup>302</sup>. Cette responsabilisation de l'État découle notamment du glissement des responsabilités du secteur public vers le secteur communautaire qui se manifeste notamment par un transfert des emplois<sup>303</sup>. Ce phénomène impacte, non seulement l'organisation des services communautaires, mais aussi les conditions de travail (salaires et statut d'emploi) des salarié-e-s de ce secteur<sup>304</sup>. Ce déversement des services du public vers le communautaire favorise, d'une part, la création d'emplois atypiques (temps partiel, travail temporaire, et cumul d'emplois) et, d'autre part, une professionnalisation du secteur compte tenu du déplacement des professionnel-le-s du public vers les organismes communautaires<sup>305</sup>.

De ce point de vue, l'État peut être le premier responsable des conditions de travail du communautaire. Ainsi, pour plusieurs travailleur-se-s, il semble que les recours juridiques contre leurs employeurs ou la syndicalisation ne répondraient pas à leurs besoins. En même temps, peu importe la collégialité et l'horizontalité qui règnerait

---

regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles, « Je soutiens le communautaire - Pour un meilleur programme de financement des organismes communautaires » (2012), en ligne : <[jesoutienslecommunautaire.org](http://jesoutienslecommunautaire.org)>.

<sup>301</sup> William LF Felstiner, Richard L Abel et Austin Sarat, « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming . . . » (1980) 15:3/4 Law & Soc'y Rev 631, DOI : 10.2307/3053505.

<sup>302</sup> Depelteau, Fortier et Hébert, *supra* note 279 à la p 31.

<sup>303</sup> Deslauriers, *supra* note 290 à la p 31.

<sup>304</sup> *Ibid* à la p 23.

<sup>305</sup> *Ibid* aux pp 23–31.

dans les organismes, le rôle des gestionnaires dans les conditions de travail dans le communautaire mérite que l'on s'y attarde<sup>306</sup>. Les administrateurs et les responsables délégués prennent régulièrement des décisions qui peuvent considérablement affecter les conditions de travail : la diminution des heures payées, les horaires atypiques, la survalorisation du travail au détriment du salaire, les heures supplémentaires bénévoles, l'alourdissement de la charge de travail et les mouvements de personnel<sup>307</sup>. De plus, « la moitié des organismes qui n'ont pas de régime de retraite affirment que les membres du conseil d'administration ne sont pas suffisamment préoccupés par la question »<sup>308</sup>.

Dans la recherche publiée en 2006, *Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère*, il a été démontré que « les régimes d'assurance collective et de retraite sont des éléments des conditions de travail les moins présents dans les groupes, si on les compare notamment aux autres clauses des politiques de travail (congés payés, vacances, processus de mise à pied, etc. »<sup>309</sup>. Les auteur-e-s soulèvent qu'il est difficile de songer à « la sécurité financière à la retraite quand les conditions salariales [actuelles] ne sont pas suffisantes pour une grande partie des employé-es »<sup>310</sup>. Par ailleurs, « la présence d'un régime d'assurance est beaucoup plus importante lorsque les employé-e-s sont syndiqué-e-s (57,5 %) que lorsqu'ils ne le sont pas (34,8 %) »<sup>311</sup>. Le formalisme qu'amène la syndicalisation semble ici aider les travailleuses dans ces revendications.

---

<sup>306</sup> *Ibid* aux pp 50–60.

<sup>307</sup> *Ibid*; Paquet, Deslauriers et Sarrazin, *supra* note 293 aux pp 346–49.

<sup>308</sup> Aubry, *supra* note 294 à la p 64.

<sup>309</sup> *Ibid* à la p 65.

<sup>310</sup> *Ibid*.

<sup>311</sup> *Ibid* à la p 49.

### La présence syndicale dans le secteur communautaire

En raison des apports importants de la présence syndicale sur les conditions de SST<sup>312</sup>, les enjeux liés à sa présence dans le secteur communautaire seront présentés.

Malgré l'« attitude syndicale »<sup>313</sup> des travailleuses communautaires et leur insatisfaction face à leurs conditions de travail<sup>314</sup>, le taux de syndicalisation de ce secteur est d'environ 4% seulement, comparativement au taux général d'environ 40 % au Québec<sup>315</sup>. Deux facteurs rapportés par Deslauriers et Paquet dans le livre *Travailler dans le secteur communautaire* (2003) peuvent expliquer cette situation : (1) l'offre syndicale et (2) les spécificités du secteur.

Premièrement, les organisations syndicales peuvent être réticentes à syndiquer les organismes communautaires compte tenu du petit nombre d'employé-e-s qui les composent généralement. En effet, syndiquer « les employés des petites organisations coûte cher, et cela peut expliquer l'hésitation des centrales syndicales à se lancer dans l'aventure de la syndicalisation du communautaire »<sup>316</sup>. Il a été calculé qu'une centrale dépense trois dollars pour chaque dollar reçu en cotisation dans les secteurs faiblement syndiqués<sup>317</sup>. Malgré le partage de valeurs communes et l'esprit de solidarité, il y a des réticences de la part des centrales à réaliser des campagnes de syndicalisation dans ce secteur en raison de la culture du don de soi qui prévaut dans les organismes entrant parfois en contradictions avec une logique confrontationnelle<sup>318</sup>. Il y a aussi des

---

<sup>312</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 78.

<sup>313</sup> Paquet, Deslauriers et Sarrazin, *supra* note 293 à la p 353.

<sup>314</sup> *Ibid* à la p 347; Deslauriers, *supra* note 290 aux pp 63–66.

<sup>315</sup> Aubry, *supra* note 294 à la p 23; Binhas, *supra* note 280 à la p 117.

<sup>316</sup> Deslauriers, *supra* note 290 à la p 109.

<sup>317</sup> *Ibid*.

<sup>318</sup> *Ibid* à la p 108.

militants syndicaux qui « considèrent que les salariés du communautaire ne devraient pas se joindre à eux car ils sont des sous-traitants de leurs propres emplois du secteur public qui disparaissent par milliers »<sup>319</sup>.

Deuxièmement, plusieurs travailleur-se-s et de nombreux gestionnaires considèrent que le syndicalisme et le communautaire sont antinomiques. D'après les tenants de cette posture, « la culture syndicale d'opposition qui s'est développée au cours des ans est incompatible avec les valeurs et la culture du communautaire »<sup>320</sup> et serait inutile ou même nuisible<sup>321</sup>. Cette incompatibilité proviendrait du fait que les groupes communautaires seraient organisés sur une base tripolaire (employées, gestionnaires et communauté/État) plutôt que sur la classique « dynamique bipolaire basée sur l'opposition des intérêts » entre les personnes salariées et le patronat<sup>322</sup>. Plus précisément, ce camp craint qu'une syndicalisation amène : la fermeture des organismes, des conséquences sur les usagers, une perte d'emploi ou de service en raison des difficultés du secteur à répondre aux revendications salariales, la perte de valeurs (compassion, engagement, créativité, etc.), une hiérarchie ou une rigidité, puis la perte de pouvoir individuel<sup>323</sup>.

Du côté des partisans de la syndicalisation ou de l'adaptation du modèle syndical aux réalités du communautaire, la proximité historique entre les milieux communautaire et syndicale est soulevée<sup>324</sup>. La syndicalisation est perçue à la fois comme une solution aux piètres conditions de travail et un moyen d'améliorer les apports du secteur à la

---

<sup>319</sup> Paquet, Deslauriers et Sarrazin, *supra* note 293 à la p 355.

<sup>320</sup> Deslauriers, *supra* note 290 à la p 79.

<sup>321</sup> *Ibid* aux pp 81 et 88.

<sup>322</sup> *Ibid* à la p 80.

<sup>323</sup> *Ibid* aux pp 80–84.

<sup>324</sup> *Ibid* à la p 84.

société<sup>325</sup>. La syndicalisation serait la seule façon d’agir sur le patronage, l’arbitraire, le favoritisme et l’amateurisme dans la gestion qui sont des problématiques fréquemment rapportées. Des éléments entrant en contradictions avec les valeurs du secteur<sup>326</sup>. Certains proposent que les salarié-e-s présentent leurs revendications à l’État<sup>327</sup> tandis que d’autres pensent à former un regroupement d’employé-e-s<sup>328</sup>. Récemment, des groupes ont organisé plusieurs sorties médiatiques et divers événements directement en lien avec l’amélioration de leurs conditions de travail. Les thématiques de l’épuisement et de la surcharge de travail ont été centrales dans ces manifestations publiques<sup>329</sup>. Dans la section suivante, il sera question de la santé et de la sécurité au travail des travailleur-se-s du communautaire.

#### 4.1.3 La santé et la sécurité du travail dans le secteur communautaire

Pour Kosny et MacEachen (2010), la concentration de femmes dans le secteur sans but lucratif soulève de nombreuses questions quant aux conditions de santé et de travail dans ce milieu<sup>330</sup>. Pour ces chercheuses, historiquement, le

travail payé et impayé effectué essentiellement par les femmes a souvent été considéré comme sécuritaire par les chercheurs, les employeurs, les décideurs et parfois les travailleuses elles-mêmes. [...] Pourtant, il y a des indications

---

<sup>325</sup> *Ibid* aux pp 84–85.

<sup>326</sup> *Ibid* aux pp 85 et 88.

<sup>327</sup> *Ibid* à la p 85.

<sup>328</sup> *Ibid* à la p 87.

<sup>329</sup> Améli Pineda, « Des travailleurs communautaires épuisés mentalement », *Le Devoir [de Montréal]* (18 avril 2018), en ligne : <[www.ledevoir.com](http://www.ledevoir.com)>; Catherine Bouchard, « Des organismes communautaires dénoncent l’épuisement et la précarité des travailleurs », éd Le Journal de Québec (18 avril 2018), en ligne : <[www.journaldequebec.com](http://www.journaldequebec.com)>; Centrale des syndicats du Québec, *Travailleuses et travailleurs du communautaire: vers une pleine reconnaissance de leur apport à la société québécoise*, Mémoire présenté dans le cadre de la consultation sur le nouveau Plan d’action gouvernemental en matière d’action communautaire, 2019, en ligne : <[www.mess.gouv.qc.ca/publications](http://www.mess.gouv.qc.ca/publications)>.

<sup>330</sup> Kosny et MacEachen, *supra* note 281 à la p 360.

comme quoi les emplois dans le secteur en restructuration des services sociaux et de santé sont loin d'être inoffensifs. Ils peuvent être caractérisés par une demande constante, un stress élevé et un risque de violence important [notre traduction]<sup>331</sup>.

En mobilisant les résultats d'une étude portant sur les conditions de travail dans le secteur communautaire dans le domaine des services sociaux, elles constatent que « les façons dont le travail est réalisé dans ce milieu sont à la fois genrées et invisibles » [notre traduction]<sup>332</sup> et que cela nuit à la reconnaissance des dangers en SST. Kosny et MacEachen identifient qu'une part importante du travail réalisé dans ces organisations « est souvent tenu pour acquis et sous-évalué par les acteurs extérieurs et intérieurs aux organismes » [notre traduction] dissimulant ainsi un vaste pan d'atteintes à la santé<sup>333</sup>. Elles démontrent qu'il y a trois types de tâches invisibles: (1) le travail d'arrière-scène soutenant les activités visibles de l'organisation; (2) le travail d'empathie qui se manifeste par la construction d'une relation d'aide avec les usagers et par l'intervention de crise; (3) le travail émotionnel reposant sur l'habileté des salarié-e-s à gérer leurs émotions face à la tristesse, l'agression et l'injustice<sup>334</sup>.

Dans un contexte de restructuration du secteur et de transformation du rapport État-communautaire, les auteures observent que « les organisations doivent compter lourdement sur le travail invisible des travailleuses » [notre traduction]<sup>335</sup>. En effet, les arrangements de financement et les nouvelles exigences des bailleurs de fonds imposées aux organismes échouent souvent à reconnaître le travail invisible et son

---

<sup>331</sup> *Ibid* aux pp 360–61.

<sup>332</sup> *Ibid* à la p 361.

<sup>333</sup> *Ibid*.

<sup>334</sup> *Ibid* à la p 365.

<sup>335</sup> *Ibid*.

importante contribution à la pérennité et à la qualité des activités<sup>336</sup>. Les auteures suggèrent que les organisations dépendent des habiletés dites invisibles des travailleuses<sup>337</sup> puisque le travail qui est réalisé s'étend bien au-delà de la description formelle de l'emploi permettant aux organismes de combler le manque de ressources<sup>338</sup>. Et s'il y a du travail non reconnu, il y a des risques qui le sont aussi. Par exemple : les risques d'épuisement des travailleur-se-s conséquemment au travail d'empathie et aux heures supplémentaires souvent non rémunérées<sup>339</sup>.

Kosny et MacEachen rapportent que le travail d'empathie, bien que nécessaire, n'était pas accompagné par de la formation professionnelle et des ressources appropriées<sup>340</sup>. Un des dangers les plus fréquemment dévoilés était le trauma résultant de l'exposition à des expériences pénibles vécues par les personnes fréquentant l'organisme. Plusieurs salarié-e-s témoignent des bouleversements causés par l'écoute répétitive de récits d'abus, de négligence et d'agressions sexuelles<sup>341</sup>. Les chercheuses soulèvent que « même si les organisations étudiées tentaient de reconnaître les conséquences du travail émotionnel, ce processus était limité compte tenu des ressources organisationnelles restreintes » [notre traduction]<sup>342</sup>.

Kosny et MacEachen relèvent certains facteurs pouvant freiner la revendication de meilleures conditions en SST. Parmi ceux-ci, il y a l'état des relations de travail et la structure organisationnelle :

---

<sup>336</sup> *Ibid.*

<sup>337</sup> *Ibid* à la p 372.

<sup>338</sup> *Ibid* aux pp 366–67.

<sup>339</sup> *Ibid* aux pp 368–69.

<sup>340</sup> *Ibid* à la p 373.

<sup>341</sup> *Ibid.*

<sup>342</sup> *Ibid* à la p 375.

comme la responsabilité pour les services sociaux est transférée d'institutions publiques et syndiquées vers des petites organisations faiblement syndiquées, les travailleuses n'ont peut-être pas accès aux ressources institutionnelles qui pourraient les aider dans l'évocation de leurs droits et dans la navigation à travers le système de compensation [et celui en prévention] [notre traduction]<sup>343</sup>.

Il y a aussi le fait que les travailleuses peuvent être émotionnellement engagées auprès des usagers et ne souhaitent pas brimer la relation de prise en charge<sup>344</sup>.

#### La mission : les risques invisibles et les risques acceptables

Dans un autre article, Kosny et Eakin (2008) se fondent sur une ethnographie impliquant trois études de cas afin de documenter les rapports à la SST du milieu communautaire. L'apport le plus significatif de leurs travaux est que la « mission » des organisations joue un rôle fondamental dans la perception des risques et la volonté d'agir en prévention<sup>345</sup>.

La mission, discours dominant dans ces milieux de travail, signifie : (1) traiter les usagers avec dignité et respect, (2) promouvoir la justice, (3) respecter les usagers tels qu'ils sont, et (4) offrir plus et mieux<sup>346</sup>. La mission « plutôt qu'être statique, est un état d'esprit, une attitude » ; elle « est socialement produite et recréée par les structures organisationnelles, les pratiques et les expériences des travailleurs » [notre traduction]<sup>347</sup>. Pour incarner la mission, ces chercheuses remarquent que les travailleur-se-s doivent « faire du temps supplémentaire, être disponible

---

<sup>343</sup> *Ibid* à la p 377.

<sup>344</sup> *Ibid*.

<sup>345</sup> Kosny et Eakin, *supra* note 68 à la p 150.

<sup>346</sup> *Ibid* aux pp 154–55.

<sup>347</sup> *Ibid* à la p 154.

émotionnellement et physiquement et [...] "être là pour servir" » [notre traduction]<sup>348</sup>. Ces normes ont des conséquences considérables sur les conditions de santé et de travail dans le secteur.

La primauté de la mission engendre deux types de phénomènes : d'une part, des risques en SST sont construits comme nécessaires ou invisibles; d'autre part, plusieurs salariées, mobilisent, en revanche, la mission afin de réduire leurs expositions aux risques.

Plaçant le bien-être des usagers avant celui des travailleur-se-s, les auteures constatent que la mission peut mener le personnel à accepter une prise de risque lorsque celle-ci semble associée à une meilleure aide<sup>349</sup>. La prise de risques est alors implicitement encouragée si elle s'insère dans l'accomplissement de la mission<sup>350</sup>. En ce sens, fournir un environnement sécuritaire pour les travailleur-se-s ne semble pas aller de pair avec l'obligation de placer les intérêts de l'utilisateur en premier. Dans ce contexte, l'exposition à certains risques serait perçue comme inévitable ou désirable<sup>351</sup>.

Suivant cette logique, au lieu de soulever des problématiques liées à la charge de travail ou à la violence provenant des usagers, les travailleur-se-s dénoncent plus couramment la traumatisation vicariante conséquemment aux contacts avec les usagers et l'impact des oppressions systémiques vécues par ceux-ci sur leur bien-être au travail<sup>352</sup>. Kosny et Eakin suggèrent que de mettre de l'avant ces deux dernières problématiques permet aux travailleur-se-s de rester en accord avec les valeurs du milieu tout en pouvant

---

<sup>348</sup> *Ibid* à la p 150.

<sup>349</sup> *Ibid* à la p 156.

<sup>350</sup> *Ibid* à la p 160.

<sup>351</sup> *Ibid* à la p 159.

<sup>352</sup> *Ibid* à la p 156.

affirmer leurs droits du travail. Néanmoins, certains risques sont alors passés sous silence ou construits comme acceptables<sup>353</sup>.

Par contre, les auteures expliquent qu'il est possible que les travailleuses mobilisent la mission dans le but de gérer différents dangers dans leur lieu travail<sup>354</sup>. En allant au-delà des tâches prescrites et en créant des liens privilégiés avec les usagers, le personnel souhaite prévenir les réactions négatives des usagers et les embuches à la réalisation de leurs activités<sup>355</sup>. Les employé-e-s, en incarnant la mission, créent non seulement du sens à leur travail, mais le rendent plus prévisible et tentent d'accroître leur marge de contrôle sur les risques.

En somme, d'un côté, la mission crée les conditions de perception des risques en SST et, de l'autre, les comportements en accord avec cette culture contribuent à sa reproduction<sup>356</sup>. Dès lors, agir contre la mission perturbe l'ordre des lieux travail, mais aussi un ordre moral. Pour intervenir en prévention et éviter la résistance aux changements, Kosny et Eakin avancent qu'il est essentiel de prendre en compte ces enjeux et d'œuvrer au sein du paradigme de la mission<sup>357</sup>.

#### 4.2 Le travail d'intervention auprès des femmes victimes de violences

Parmi les personnes salariées dans le secteur communautaire, certaines travaillent dans le domaine des violences faites aux femmes au sein du réseau des maisons

---

<sup>353</sup> *Ibid.*

<sup>354</sup> *Ibid* à la p 159.

<sup>355</sup> *Ibid* à la p 163.

<sup>356</sup> *Ibid* à la p 162.

<sup>357</sup> *Ibid* à la p 163.

d'hébergement pour femmes. Elles représentent environ 4,5 % des travailleur-se-s du secteur communautaire au Québec<sup>358</sup>.

Avant d'exposer les risques particuliers du travail d'intervention auprès des femmes (4.2.2), nous passerons d'abord par une présentation du sous-secteur des maisons d'hébergements et des conditions d'exercice de l'intervention (4.2.1).

#### 4.2.1 Les maisons d'hébergement pour femmes au Québec

Avant les années 1960, le travail d'assistance sociale était surtout effectué par les religieuses. Ainsi, les sœurs, en prenant en charge les problèmes reliés au développement de la société industrielle, se sont notamment occupées des femmes en situation de prostitution, des « filles-mères », des « mères célibataires », des « mères nécessiteuses », des femmes criminalisées et des jeunes qualifiées de délinquantes, alors que ces catégories sociales étaient négligées non seulement par l'ensemble de la société, mais aussi par le clergé lui-même<sup>359</sup>.

Cependant, ce

dynamisme a toutefois eu son revers. En effet, la présence exclusive des sœurs dans l'assistance sociale, les soins aux malades et l'éducation des filles a eu pour conséquence de relier le rôle des femmes aux concepts de charité et du

---

<sup>358</sup> 2700 travailleuses sur les 60 000 que compte le communautaire

<sup>359</sup> Micheline Dumont, « Les femmes et la vocation religieuse » dans *Les religieuses sont-elles féministes?*, Montréal, Bellarmin, 1995, 23 aux pp 39–43; Micheline Dumont, « Des religieuses, des murs et des enfants » dans *Les religieuses sont-elles féministes?*, Montréal, Bellarmin, 1995, 129 aux pp 131–35; Le Collectif Clio, « Travailler sous un autre toit » dans *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, 2e éd, Montréal, Le Jour, 1992, 211 aux pp 231–39.

dévouement et de retarder l'éclosion, dans notre société, du concept de justice sociale<sup>360</sup>.

Ce phénomène est particulier au Québec, car alors qu'en Angleterre, aux États-Unis et en France, les organisations à vocation sociale ont joué un rôle majeur dans l'apparition du mouvement féministe, les organisations religieuses au Québec ont plutôt « canalisé les aspirations [des filles et des femmes] »<sup>361</sup>. Si bien que les religieuses se sont impliquées et ont financé de nombreux organismes pour femmes (maisons pour filles-mères, refuges pour femmes en difficulté, centres pour victimes d'agression sexuelle, etc.)<sup>362</sup>.

C'est en 1936 qu'apparaît la première maison pour femmes en difficulté et leurs enfants (Institut Notre-Dame-de-la-protection aujourd'hui le Chaînon)<sup>363</sup>. Les gestionnaires de cette maison réalisent à l'époque qu'elles accueillent de nombreuses femmes victimes de violences conjugales. Pourtant, ce n'est qu'en 1975, qu'on ouvre la première maison pour femmes victimes de violences conjugales à Longueuil<sup>364</sup>. Dans la même année avec l'aide de religieuses, une autre maison pour femmes victimes de violence conjugale ouvre ses portes en Estrie. En 1978, on compte déjà 23 maisons, la plupart se réclamant dorénavant du féminisme<sup>365</sup>. En 1979, le Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale

---

<sup>360</sup> Dumont, *supra* note 359 à la p 43.

<sup>361</sup> *Ibid* à la p 39.

<sup>362</sup> Micheline Dumont, « Les charismes perdus » dans *Les religieuses sont-elles féministes?*, Montréal, Bellarmin, 1995, 153 à la p 170.

<sup>363</sup> Micheline Dumont, « La lutte pour le droit de vote se poursuit malgré la crise économique » dans *Le féminisme québécois raconté à Camille*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 2008, 71 aux pp 71–72.

<sup>364</sup> Micheline Dumont, « Aider les femmes en difficultés » dans *Le féminisme québécois raconté à Camille*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 2008, 143 à la p 144.

<sup>365</sup> *Ibid* à la p 145.

est créé, puis en 1986 c'est au tour de la Fédération des ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficulté<sup>366</sup>.

C'est uniquement à partir de 1985 que le gouvernement du Québec adopte de véritables politiques de lutte et d'intervention en matière de violence conjugale. Celles-ci sont chapeautées par le ministère de la Santé et des Services sociaux, par le ministère de la Justice et le ministère de la Sécurité publique<sup>367</sup>.

### Les conditions dans les maisons d'hébergement pour femmes

Actuellement, au Canada, ce sont chaque jour près de 3 500 femmes (et 2 700 enfants) qui doivent se réfugier dans des maisons d'hébergement en raison de l'insécurité qu'elles vivent<sup>368</sup>. Malheureusement, « environ 300 femmes et enfants sont refusés [quotidiennement] parce que les maisons d'hébergement sont déjà à pleine capacité »<sup>369</sup>.

Au Québec, annuellement, ce sont autour de 6000 femmes (et 3000 enfants) qui sont hébergées dans le réseau<sup>370</sup>. Dans la province, il y a trois regroupements associatifs :

---

<sup>366</sup> Micheline Dumont, « Le féminisme se transforme » dans *Le féminisme québécois raconté à Camille*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 2008, 175 à la p 179.

<sup>367</sup> Québec, Secrétariat à la condition féminine, *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale*, Québec, SCF, 2018 à la p 56, en ligne : <[www.scf.gouv.qc.ca](http://www.scf.gouv.qc.ca)>.

<sup>368</sup> Hébergement Femmes Canada, « Les chiffres: Violence faite aux femmes et aux filles au Canada » (2017) à la p 3, en ligne : <[fede.qc.ca/outils-publications](http://fede.qc.ca/outils-publications)>.

<sup>369</sup> *Ibid.*

<sup>370</sup> Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, *Consultations prébudgétaires : la sécurité des femmes et des enfants, ça n'a pas de prix !*, communiqué, 4 février 2020, en ligne : <[www.newswire.ca](http://www.newswire.ca)>; Gaëlle Fedida et Mélisande Dorion Laurendeau, *Rapport annuel 2018-2019*, L'Alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence

le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violences conjugales (43 maisons), la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (36 maisons) et l'Alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale (23 maisons). Ce sous-secteur comprend trois domaines d'intervention : les maisons spécialisées en violence conjugale, les maisons pour femmes dites en difficulté et les maisons recevant des femmes ayant des problématiques mixtes<sup>371</sup>.

Sur les quelques 2700 travailleuses en maison d'hébergement au Québec, la moitié seulement d'entre elles travaillent à temps plein; le reste est soit à temps partiel ou sur appel<sup>372</sup>. Par ailleurs, en 2019 la directrice générale de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes expliquait à l'Assemblée nationale du Québec que le réseau « est très en deçà au niveau des conditions de travail, au niveau [du secteur public]. Il n'y a pas de retraite, le salaire horaire est en bas de 20 \$, et ce sont souvent des filles qui ont des baccalauréats, des maîtrises »<sup>373</sup>. Un rapport de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) réalisé par Jennie-Laure Sully et Francis Fortier abonde également dans le même sens : « [l]e financement public actuel ne permet même pas de couvrir les différentes charges salariales des

---

conjugale, 2019 à la p 9, en ligne : <alliance2e.org>; La Fédération des maisons d'hébergement pour femmes, *Un résumé des activités 2019-2020*, FMHM, 2020, en ligne : <fede.qc.ca/actualites>.

<sup>371</sup> Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, « Maisons membres », en ligne : (Dernière consultation le 23 juillet 2020) <maisons-femmes.qc.ca/maisons-membres/>; L'Alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale, « Maisons membres » (22 avril 2015), en ligne : (Dernière consultation le 23 juillet 2020) <www.alliance2e.org>; Lia Lévesque, « Budget Girard: les maisons d'hébergement pour femmes à demi-satisfaites », *La Presse [de Montréal]* (11 mars 2020), en ligne : <www.lapresse.ca>.

<sup>372</sup> Rinfret-Raynor et al, *supra* note 51 à la p 12.

<sup>373</sup> Vincent Larin, « Des fonds demandés pour les maisons d'hébergement pour femmes », *Le Journal de Montréal* (6 novembre 2019).

maisons »<sup>374</sup>. Comme le revenu est un facteur important pour la santé<sup>375</sup>, ces travailleuses sont désavantagées sur ce plan.

Sur les 135 maisons d'hébergement, sept seulement sont syndiquées et trois seraient en renégociation d'une convention collective<sup>376</sup> représentant un taux de près de 7,5% soit presque deux fois plus que la moyenne du secteur communautaire. Cependant, ce taux de syndicalisation est grandement en deçà de ceux que l'on trouve dans les corps de métiers masculins exposés à des risques similaires ou de ce qui prévaut dans le secteur de la santé. En outre, c'est un taux cinq fois moins élevé que la moyenne canadienne de 38% pour les maisons d'hébergement pour femmes<sup>377</sup>.

En observant les variations du taux de syndicalisation dans les vingt dernières années pour les maisons d'hébergement pour femmes du Québec, il est possible d'avancer qu'il y a une baisse significative du taux de syndicalisation. Entre 2002 et 2020, ce sont 18 ressources qui ont connu des activités syndicales; passant d'un taux de 13,3% à 7,4% ce qui équivaut presque à une diminution de moitié (6,9%). Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cette baisse : un difficile arrimage entre l'offre syndicale et les besoins des intervenantes; la complexité d'une implication syndicale alors que le personnel est épuisé ou précaire; l'antisindicalisme de gestionnaires ou de bailleurs de fonds; un léger rehaussement du financement des maisons d'hébergement améliorant les conditions de travail, etc.

---

<sup>374</sup> Jennie-Laure Sully et Francis Fortier, *Le sous-financement des maisons d'hébergement pour femmes : Facteur aggravant de la marginalisation des femmes immigrantes au Québec*, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 2017 à la p 3, en ligne : <iris-recherche.qc.ca/publications>.

<sup>375</sup> Messing, *supra* note 30 à la p 24.

<sup>376</sup> Chiffre obtenu suite à la consultation du service en ligne *Corail* et des offres d'emploi récentes dans le milieu

<sup>377</sup> Krystle Maki, *Plus qu'un lit : Portrait pancanadien des maisons d'hébergement pour femmes violentées*, Ottawa, Hébergement femmes Canada, 2019 à la p 56, en ligne : <endvaw.ca>.

#### 4.2.2 Les risques du travail d'aide et de luttres en violences faites aux femmes

Les recherches rapportent que les conditions de ces travailleuses portent régulièrement atteintes à leur santé et sécurité au travail compte tenu des charges de travail physique et émotive élevées, des risques importants d'agression et de blessures, de la grande polyvalence exigée, puis de l'exposition indirecte et directe à la violence envers les femmes<sup>378</sup>.

Les intervenantes dénoncent d'ailleurs la précarité, le fait de ressentir couramment des douleurs et de la fatigue, le sentiment d'être dépassées par les événements, l'épuisement et les dangers que posent les hommes violents<sup>379</sup>. Selon les intervenantes, ces difficultés sont largement attribuables à un sous-financement étatique<sup>380</sup>. Ce problème majeur engendrerait un manque de personnel, d'espace de travail et de mesures préventives comme la formation ou le développement d'outils de travail<sup>381</sup>.

Après une analyse des publications disponibles sur les travailleuses en maison d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale<sup>382</sup>, elles font toutes état d'une activité hautement exigeante émotionnellement. En outre, les intervenantes souffrent beaucoup de détresse psychologique liée aux exigences élevées du travail dans un contexte latent de crise et aux maigres moyens pour y faire face<sup>383</sup>.

Dans une enquête canadienne effectuée auprès des ressources d'hébergement pour femmes, plus de la moitié des participantes ont désigné comme un « enjeu majeur »

---

<sup>378</sup> Thibault et al, *supra* note 54 à la p 16.

<sup>379</sup> *Ibid* aux pp 20–24.

<sup>380</sup> *Ibid* à la p 17.

<sup>381</sup> *Ibid* à la p 18.

<sup>382</sup> Chatigny et al, *supra* note 48; Thibault et al, *supra* note 54; Chatigny et al, *supra* note 54; Côté, *supra* note 54; Maki, *supra* note 377.

<sup>383</sup> Thibault et al, *supra* note 54 à la p 33.

l'épuisement professionnel<sup>384</sup>. Ce phénomène « était source de grandes difficultés en matière de rétention de personnel de haute qualité ». Cette situation est en partie attribuable au manque de formation continue du personnel face aux enjeux émergents<sup>385</sup>, étant donné qu'il s'agit d'un domaine nécessitant une capacité constante d'adaptation et de résilience<sup>386</sup>.

Par ailleurs, la méconnaissance des risques psychologiques propres à leur travail impacte négativement les intervenantes en violences faites aux femmes<sup>387</sup> ; d'autant plus qu'elles y semblent plus exposées que les autres professionnels des premières lignes bénéficiant d'une meilleure reconnaissance. En effet,

[I]'exposition des employées aux événements traumatiques et atrocités subis par leurs clientes est une réalité constante, routinière et quotidienne. Rares sont les professions où le personnel est exposé exclusivement à de la violence exercée principalement par des hommes envers des femmes et leurs enfants ou envers leur conjointe, ou par d'autres personnes de confiance. Cette expérience distingue ce travail des autres professions. Par comparaison, les travailleurs des services d'urgence, comme la police et les infirmières, interviennent durant un quart de travail donné dans toutes sortes de situations et toutes sortes de cas, qui ne sont pas tous considérés comme traumatiques<sup>388</sup>.

De plus, le travail d'intervention dans une perspective féministe engendre des coûts particuliers sur le plan psychologique<sup>389</sup> puisqu'elles ont « une conscience aiguë du fait

---

<sup>384</sup> Maki, *supra* note 377 à la p 65.

<sup>385</sup> *Ibid.*

<sup>386</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 25.

<sup>387</sup> Ted Bober et Cheryl Regehr, « Strategies for reducing secondary or vicarious trauma: Do they work? » (2005) 6:1 *Brief Treatment and Crisis Intervention* 1 à la p 5, DOI : 10.1093/brief-treatment/mhj001.

<sup>388</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 61.

<sup>389</sup> Sophie Rétif, *Logiques de genre dans l'engagement associatif. Carrières et pratiques militantes dans des associations revendicatives*, Paris, Dalloz-Sirey, 2013 à la p 281.

que ces femmes sont violentées, parce qu'elles sont des femmes »<sup>390</sup>. Deux intervenantes expriment bien ce phénomène :

Je suis une femme, je suis une intervenante avec les femmes victimes. Je ne peux séparer la femme de l'intervenante. Tout est moi. La souffrance de la violence chez les femmes, je la sens dans mon cœur, mes tripes. Je ne la connais que trop bien. [...] J'ai des siècles de vie en moi<sup>391</sup> (Denise, 45 ans).

Comme je suis une femme avant d'être une professionnelle, je ne peux retirer mon uniforme après le travail. Ce que je suis dans une maison d'hébergement, je le suis aussi en société<sup>392</sup> (Josée, 34 ans).

Sur les décisions disponibles concernant les maisons d'hébergement pour femmes en droit du travail, le contentieux le plus important concerne les atteintes psychologiques : dépression, stress post-traumatique, épuisement, troubles du sommeil, anxiété, crise de panique, troubles d'adaptation. Selon notre analyse, il est possible de mettre en relation ces lésions psychologiques avec la symptomatologie des troubles psychotraumatiques.

#### 4.2.2.1 La notion de risques psychotraumatiques

À l'origine, cette partie du travail de recherche se centrait sur la notion de traumatisme vicariant chez les intervenantes en maison d'hébergement pour femmes et sa prévention. Cependant, après quelques lectures, nous avons constaté l'usage de d'autres notions dans la littérature pour référer aux conséquences du travail avec des victimes de violences : fatigue de compassion, stress traumatique secondaire, burnout, etc. Certains

---

<sup>390</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 11.

<sup>391</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 36.

<sup>392</sup> *Ibid* à la p 85.

termes étaient tantôt utilisés de façon interchangeable, tantôt mobilisés avec une stricte distinction entre eux<sup>393</sup>.

C'est ainsi que nous avons dans un premier temps tenté de classifier et d'organiser ces notions, puis, dans un deuxième temps, revu notre perspective afin de l'élargir à l'ensemble des manifestations découlant du travail d'accompagnement auprès des femmes victimes de traumatisme et leurs enfants (*work trauma*).

Il était primordial de bien connaître les risques associés à ce travail afin, d'une part, de mieux comprendre les difficultés que peuvent vivre les travailleuses en violences faites aux femmes et étudier les meilleures mesures de prévention, puis, d'autre part, respecter la rigueur nécessaire sur le plan de l'étiologie en santé et en sécurité du travail. Cette section fera état de ce processus : nous voulons ici expliquer la démarche qui nous a mené à utiliser les termes « risques/lésions psychotraumatiques ».

### Le champ du psychotraumatisme

Depuis la fin des années 70, il y a un intérêt grandissant envers les victimes de traumatismes dans la recherche<sup>394</sup> et c'est à partir des années 1990 que l'on conceptualise les impacts de l'aide à ces victimes sur les professionnel-le-s<sup>395</sup>. On

---

<sup>393</sup> Jan Coles, Elizabeth Dartnall et Jill Astbury, « “Preventing the pain” when working with family and sexual violence in primary care » (2013) 2013 International journal of family medicine 1 à la p 2, DOI : 10.1155/2013/198578.

<sup>394</sup> Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 1.

<sup>395</sup> Julie Canfield, « Secondary traumatization, burnout, and vicarious traumatization: A review of the literature as it relates to therapists who treat trauma » (2005) 75:2 Smith College Studies in Social Work 81 à la p 84, DOI : 10.1300/J497v75n02\_06; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 1.

assiste ainsi au déploiement des études sur les coûts humains de ce type de travail<sup>396</sup> et sur les risques associés à la traumatisation indirecte.

La « terminologie utilisée pour décrire l'impact de ce travail psychotraumatique est variée et source de bon nombre de confusions auprès des professionnels »<sup>397</sup>. Encore aujourd'hui, il existe une confusion quant aux convergences et divergences entre les différents termes utilisés : fatigue de compassion (FC), stress traumatique secondaire (STS), épuisement professionnel (burnout ou BO) et traumatisme vicariant (TV)<sup>398</sup>. Avant de circonscrire chacun de ces termes, nous allons retracer l'historique du champ du psychotraumatisme en nous focalisant sur les victimes indirectes.

C'est dans les années 1980 que le syndrome de stress post-traumatique fait son apparition dans le *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*<sup>399</sup>. À cette époque, l'événement traumatique renvoie à une exposition directe à un phénomène de l'ordre de l'exceptionnel comme des catastrophes naturelles ou des conflits de grande ampleur<sup>400</sup>.

À partir du développement de la victimisation traumatique primaire, Charles R. Figley en 1982 introduit les notions de « stress traumatique secondaire » et de « victimisation secondaire » pour rendre compte des impacts sur les proches et les aidant-e-s d'être en

---

<sup>396</sup> Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 1.

<sup>397</sup> Eugénie Auxenfant-Bonord, *Traumatisme vicariant, stress traumatique secondaire et fatigue de compassion : une revue systématique de la littérature autour de ces concepts chez les professionnels de santé mentale*, thèse de doctorat en médecine, Université de Lille 2 [non publié], 2017 à la p 5.

<sup>398</sup> *Ibid*; Canfield, *supra* note 395 à la p 98; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 2; Cocker et Joss, *supra* note 49 à la p 2.

<sup>399</sup> Auxenfant-Bonord, *supra* note 397 aux pp 8–9; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 1.

<sup>400</sup> Auxenfant-Bonord, *supra* note 397 aux pp 8–9.

contact avec une personne en souffrance émotionnelle. Dix ans plus tard, il rebaptise ces phénomènes de « fatigue de compassion »<sup>401</sup>.

Entre temps, plusieurs chercheur-e-s ont travaillé sur les premières notions de Figley dont Hudnall Stamm. Cette professeure de psychologie relie le traumatisme secondaire à la traumatisation vicariante<sup>402</sup>. Dans la foulée, les psychologues Lisa McCann et Laurie Anne Pearlman publient « La Traumatisation Vicariante : un modèle pour comprendre les effets psychologiques du travail avec les victimes » en 1990<sup>403</sup>.

Face à la prolifération de la terminologie associée à l'exposition indirecte aux traumatismes, Figley et Hudnall Stamm tentent de faire adopter en 1993 la notion de fatigue de compassion, car elle serait moins stigmatisante que celle de stress traumatique secondaire<sup>404</sup>.

C'est ainsi que le « flou nosologique »<sup>405</sup> perdure entre ces conceptualisations renvoyant d'ailleurs à différentes hypothèses théoriques ou écoles de pensées en psychologie<sup>406</sup>. Dans la quatrième version du DSM, la traumatisation indirecte<sup>407</sup> est reconnue dans l'état de stress post-traumatique<sup>408</sup>. Mais ce n'est qu'avec la cinquième version du DSM paru en 2013 que des avancées significatives sont réalisées dans le domaine des troubles psychotraumatiques par la consécration d'un chapitre « Troubles consécutifs aux traumatismes et au stress »<sup>409</sup>. Le DSM-5 « valide la traumatisation

---

<sup>401</sup> *Ibid* aux pp 7-8.

<sup>402</sup> *Ibid* à la p 8.

<sup>403</sup> *Ibid* à la p 9.

<sup>404</sup> *Ibid* à la p 11.

<sup>405</sup> *Ibid* à la p 12.

<sup>406</sup> *Ibid* à la p 21.

<sup>407</sup> *Ibid* à la p 13.

<sup>408</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 à la p 12.

<sup>409</sup> *Ibid* à la p 18.

indirecte dans le cadre professionnel comme potentiel événement traumatique si le sujet expérimente de façon répétée ou extrême des détails aversifs d'événements traumatiques »<sup>410</sup>. De plus, il y a une section consacrée à la prévalence qui stipule explicitement que les professionnel-le-s risquant d'être exposé-e-s à du matériel traumatique comprennent entre autres les pompiers et le personnel d'urgence<sup>411</sup>.

Ces récents changements des critères diagnostiques sembleraient effacer les frontières entre la FC, le STS et le TV de l'ESPT<sup>412</sup>. Néanmoins, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ne prend toujours pas en compte la traumatisation indirecte, ce qui tendrait à faire perdurer l'utilité des autres notions et le flou terminologique<sup>413</sup>. C'est pourquoi les dernières modifications du DSM-5 « rendent nécessaire de clarifier les similitudes et les différences existantes entre l'ESPT [état de stress post-traumatique] et la FC, le STS, le TV afin d'en faire éventuellement des entités nosographiques autonomes ou de les englober définitivement dans le champ de l'ESPT. »<sup>414</sup>.

Dans les lignes qui suivent, nous présenterons chacun des termes utilisés dans ce champ afin d'approfondir la compréhension de la notion de risques psychotraumatiques que nous avons développée.

## BO

Le burnout ou l'épuisement professionnel est une réponse à des facteurs de stress chronique au travail. Cette réponse comprend trois dimensions : une exténuation émotionnelle accablante; un sentiment de cynisme ou de détachement au travail; une

---

<sup>410</sup> *Ibid.*

<sup>411</sup> *Ibid* à la p 19.

<sup>412</sup> *Ibid* à la p 20.

<sup>413</sup> *Ibid.*

<sup>414</sup> *Ibid* aux pp 159–160.

perception d'inefficacité et d'un manque d'accomplissement<sup>415</sup>. Ce terme peut permettre d'exposer la surcharge émotionnelle liée à la relation d'aide<sup>416</sup>. Toutefois, cette relation n'est pas centrale au développement d'un burnout qui serait davantage lié aux six facteurs suivants : la surcharge de travail, le manque de contrôle, l'insuffisance de la reconnaissance, la perte de l'esprit de communauté, l'absence de justice et la présence de conflits de valeurs<sup>417</sup>. Ainsi, la notion de burnout s'applique à l'ensemble du monde du travail et ne permet pas tout à fait de rendre compte des conséquences psychotraumatiques d'un contact thérapeutique avec une personne traumatisée<sup>418</sup>.

### STS

Le stress traumatique secondaire développé par Figley consiste en des émotions et des comportements développés après la connaissance d'un événement traumatisant vécu par une autre personne, puis du stress découlant d'un rapport d'aide avec cette personne traumatisée<sup>419</sup>. Le stress traumatique secondaire se manifeste par des symptômes apparentés à ceux de l'état de stress post-traumatique<sup>420</sup>. Les symptômes peuvent comprendre des reviviscences de l'événement traumatique indirectement vécu, de l'évitement en lien avec le contenu du matériel traumatique, des « altérations négatives

---

<sup>415</sup> Christina Maslach et Michael P Leiter, « Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry » (2016) 15:2 World Psychiatry Off J World Psychiatr Assoc WPA 103-111 à la p 103, DOI : 10.1002/wps.20311.

<sup>416</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 à la p 7.

<sup>417</sup> *Ibid* à la p 52; Christina Maslach et Michael P Leiter, *The Truth About Burnout How organizations cause personal stress and what to do about it*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1997 à la p 38.

<sup>418</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 aux pp 7 et 51–52; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 1; Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 3.

<sup>419</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 84.

<sup>420</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 à la p 12; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 1; Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 3.

des cognitions et des émotions »<sup>421</sup> et une hyperactivité. Le développement de ces symptômes peut se faire très rapidement après l'exposition au récit d'une personne<sup>422</sup>.

### FC

Quant à la fatigue de compassion, elle renvoie à un épuisement et à un dysfonctionnement des travailleur-se-s en relation d'aide<sup>423</sup>. La fatigue de compassion serait une « combinaison de symptômes psychotraumatiques et d'épuisement professionnel [burnout] »<sup>424</sup>. Autrement dit, la fatigue de compassion résulte d'un stress traumatique secondaire associé à un épuisement professionnel (burnout). Pour Figley, la fatigue de compassion résulte : (1) d'un stress de compassion, (2) d'une exposition soutenue à la souffrance d'autrui, (3) des conséquences des souvenirs traumatiques et (4) des perturbations significatives de la vie personnelle et professionnelle<sup>425</sup>. La fatigue de compassion se manifeste relativement rapidement<sup>426</sup>.

### VT

En ce qui concerne le traumatisme vicariant introduit par Perlman et Saakvitne<sup>427</sup>, il se développe de façon progressive et transforme durablement l'expérience des intervenant-e-s<sup>428</sup>. Le traumatisme vicariant découle d'un rapport thérapeutique

---

<sup>421</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 à la p 42.

<sup>422</sup> *Ibid* aux pp 40–41.

<sup>423</sup> *Ibid* à la p 12; Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 2.

<sup>424</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 à la p 52.

<sup>425</sup> *Ibid* à la p 26.

<sup>426</sup> *Ibid* aux pp 41 et 50.

<sup>427</sup> *Ibid* à la p 31.

<sup>428</sup> *Ibid* aux pp 12 et 41; Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 2; Laura J Schauben et Patricia A Frazier, « Vicarious trauma the effects on female counselors of working with sexual violence survivors » (1995) 19:1 *Psychology of Women Quarterly* 49 à la p 53, DOI : 10.1111/j.1471-6402.1995.tb00278.x.

répétitif avec des victimes de traumatisme<sup>429</sup> et engendre une « perturbation de l'identité, de la vision du monde et de la spiritualité, composantes essentielles du cadre de référence de la personne »<sup>430</sup>. Ces perturbations peuvent être non seulement très douloureuses et affecter toutes les sphères de la vie, mais elles peuvent devenir permanentes<sup>431</sup>. En d'autres termes,

la traumatisation vicariante se manifeste par de fortes émotions telles que la colère, l'outrage qui naissent de la répétition de l'exposition à des personnes en souffrance et à la prise de conscience de la cruauté et de l'indifférence potentielle de l'être humain<sup>432</sup>.

La traumatisation vicariante a été reconnue comme un risque professionnel à partir des années 1990<sup>433</sup>. Cette lésion psychologique pourrait s'apparenter à une maladie professionnelle découlant des risques particuliers du travail d'intervention<sup>434</sup>.

#### Pour une reconnaissance des risques psychotraumatiques

Malgré un flou persistant dans la littérature entre certaines notions<sup>435</sup>, la récente reconnaissance de la traumatisation secondaire dans les critères diagnostiques de l'état de stress traumatique et de sa prévalence pour certains corps de métiers permettra peut-être d'ouvrir la voie à une meilleure prévention.

Pour notre part, nous allons nous centrer sur les risques psychotraumatiques de la relation d'aide auprès des femmes victimes de violences, c'est-à-dire aux impacts de

<sup>429</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 87; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 1; Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 3.

<sup>430</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 aux pp 9–10.

<sup>431</sup> *Ibid*; Canfield, *supra* note 395 aux pp 87–88; Schauben et Frazier, *supra* note 428 à la p 50.

<sup>432</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 aux pp 9–10.

<sup>433</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 87.

<sup>434</sup> LATMP, *supra* note 5 art 2.

<sup>435</sup> Cocker et Joss, *supra* note 49 à la p 1.

l'exposition constante à ce matériel à haute teneur traumatique sur la santé et la sécurité des travailleuses. Le choix de se centrer sur les intervenantes en maisons d'hébergement n'est pas anodin, car il a été démontré que les intervenantes travaillant avec des femmes et des enfants victimes de violences sont plus à risque de développer un traumatisme vicariant ou un stress traumatique secondaire que les personnes intervenant avec d'autres types de victimes de trauma (crime violent, mortalité subite et accident de travail)<sup>436</sup>. Les intervenantes travaillant auprès de victimes de violences sexuelles sont celles qui développent le plus de symptômes traumatiques<sup>437</sup>. Nous souhaitons donc faire reconnaître les risques psychotraumatiques affectant les intervenantes, puis étudier les déterminants de la SST des travailleuses en maison d'hébergement pour femmes.

#### 4.2.2.2 Les risques psychotraumatiques en maisons d'hébergement pour femmes

À la lecture de centaines de témoignages de travailleuses<sup>438</sup> en maisons d'hébergement et de dizaines d'études à leur sujet, nous avons constaté qu'il y a trois problématiques principales affectant leur SST : la traumatisation indirecte ou secondaire par suite d'exposition répétitive et intense aux violences faites aux femmes (un emploi d'une rare pénibilité émotionnelle); le déni privé et public de reconnaissance de leur travail comparativement à l'importance des efforts exigés ; le sentiment d'impuissance auprès des femmes et des enfants (ou le faible pouvoir décisionnel et contrôle sur le contexte de travail). Ces problématiques se recourent et s'entretiennent l'une et l'autre.

---

<sup>436</sup> Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 5.

<sup>437</sup> *Ibid.*

<sup>438</sup> Outre les intervenantes, il y a plusieurs catégories d'effectifs qui œuvrent dans les maisons d'hébergement (Maki, *supra* note 377 à la p 56.)

Nous proposons néanmoins l'interaction suivante : leur faible marge de pouvoir face aux problématiques rencontrées et la non-reconnaissance de leur travail avec les femmes victimes de violences accroissent la traumatisation indirecte des intervenantes.

Figure 1

**LES CONDITIONS DE SST DANS LES MAISONS D'HÉBERGEMENT POUR FEMMES :  
LES RISQUES PSYCHOTRAUMATIQUES**



Plus précisément, les lésions traumatiques psychologiques ont comme source l'insécurité du milieu de travail (4.2.2.2.1), puis les structures du contexte d'intervention (4.2.2.2.2) que sont les conditions de travail peu enviables, le fléau de la violence envers les femmes et l'antiféminisme. Nous présenterons chacun de ces volets dans la section suivante.

#### 4.2.2.2.1 L'insécurité du milieu de travail

Le contexte et la nature du travail d'intervention en maison d'hébergements pour femmes ont leur part de responsabilité dans les risques d'insécurité rapportés et étudiés.

Parfois, il arrive que les intervenantes soient directement victimes de la violence faite aux femmes, c'est-à-dire être, à leur tour, la cible d'hommes violents. En d'autres termes, il semble qu'aider professionnellement des femmes victimes de violences signifie de s'exposer aussi à des risques de violences<sup>439</sup>. Ce danger a des impacts importants dans leur vie : hypervigilance, restrictions dans les déplacements, craindre pour sa vie<sup>440</sup>...

En étudiant le volet de la gestion de la sécurité en maisons d'hébergement, nous sommes forcée de constater que c'est une problématique, non seulement, troublante, mais inquiétante, qui affecte quotidiennement la santé psychologique et l'intégrité des travailleuses. Le fait que les intervenantes soient expressément visées par des hommes violents ou qu'elles subissent des dommages dits collatéraux est « une source de stress important pour les travailleuses »<sup>441</sup> qui s'étend jusque dans leur vie privée. En outre, lorsque les femmes hébergées subissent des violences post-séparation<sup>442</sup>, cela se répercute sur les intervenantes et leur sécurité au travail<sup>443</sup>.

À ce sujet, une intervenante rapporte ceci :

Travailler en maison d'hébergement pour femmes, c'est très difficile. On côtoie souvent la mort : idées suicidaires, menaces de mort, tentatives de suicide et de meurtre. Le pire est quand une femme craque et décide que le mieux pour elle est de mourir. Pire encore, quand lui décide qu'elle doit mourir. Quels beaux salauds! Aussi, il y a le danger quand on accompagne une femme chez elle pour chercher ses choses et que le conjoint est là. Souvent ils se font petits quand la police est avec nous, mais j'ai vu une fois le bonhomme casser une chaise par

---

<sup>439</sup> Côté, *supra* note 54 aux pp 21–39; Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 32.

<sup>440</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 aux pp 32–35.

<sup>441</sup> *Ibid* à la p 32.

<sup>442</sup> Patrizia Romito, « Les violences conjugales post-séparation et le devenir des femmes et des enfants » (2011) 29:1 La revue internationale de l'éducation familiale 87, DOI : 10.3917/rief.029.0087.

<sup>443</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 32.

terre. J'ai parfois peur qu'ils me reconnaissent dans la rue...ou que des conjoints se présentent à la maison d'hébergement...quels cons! Ce n'est pas rose de travailler en maison d'hébergement<sup>444</sup> (Lisette, 28 ans).

Bien que les maisons d'hébergement opèrent, pour la plupart, avec des politiques d'anonymat (pour les intervenantes et les personnes hébergées), de confidentialité des lieux<sup>445</sup> et adoptent des moyens de protection<sup>446</sup>, il arrive régulièrement que ces mesures ne soient pas suffisantes. Des hommes parviennent néanmoins à atteindre directement la sécurité des travailleuses. Ces dernières font d'ailleurs peu confiance aux services policiers afin d'obtenir protection<sup>447</sup>. De leurs parts, elles souffrent, d'un manque de soutien et de considération envers la gravité des situations<sup>448</sup>.

En fait, les attentats envers les maisons d'hébergement ou les attaques à l'endroit des travailleuses marquent tristement l'histoire de ce réseau d'aide (références)<sup>449</sup>. Si

les conjoints ne passent pas aux actes de façon systématique, les intervenantes rencontrées ont été nombreuses à mentionner avoir déjà eu à faire face à des menaces de mort, du harcèlement, de la filature et des actes de vandalisme, mais aussi à des confrontations lors des accompagnements en cour ou des accompagnements aux domiciles des hébergées. Toutes les situations où un conjoint est présent s'avèrent alors être des sources potentielles de danger, tant pour les intervenantes que pour les femmes hébergées<sup>450</sup>.

---

<sup>444</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 98.

<sup>445</sup> la non-divulgarion d'informations concernant la maison, telle qu'adresse, numéro de téléphone, etc.

<sup>446</sup> Boutons paniques; caméras de surveillance; éclairages de sureté; portes en acier; pellicules anti-intrusion; systèmes de sécurité... (Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 34; Côté, *supra* note 54 aux pp 21–28.)

<sup>447</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 33.

<sup>448</sup> *Ibid.*

<sup>449</sup> Côté, *supra* note 55 aux pp 27–28; Dupuis-Déri, *supra* note 56; Annie Gagnon, « Une seconde peine de prison pour Marcel Samson », *TVA Nouvelles* (6 juin 2000), en ligne : <[www.tvanouvelles.ca](http://www.tvanouvelles.ca)>.

<sup>450</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 32.

Des chercheuses documentent que : « la peur est un sentiment constant pour la grande majorité des intervenantes rencontrées : peur d'être agressée, d'être suivie, de sortir, de croiser les conjoints, de se promener seule, d'exposer ses proches, de mourir...»<sup>451</sup>. Une intervenante affirme « [c]omme des femmes victimes de violence, on a peur, mais on deale avec au quotidien. »<sup>452</sup>.

Des intervenantes travaillent alors au jour le jour avec le sentiment latent qu'elles pourraient subir des représailles de la part d'agresseurs. Et ce danger réel, avec l'hypervigilance qu'il impose, les accompagne même lorsqu'elles sont à l'extérieur de leur lieu de travail. Il va donc jusqu'à avoir des répercussions profondes sur les intervenantes allant bien au-delà de la sphère professionnelle.

De nombreux témoignages d'intervenantes indiquent que leurs fonctions engendrent des risques de confrontation avec des hommes violents dans leur vie de tous les jours (surtout hors des milieux urbains). Plusieurs « d'entre elles ont déjà eu à faire face à des conjoints dans des endroits publics (restaurants, bars, épiceries, voisinage,...) »<sup>453</sup>.

Ce danger s'immiscant dans leur vie privée « entraîne la nécessité de se cacher et peut provoquer une certaine réduction de leur liberté »<sup>454</sup>. Elles sont alors « obligées d'imposer une certaine censure à leurs proches (enfants, conjoints) pour que leur

---

<sup>451</sup> *Ibid* à la p 35.

<sup>452</sup> *Ibid*.

<sup>453</sup> *Ibid* à la p 34.

<sup>454</sup> *Ibid* à la p 33.

profession, leur fonction ne soit pas connue »<sup>455</sup>. Ce qui fait qu'elles « ont le sentiment de faire vivre une certaine forme de danger à leurs proches »<sup>456</sup>.

Une intervenante rapporte cet exemple à propos des impacts de l'insécurité du travail en maisons d'hébergement sur ses propres enfants :

Mes enfants n'ont pas pu sortir de chez nous pendant une semaine, parce que les services policiers ne trouvaient pas un conjoint violent... qui était aussi mon quatrième voisin. Mon travail influence vraiment nos vies personnelles<sup>457</sup>.

Parmi les autres tentatives individuelles d'éloignement des sources du danger, il y a « de ne pas sortir dans des endroits où elles pourraient éventuellement croiser des conjoints violents (bars, restaurants,...) », « prévenir l'entourage afin qu'ami(e)s et famille puissent avoir un œil attentif lors des sorties » et certaines « ont préféré déménager afin de s'assurer une tranquillité d'esprit »<sup>458</sup>.

Louise, une intervenante affirme que :

Travailler dans le communautaire implique petit salaire, tout faire avec pas grand-chose. Travail de femme implique petit salaire sans reconnaissance sociale. Mais il n'y a pas que l'impact personnel au niveau financier. Ça a un impact au niveau de nos conditions de travail, de notre lieu de travail. Recevoir tant de souffrances nous atteint et nous oblige à toute une hygiène de vie afin de rester en santé physique et psychologique. À cause du potentiel de dangerosité, ce travail a aussi des impacts sur notre vie: confidentialité de notre

---

<sup>455</sup> *Ibid* à la p 34.

<sup>456</sup> *Ibid*.

<sup>457</sup> *Ibid*.

<sup>458</sup> *Ibid*.

lieu de résidence et téléphone, réseau de relation et habitudes de vie<sup>459</sup> (Louise, 48 ans).

Et Marie-Ève, 21 ans, indique que :

Ne pas être reconnues (par les professionnels, travailleurs sociaux, médecins, avocats, etc) minimise notre travail. Ils ne nous accordent pas beaucoup de valeur, alors que nous sommes les intervenantes de premier plan qui travaillons au quotidien avec les femmes. Chaque jour, nous faisons face à des situations d'urgence à un grand stress pour nos santé physique et mentale. Il est difficile de faire la part entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle car à chaque jour, on vit des situations dont il est difficile de se détacher une fois à la maison<sup>460</sup>.

#### 4.2.2.2.2 Les structures du contexte d'intervention et les risques du travail

Après cet examen des atteintes à la sécurité des travailleuses en maisons d'hébergements pour femmes, il est possible d'avancer que plusieurs facteurs de risques se situent dans les structures du contexte d'intervention.

Pour appuyer et examiner ces constats, nous recourons à un modèle interdisciplinaire d'analyse (Baril-Gingras, Montreuil et Fournier, 2013) centré sur la notion d'activité de travail qui tient compte des facteurs sur le plan macrosocial<sup>461</sup>. Ce modèle de la production sociale de la santé et de la sécurité du travail intègre divers aspects macrosociaux influençant l'activité de travail comme le contexte économique, politique et social et les politiques publiques.

---

<sup>459</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 106.

<sup>460</sup> *Ibid.*

<sup>461</sup> Baril-Gingras, Montreuil et Fournier, *supra* note 212 à la p 2.

À partir de ce modèle et des recherches consultées, puis en nous fondant sur les témoignages des intervenantes en maisons d'hébergements pour femmes<sup>462</sup>, nous avons pu observer plusieurs déterminants sociopolitiques et économiques de leurs risques en SST. Précédemment, nous avons avancé qu'il y avait deux principales problématiques affectant la SST de ces travailleuses : un déni de reconnaissance de leur travail et qu'elles vivent un profond sentiment d'impuissance ou un faible contrôle sur leur travail. Outre l'insécurité des milieux de travail, ces problématiques découlent de facteurs structurels : les conditions de travail peu envieuses, le fléau des violences envers les femmes et l'antiféminisme. À l'aide des écrits sur ces thématiques, nous présenterons ces facteurs de risques du travail en maison d'hébergements.

#### Conditions de travail peu envieuses

Dans une étude pancanadienne publiée en mai 2019, « 61% des répondantes ont identifié [comme un enjeu majeur] la faiblesse des salaires et des avantages sociaux »<sup>463</sup>. Cette situation génère de la difficulté pour les maisons d'hébergement de maintenir des services de haute qualité, car la rémunération n'est pas comparable aux salaires dans des domaines similaires<sup>464</sup>. Pour ajouter, « pour joindre les deux bouts, plusieurs membres du personnel doivent occuper de multiples emplois à temps partiel en plus de leur travail à la maison d'hébergement, ce qui augmente le risque d'épuisement professionnel »<sup>465</sup>.

---

<sup>462</sup> Écrits de plus de 300 intervenantes recueillis par Diane Trépanière que nous avons analysés (voir la section 2.3.2).

<sup>463</sup> Maki, *supra* note 377 à la p 56.

<sup>464</sup> *Ibid.*

<sup>465</sup> *Ibid* à la p 66.

Anne-Marie, 41 ans, indique que :

Je fais ça pas seulement pour l'argent mais pour que la femme soit en sécurité et soit considérée comme une personne au vrai sens du terme. Cependant, j'ai toujours regretté que le travail de l'intervention soit si mal payé. Les intervenantes en général sont pauvres. Nous qui donnons vie aux femmes et aux enfants victimes de violence, peut-être que comme femmes mal rémunérées, c'est une autre violence que nous subissons ?<sup>466</sup>.

En plus, il semble que la grande polyvalence exigée et la multiplicité de tâches exigeantes soient invisibilisées.

Gérer une maison ouverte 24 heures sur 24, 365 jours par année ; accueillir des femmes en crise ; être sur tous les fronts dans la lutte contre la violence faite aux femmes ; assurer la stabilité financière et la viabilité de la ressource, voilà une série importante d'exigences et de défis pour les travailleuses<sup>467</sup>.

Selon Ginette, 41 ans, coordonnatrice d'une maison d'hébergement, « pour diriger une maison d'hébergement, il faut être spécialiste en travail social, levée de fonds, plomberie, gestion de personnel et de crise, habitation et architecture, développement social, et encore et encore. »<sup>468</sup>.

Et pour Michelle, 23 ans :

Bien que mon travail me procure beaucoup de valorisation, plusieurs aspects du contexte dans lequel nous travaillons amènent leur part de frustration. Le manque de reconnaissance serait pour moi l'une des principales. Il me semble que le rôle d'intervenant est beaucoup plus valorisé (bien qu'il ne le soit pas assez non plus) dans le milieu institutionnel. Je sens que nous sommes prises pour acquies et que notre véritable rôle auprès de ces familles est très mal compris dans la société. Parfois, j'ai l'impression que l'on nous voit comme des

---

<sup>466</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 51.

<sup>467</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 11.

<sup>468</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 74.

femmes qui faisons seulement à manger, répondre à la porte et certaines tâches ménagères. Notre rôle va bien au-delà de ces tâches. Il serait important que la société, puisqu'il s'agit d'une responsabilité sociale, soit plus sensibilisée au contexte de violence conjugale et au rôle des intervenantes qui côtoient ces femmes et enfants à chaque jour<sup>469</sup>.

### Le fléau de la violence envers les femmes

Au Canada, la violence conjugale est la forme la plus répandue de violence envers les femmes<sup>470</sup>. De plus, une femme sur deux a vécu « au moins un incident de violence physique ou sexuelle depuis l'âge de 16 ans »<sup>471</sup>. C'est donc une problématique persistante, malgré les efforts des militantes et des professionnelles du domaine.

Il apparaît que l'épuisement professionnel des intervenantes peut être lié à la complexité et à l'intensité des problématiques sociales rencontrées. Dans des études, il est démontré que les travailleuses se sentent couramment dépassées par les situations complexes dans lesquelles se trouvent les femmes auprès de qui elles interviennent<sup>472</sup>.

Leur travail serait alourdi par les

besoins multiples [des femmes] (par exemple, faire face aux traumatismes tout en composant avec des systèmes et enjeux tels l'aide sociale, la justice pénale, les organismes de protection de l'enfance, le logement abordable, l'immigration, la santé mentale, les ressources pour personnes utilisant des substances psychoactives, etc.)<sup>473</sup>.

---

<sup>469</sup> *Ibid* à la p 107.

<sup>470</sup> Hébergement Femmes Canada, *supra* note 368 à la p 1.

<sup>471</sup> *Ibid*.

<sup>472</sup> Maki, *supra* note 377 à la p 66.

<sup>473</sup> *Ibid*.

Alors, côtoyer continuellement dans l'urgence d'agir des femmes avec autant de difficultés sociales accroît le sentiment d'impuissance professionnelle qu'elles ressentent<sup>474</sup>. Car, les travailleuses ont « un intense sentiment de responsabilité face aux hébergées »<sup>475</sup>. Faire face à la prégnance des violences envers les femmes sans en percevoir la fin semble donc être un risque singulier du métier.

Trois intervenantes expliquent précisément ce phénomène :

C'est comme une histoire sans fin. On voit chaque jour une nouvelle victime, des femmes et des enfants qui vivent cet enfer. Et aussi, on sait qu'il y a des millions d'autres victimes isolées, sans possibilité de sortir de cette violence et de connaître leurs droits. Ce que j'ai écrit jusqu'ici n'est pas suffisant pour faire comprendre jusqu'à quel point on lutte contre l'impuissance. Cette impuissance est présente dans mon âme chaque fois que la justice et nos lois permettent la mort d'autres femmes, d'autres enfants<sup>476</sup> (Yennelys, 31 ans).

Une maison d'aide et d'hébergement, quel mystère! Le caractère secret de ces lieux fait que certaines personnes sont incrédules à l'idée qu'il y ait tant de femmes et d'enfants touchés par la violence conjugale. Ne serait-il pas temps de prendre position socialement afin d'enrayer cette problématique que trop de femmes et d'enfants subissent? La société, c'est nous tous, pas seulement les maisons d'aide et d'hébergement<sup>477</sup> (Chantal, 40 ans).

Il m'arrive parfois de faire des comparaisons avec le vécu de femmes violentées ici et celui de femmes violentées vivant dans des pays en conflit. Bien sûr, les batailles ne sont pas les mêmes. Nous ne partons pas du même point, mais justement en tant que société évoluée, développée, ne devrions-nous pas avoir complètement aboli le mot *violence* de notre vocabulaire ? Le sexisme tout comme le racisme ne devraient-ils pas être complètement abolis ? Comment sensibiliser davantage les citoyens et citoyennes sur les violences faites aux

---

<sup>474</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 11.

<sup>475</sup> *Ibid.*

<sup>476</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 93.

<sup>477</sup> *Ibid* à la p 24.

femmes et aux enfants ? Comment prévenir ce fléau ? Quelle est sa source ? Une société tolérante, certes, mais pas face à n'importe quoi. Tolérer la violence, est-ce là notre choix de société ? Je souhaite que non<sup>478</sup> (Andrée, 42 ans).

### L'antiféminisme

En outre, intervenir auprès de victimes de violences ou agir dans la sphère publique à titre de spécialiste de la problématique est aussi un travail politique<sup>479</sup> réalisé dans un contexte social pouvant être hostile à leur travail<sup>480</sup>.

Il est aisé d'avancer que les intervenantes du réseau sont toutes dévouées aux femmes et que la plupart d'entre elles se réclament du féminisme. Il s'agit là d'une donnée toute particulière à ne pas mésestimer lorsque l'on s'intéresse aux rapports sociaux du travail. Et force est de constater que cet engagement s'articule avec les autres problématiques rencontrées. Effectivement, « sans cette motivation, un personnel aussi formé et travaillant ne serait pas resté dans un métier qui n'offre ni gros salaires ni reconnaissance sociale ni avancement professionnel. »<sup>481</sup>.

À vrai dire, en travaillant en défense des femmes, ces intervenantes peuvent être la cible d'antiféminisme à la fois dans leur vie privée et de la part de la société qui néglige ses responsabilités à l'égard des violences faites aux femmes. L'antiféminisme peut être défini de la façon suivante : une idéologie ou une force sociale « qui cherche à ralentir, arrêter ou faire reculer l'avancée des femmes vers l'égalité et la liberté face aux hommes »<sup>482</sup>.

---

<sup>478</sup> *Ibid* à la p 58.

<sup>479</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 12.

<sup>480</sup> *Ibid* à la p 11; Rétif, *supra* note 389 à la p 281; Dupuis-Déri, *supra* note 55.

<sup>481</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 5.

<sup>482</sup> Dupuis-Déri, *supra* note 55 aux pp 9–11.

Sur le plan de l'antiféminisme vécu dans la vie privée, l'implication des travailleuses auprès de ces femmes a des conséquences dans leurs relations sociales, familiales et amoureuses<sup>483</sup>. En effet, la banalisation de la problématique et la non-reconnaissance de leur rôle professionnel sont fréquentes et communes dans leur vie, à l'extérieur des lieux de travail<sup>484</sup>. Jo-Anne, 44 ans, signale que :

Après vingt ans en maison d'hébergement, je réalise que ma plus fidèle amie est la solitude. Parce que je suis celle que je suis, on me juge pour ce que je ne suis pas et on souhaiterait que je sois autre. Parce que je fais ce que je fais, on me tient à l'écart de peur que je vienne briser l'équilibre. Parce que je conteste l'ordre établi, on doute de ma crédibilité et on tente de me faire rentrer dans le rang. Parce que je défends ce à quoi je crois, je dérange et on tente de me discréditer ou, pire, de m'humilier. Travailler en maison d'hébergement, c'est aussi perdre des amis, voir ses frères changer de regard, se buter à de nouvelles indifférences, perdre de son pouvoir de séduction, cumuler les déceptions amoureuses, apprendre à apprivoiser la solitude et tenter de s'en faire une amie<sup>485</sup>.

Sur le plan social et institutionnel, les valeurs sous-tendant leur travail et les compétences qu'il requiert se butent à une sorte de mépris généralisé, un déni de reconnaissance de leurs fonctions<sup>486</sup>.

Pourquoi critiquer les maisons d'hébergement et leur faire mauvaise réputation? Avez-vous peur de ces endroits, peur des femmes qui y travaillent? Ces critiques sont souvent entendues de la gent masculine, du réseau de la santé et de bien d'autres. Qu'est-ce qui vous fait si peur? Nous permettons à des femmes de respirer sans se faire étouffer, s'épanouir sans se faire rabaisser, faire des

---

<sup>483</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 22.

<sup>484</sup> *Ibid.*

<sup>485</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 29.

<sup>486</sup> Chatigny et al, *supra* note 54 aux pp 11–12; Côté, *supra* note 54 aux pp 82–84.

choix sans se faire critiquer et élever leurs enfants sans se faire embrouiller<sup>487</sup> (Suzie, 49 ans).

À cet effet, des chercheuses indiquent que travailler avec et pour des femmes, « c'est aussi accepter de travailler en marge socialement, de côtoyer quotidiennement une problématique souvent banalisée et de subir parfois du mépris et de la non-reconnaissance » venant aussi de « partenaires institutionnels et communautaires »<sup>488</sup>.

Julie, 25 ans, décrit :

Nous ne sommes pas des déesses, des sauveuses. Nous sommes des femmes qui tendons une bouée à d'autres, et de plusieurs bouées nous avons besoin. Vous me direz : la femme a de plus en plus la place qui lui appartient dans la société, il n'est plus nécessaire de crier si fort. Alors je pose cette question : pourquoi le taux d'occupation de notre maison d'hébergement est pratiquement complet ? Oui, notre société est encore tolérante face à cette réalité. Non, nous n'avons pas l'appui, le support de tous<sup>489</sup>.

Laurianne, 58 ans, précise :

Parfois, j'ai peine à croire qu'une volonté collective soit là. Il y a plutôt une volonté de laisser tout cela à un groupe bien précis tout en ne lui laissant que très peu de marge, de financement, d'opportunité, et cependant beaucoup d'exigences<sup>490</sup>

---

<sup>487</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 102.

<sup>488</sup> Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 11.

<sup>489</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 27.

<sup>490</sup> *Ibid* à la p 118.

### 4.3 Les mesures de prévention en matière de lésions psychologiques applicables aux maisons d'hébergement pour femmes

À partir des années 2000, les réseaux des services sociaux et communautaires ont commencé à prendre connaissance des risques de lésions psychologiques et à reconnaître la sous-estimation de ces risques professionnels associés au travail d'intervention<sup>491</sup>. À ce sujet, en 2005, le Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale a tenu un colloque en 2005 sur le traumatisme vicariant. Dans les actes du colloque, plusieurs mesures de prévention y sont proposées<sup>492</sup>.

Plus récemment, de nombreuses maisons d'hébergements ont réorganisé les horaires de travail contribuant ainsi à l'amélioration de la SST. En effet, les travaux de Chatigny démontrent que cette restructuration des horaires a permis de favoriser le travail collectif, un meilleur partage des responsabilités, le développement des compétences, le maintien en emploi et la réduction des tensions psychologiques<sup>493</sup>.

---

<sup>491</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 à la p 36.

<sup>492</sup> Christine Perreault, Rosa Miranda et Michèle Chappaz, *La violence conjugale et ses invasions barbares : Pistes de solution pour les intervenantes en maisons d'hébergement*, Actes du colloque sur le traumatisme vicariant, Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale, juin 2005.

<sup>493</sup> Céline Chatigny, « Devising work schedules for a collective: Favouing intergenerational collaboration among counsellors in a shelter for female victims of conjugal violence » (2011) 40 Work 101-110, DOI : 10.3233/WOR-2011-1271.

Dans les prochaines sections, nous souhaitons approfondir l'enjeu des mesures de prévention des psychotraumatismes. Avant de dévoiler notre recension d'écrits sur la prévention, nous ferons une brève introduction du cadre légal de la LSST applicable aux maisons d'hébergement pour femmes.

#### 4.3.1 La LSST et les risques psychotraumatiques

Comme mentionné précédemment, l'objet de la Loi sur la santé et la sécurité du travail est l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleur-se-s<sup>494</sup>. L'article 3 de la LSST prévoit aussi que les employeurs ont l'obligation de mettre à la disposition des travailleur-se-s les moyens et équipements de protection (individuels ou collectifs). Ces méthodes ne dédouanent pas l'employeur de son obligation d'éliminer les dangers à la source.

Dans le cas des travailleuses en maisons d'hébergement pour femmes, l'élimination à la source des dangers serait en quelque sorte l'élimination des violences faites aux femmes. Les efforts d'élimination de la violence faite aux femmes par les maisons d'hébergement pour femmes sont tout à fait honorables. En revanche, selon nos lectures, il semble que la mise à disposition de mécanismes de participation et de moyens de protection pour les travailleuses mérite d'être améliorée<sup>495</sup>.

La LSST prévoit que les travailleur-se-s ont droit à des conditions qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique<sup>496</sup>. Ainsi, les intervenantes ont droit à des services d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, puis

---

<sup>494</sup> LSST, *supra* note 4 art 2.

<sup>495</sup> Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 8; Santé Canada, *supra* note 49 aux pp 37 et 61–62.

<sup>496</sup> LSST, *supra* note 4 art 9.

de recevoir la supervision appropriée<sup>497</sup>. Plus particulièrement, ces travailleuses devraient recevoir des formations en matière de psychotraumatisme et bénéficier d'un encadrement adéquat.

Il est donc du devoir des employeurs de prendre « les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur »<sup>498</sup>. L'employeur doit notamment s'assurer que les établissements sous son autorité sont équipés et aménagés de façon sécuritaire<sup>499</sup>, s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des travailleur-se-s<sup>500</sup>, utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleur-se-s<sup>501</sup> et informer adéquatement les travailleur-se-s des risques liés à leur travail<sup>502</sup>.

Conformément à ce qui précède, les maisons d'hébergement doivent reconnaître les risques psychotraumatiques que peuvent vivre les intervenantes, puis les informer systématiquement de ces risques. Sur le plan de l'organisation du travail et des lieux, les ressources doivent mettre en place des mesures visant à éliminer les atteintes à la santé psychologique et à l'intégrité des travailleuses<sup>503</sup>.

Dans un objectif de présenter les mesures de prévention des risques psychotraumatiques du travail d'intervention auprès des femmes et de leurs enfants, nous avons sélectionné dans la littérature disponible les écrits se rapportant le plus à notre sujet. Nous avons utilisé les critères suivants : représentativité temporelle de 1995

---

<sup>497</sup> *Ibid* art 10.

<sup>498</sup> *Ibid* art 51.

<sup>499</sup> *Ibid* art 51(1).

<sup>500</sup> *Ibid* art 51(3).

<sup>501</sup> *Ibid* art 51(5).

<sup>502</sup> *Ibid* art 51(9).

<sup>503</sup> Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 6.

à 2017 ; éventail de rayonnement de l'article ; composante de prévention ; présence d'une revue systématique de littérature ; applicabilité aux maisons d'hébergement. Nous nous sommes ainsi basée principalement sur 9 articles et ouvrages, en anglais et en français.

Sans prétendre couvrir l'ensemble des recherches effectuées dans le domaine, les prochaines sections souhaitent détailler les mesures de prévention.

#### 4.3.2 Les stratégies d'élimination des risques

Tout d'abord, Cocker et Joss relèvent que la grande majorité des études réalisées sur la fatigue de compassion, le stress traumatique secondaire et le traumatisme vicariant portent sur la prévalence de ces manifestations, plutôt que sur les mesures préventives à adopter<sup>504</sup>. Pour Shakespeare et Lafrenière, les études portant sur la prévention sont relativement récentes et méritent d'être poursuivies<sup>505</sup>. Sur ceci, Coles, Dartnall et Astbury avancent que cela permettrait de préciser davantage lesquelles des stratégies proposées fonctionnent le mieux, surtout pour des organisations avec moins de moyens<sup>506</sup>.

Certains facteurs organisationnels sont identifiés dans la littérature comme prédisposant l'apparition de troubles psychotraumatiques, ils peuvent se classer en deux groupes : (1) l'environnement de travail et (2) l'organisation ou la gestion du travail. Pour la première catégorie, un environnement de type résidentiel où l'on

---

<sup>504</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 à la p 155; Cocker et Joss, *supra* note 49 à la p 3.

<sup>505</sup> Cocker et Joss, *supra* note 49 à la p 1; Jill Shakespeare et Ginette Lafrenière, « Contexts of Best Practices for Addressing Vicarious Trauma in VAW Work » [2012] Social Innovation Research Group 1 à la p 1.

<sup>506</sup> Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 6.

accueil des femmes en crise fait en sorte qu'il peut être difficile de prévoir les tâches — par ailleurs très variées — dans un quart de travail et donc de contrôler son niveau d'exposition au matériel traumatique<sup>507</sup>. De plus, un soutien d'urgence 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 implique une disponibilité permanente, une imprévisibilité et une interruption constante dans les tâches<sup>508</sup>. Au niveau de l'organisation et de la gestion du travail, une supervision inadéquate ou absente, des contraintes administratives, un manque de soutien organisationnel et la faible ou la non-reconnaissance des risques du travail semblent favoriser l'apparition de troubles psychotraumatiques<sup>509</sup>. Il y a, en plus, la charge élevée de travail qui est reconnue comme favorisant le développement d'une symptomatologie traumatique<sup>510</sup>.

En toute hypothèse, l'objectif est de réduire au minimum la détresse vécue par les intervenantes<sup>511</sup>, tout en visant l'élimination des risques psychotraumatiques. Dans les lignes suivantes, nous présenterons les principales stratégies individuelles contenues dans la littérature pour par la suite se focaliser sur les stratégies organisationnelles.

#### 4.3.2.1 Les stratégies individuelles de prévention

Parmi les stratégies individuelles proposées par les écrits consultés, il y a la thérapie individuelle<sup>512</sup>, le support social dans son réseau personnel<sup>513</sup>, le maintien de son sens de l'humour<sup>514</sup>, le fait de s'engager dans la communauté<sup>515</sup>, puis le développement d'un

---

<sup>507</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 82.

<sup>508</sup> *Ibid* à la p 16; Chatigny et al, *supra* note 48 aux pp 30–31.

<sup>509</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 aux pp 38–40.

<sup>510</sup> *Ibid* aux pp 38–40.

<sup>511</sup> Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 2.

<sup>512</sup> *Ibid*.

<sup>513</sup> Schauben et Frazier, *supra* note 428 à la p 58.

<sup>514</sup> Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 26.

<sup>515</sup> Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 4.

équilibre entre la vie et le travail<sup>516</sup> par le recours aux loisirs, à la spiritualité, à du temps en famille, à des techniques de gestion du stress, à des vacances, à des activités pour prendre soin de soi et à des exercices physiques<sup>517</sup>.

Toutefois, ces activités supposent des investissements que plusieurs intervenantes ne peuvent pas soutenir seules en raison de leurs salaires relativement bas et du fait que la moitié ont un lien d'emploi précaire (temps partiel, contrat ou sur appel) tout en ayant des charges familiales<sup>518</sup>. De plus, ces techniques individuelles comme la gestion personnelle du stress n'adressent pas à la racine les problématiques liées à l'exposition à du matériel traumatique et au contexte organisationnel d'intervention en violence faite aux femmes<sup>519</sup>. C'est pourquoi ces mesures ne constituent qu'une petite partie seulement de l'équation<sup>520</sup>.

#### 4.3.2.2 Les stratégies organisationnelles de prévention

D'après nos lectures, les stratégies organisationnelles démontrent un meilleur potentiel d'impact sur les efforts d'élimination à la source des risques psychotraumatiques. D'autant plus que c'est la perspective la plus en accord avec une perspective féministe et qui respecte la LSST :

nous avons exprimé avec force nos préoccupations pour que les personnes maltraitées et battues ne soient pas blâmées pour leur victimisation et leur réaction traumatique ultérieure. Cependant, lorsque nous avons abordé la détresse de nos collègues, nous nous sommes concentrés sur l'utilisation de stratégies individuelles d'adaptation, suggérant que les travailleuses qui se

---

<sup>516</sup> Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 2; Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 aux pp 4-5; Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 27.

<sup>517</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 29.

<sup>518</sup> *Ibid* à la p 85.

<sup>519</sup> *Ibid* à la p 87.

<sup>520</sup> *Ibid* aux pp 4-5.

sentent traumatisées pourraient ne pas équilibrer leur vie et leur travail de manière adéquate et ne pas utiliser efficacement leurs loisirs, leurs soins personnels [self-care] ou la supervision<sup>521</sup>.

En effet, les stratégies individuelles semblent avoir des impacts très limités<sup>522</sup>, car de nombreux facteurs organisationnels sont accusés de contribuer aux risques psychotraumatiques comme la surcharge de travail, les exigences émotionnelles élevées que demande l'accompagnement de victimes de violences, puis la gestion de demandes diverses et simultanées dans un contexte latent de crise<sup>523</sup>.

Et, récemment, on reconnaît la contribution des risques psychosociaux comme la culture organisationnelle ou la reconnaissance au travail dans l'accroissement des risques de développer des troubles psychotraumatiques<sup>524</sup>. À partir de ces constats, les ressources pour femmes devraient mettre en œuvre des mesures de prévention ; elles devraient notamment déployer des mécanismes collectifs et participatifs d'organisation quantitative et qualitative du travail<sup>525</sup>. Dans les lignes suivantes, les stratégies organisationnelles les plus citées dans la littérature seront décrites.

#### 4.3.2.2.1 Informer des risques

En premier lieu, selon Figley et Canfield, rares sont les intervenantes informées des risques professionnels de l'intervention en psychotraumatisme ou en violences faites aux femmes<sup>526</sup>. En étant informé des risques de ce travail, cela permet aux

---

<sup>521</sup> Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 8.

<sup>522</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 37; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 8.

<sup>523</sup> Cocker et Joss, *supra* note 49 à la p 2; Susan H Lynch et Marie L Lobo, « Compassion fatigue in family caregivers: a Wilsonian concept analysis » (2012) 68:9 Journal of Advanced Nursing 2125 à la p 2129, DOI : 10.1111/j.1365-2648.2012.05985.x.

<sup>524</sup> Cocker et Joss, *supra* note 49 à la p 13; Shakespeare et Lafrenière, *supra* note 505 aux pp 16–20.

<sup>525</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 37.

<sup>526</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 88; Shakespeare et Lafrenière, *supra* note 505 à la p 5.

intervenantes de développer des stratégies individuelles et collectives afin de se prémunir contre ces risques<sup>527</sup>. Indirectement, le taux de roulement serait réduit et la qualité des services serait rehaussée<sup>528</sup>. D'autant plus, les employeurs ont la responsabilité légale du devoir d'information<sup>529</sup>.

#### 4.3.2.2.2 Favoriser le soutien des pairs

La majorité des écrits consultés font mention de l'importance du soutien des pairs au travail<sup>530</sup>. Cependant, sur le terrain, cette stratégie n'est pas toujours mise en pratique. Parfois des intervenantes qui partagent à leur supérieur des sentiments de déprime, d'impuissance ou de tristesse en lien avec leur travail peuvent se faire responsabiliser pour ces réactions émotives<sup>531</sup>. En ce sens, elles seraient perçues comme étant trop impliquées ou feraient de l'exagération. Elles se feraient parfois suggérer qu'elles ne sont pas faites pour ce travail ou encore que ce sont leurs problèmes personnels non réglés qui impactent négativement leur travail<sup>532</sup>.

D'ailleurs, des références au passé personnel d'abus peuvent aussi stigmatiser les intervenantes et renforcer cette sorte de tabou professionnel<sup>533</sup>. Or, il semble y avoir là une norme informelle nuisible à la prévention. En fait, Canfield rapporte que la majorité des travailleuses en trauma ont elles aussi été des victimes<sup>534</sup>. Une autre étude (Schauben et Frazier) sur des psychologues et des intervenantes auprès de victimes de

---

<sup>527</sup> Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 4.

<sup>528</sup> Schauben et Frazier, *supra* note 428 à la p 50.

<sup>529</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 92; LSST, *supra* note 4 art 51(9).

<sup>530</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 90; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 2; Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 4; Shakespeare et Lafrenière, *supra* note 505 à la p 11.

<sup>531</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 83.

<sup>532</sup> *Ibid.*

<sup>533</sup> *Ibid.*; Santé Canada, *supra* note 49 aux pp 23–25.

<sup>534</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 93.

violences sexuelles rapportent que 70% de ces psychologues et 83% de ces intervenantes ont expérimenté au moins un type de victimisation (inceste, viol, autres abus sexuels, harcèlement sexuel ou tentative d'agression)<sup>535</sup>.

Par ailleurs, les intervenantes qui partagent leurs symptômes traumatiques au travail peuvent être victimes de stigmatisation (parfois plus que les victimes elles-mêmes), car la connaissance de leurs symptômes par les responsables et les collègues leur rappelle qu'elles pourraient elles aussi développer ces symptômes<sup>536</sup>. Et que la séparation psychique entre « la femme » et « la professionnelle » n'est pas si étanche. En outre, lorsque le travail d'intervention repose sur des contacts étroits entre collègues dans un contexte d'urgence ou hautement émotionnel, la personne atteinte de symptômes traumatiques peut être observée avec méfiance ou être étroitement surveillée<sup>537</sup>.

Ainsi, le soutien des pairs serait une stratégie efficace, mais seulement s'il est accompagné d'autres variables comme la reconnaissance des risques par l'organisation et la mise en place de politiques de prévention et de déstigmatisation des professionnelles atteintes dans leur santé psychologique<sup>538</sup>. Pour ajouter, selon Chatigny, Laperrière, Thibault et Messing, le statut d'emploi des intervenantes (temps partiel, sur appel...) influence l'accès au soutien des pairs et à diverses ressources de développement professionnel<sup>539</sup>.

---

<sup>535</sup> Schauben et Frazier, *supra* note 428 à la p 56.

<sup>536</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 87.

<sup>537</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 62; Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 25.

<sup>538</sup> Shakespeare et Lafrenière, *supra* note 505 à la p 5.

<sup>539</sup> Chatigny et al, *supra* note 54.

#### 4.3.2.2.3 Offrir une supervision clinique

La supervision clinique est une stratégie qui semble faire ses preuves; c'est une mesure qui revient dans la grande majorité des écrits mobilisés pour ce travail<sup>540</sup>. Elle permettrait de réduire les risques psychotraumatiques en offrant du soutien aux intervenantes tout en favorisant le développement de leurs compétences et le partage des difficultés<sup>541</sup>. La supervision peut être réalisée par une ressource extérieure et devrait se faire régulièrement.

Par contre, celle-ci doit être réalisée dans une perspective de soutien et non de contrôle de la main-d'œuvre<sup>542</sup>. Autrement dit, la supervision clinique doit être distincte de la gestion de la performance afin de soutenir les intervenantes dans un cadre non punitif. Dans un contexte de ressources limitées, la supervision a parfois tendance à être perçue comme une perte de temps au détriment des services pour les femmes<sup>543</sup>.

#### 4.3.2.2.4 Proposer de la formation

D'après les revues de littérature de Cocker et Joss et de Shakespeare et Lafrenière, la formation serait une stratégie concluante pour réduire les risques psychotraumatiques<sup>544</sup>. La formation permettrait d'outiller les intervenantes face aux conséquences possibles de l'exposition à du matériel traumatique<sup>545</sup>. Pour James

---

<sup>540</sup> Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 25; Shakespeare et Lafrenière, *supra* note 505 à la p 6; Canfield, *supra* note 395 à la p 90; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 2; Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 4; Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 aux pp 159–60.

<sup>541</sup> Santé Canada, *supra* note 49 aux pp 97–98.

<sup>542</sup> *Ibid.*

<sup>543</sup> *Ibid.*

<sup>544</sup> Cocker et Joss, *supra* note 49 à la p 12; Shakespeare et Lafrenière, *supra* note 505 à la p 13.

<sup>545</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 aux pp 159–60; Canfield, *supra* note 395 aux pp 90–91; Schauben et Frazier, *supra* note 428 à la p 63; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 2; Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 3.

Munroe, chercheur et spécialiste en trauma — et en vertu de la LSST —, c'est un devoir de l'employeur que de former les travailleuses ; il faut que les organisations soient non seulement centrées sur la personne aidée, mais aussi sur la personne aidante<sup>546</sup>. La formation peut être interne, mais aussi externe afin de favoriser les échanges avec des professionnelles d'autres milieux<sup>547</sup>. Il est aussi soulevé qu'il y a peu de formation collégiale et universitaire sur le travail auprès de victimes de trauma, les violences faites aux femmes et l'intervention de crise<sup>548</sup>.

#### 4.3.2.2.5 Réduire l'exposition à du matériel traumatique

Le niveau d'exposition à du matériel traumatique est l'aspect qui semble le plus pertinent pour évaluer la propension à développer des troubles psychotraumatiques<sup>549</sup>. En effet, de nombreuses études concluent qu'il s'agit de l'élément qui prédétermine le développement de symptômes traumatiques<sup>550</sup>. Plus une intervenante passe de temps avec des victimes d'abus, plus elle a des symptômes de trauma psychologique<sup>551</sup>. Schauben et Frazier démontrent que la symptomatologie est liée aux nombres de dossiers pris en charge<sup>552</sup>. Ainsi, plusieurs études indiquent que la réduction du nombre de dossiers semble une mesure efficace dans le but de réduire la détresse psychologique des intervenantes<sup>553</sup>; à cela, s'ajoute la possibilité d'avoir un meilleur contrôle sur les moments d'exposition<sup>554</sup>.

---

<sup>546</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 92.

<sup>547</sup> Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 aux pp 25–26.

<sup>548</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 21.

<sup>549</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 91; Shakespeare et Lafrenière, *supra* note 505 à la p 5.

<sup>550</sup> Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 3.

<sup>551</sup> Canfield, *supra* note 395 aux pp 92 et 94; Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 8.

<sup>552</sup> Schauben et Frazier, *supra* note 428 à la p 61.

<sup>553</sup> Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 8.

<sup>554</sup> Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 26.

### Bonifier les conditions d'intervention

En comparaison des efforts réalisés sur le bien-être des femmes hébergées et de leurs enfants, il y a moins d'effort organisationnel sur la gestion des risques psychotraumatiques que peuvent vivre les intervenantes<sup>555</sup>.

Le fait de ne pas avoir d'espace dédié aux pauses ou que les moments de pause ne soient pas respectés affecte négativement la santé psychologique des intervenantes et pourrait contribuer au développement de troubles psychotraumatiques<sup>556</sup>.

Lorsqu'arrive une exposition traumatique douloureuse, les intervenantes devraient avoir accès à un soutien rapidement. Elles devraient être payées pendant ce moment de ressourcement; le recours à un fonds dédié spécifiquement à cette mesure serait un mode de fonctionnement intéressant<sup>557</sup>. Également, l'organisation du travail devrait permettre : qu'une intervenante puisse, certains jours, ne pas rencontrer de femmes ; déléguer équitablement des dossiers et des tâches ; de prévoir du temps d'échanges entre collègues<sup>558</sup>. Sur ceci, il est soulevé qu'améliorer les liens dans l'équipe de travail et créer des temps de célébration pourrait contribuer à la prévention des risques psychotraumatiques<sup>559</sup>. Il est à préciser que les activités de type méditation collective démontreraient peu d'efficacité<sup>560</sup>.

---

<sup>555</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 61.

<sup>556</sup> *Ibid* à la p 100; Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 26; Chatigny et al, *supra* note 48 aux pp 29 et 35.

<sup>557</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 101.

<sup>558</sup> *Ibid* à la p 99; Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 26.

<sup>559</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 107; Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 26.

<sup>560</sup> Cocker et Joss, *supra* note 49 à la p 12.

#### 4.3.2.2.6 Améliorer de la gestion de l'organisme

La gestion de l'organisme a aussi des impacts non négligeables sur la santé psychologique des intervenantes et les risques psychotraumatique <sup>561</sup> . Malheureusement, il existe moins de littérature sur ce volet. Les modalités d'organisation du travail et l'implantation d'une politique de prévention des risques psychotraumatiques sont les deux aspects les plus cités dans cette catégorie.

##### Favoriser une meilleure gestion des ressources humaines

Pour le volet gestion du personnel, l'augmentation des salaires a été avancée comme une mesure pouvant améliorer la santé des travailleuses<sup>562</sup>. Il semblerait que le salaire des intervenantes en violences faites aux femmes et à leurs enfants accuse un important écart avec celui d'autres organisations dans des domaines similaires<sup>563</sup>. Ce faisant, « [il] est décevant de constater que les organismes voués à la cause des femmes contribuent à l'écart entre les salaires des hommes et des femmes, au lieu de faire preuve de leadership dans ce domaine »<sup>564</sup>.

Ensuite, les stratégies pouvant contribuer au bien-être des intervenantes et protéger leur santé sont : la mise en place d'un comité de santé et de sécurité au travail ; l'implantation de journées de repos (ou dites de prévention) payées et une meilleure offre de vacances; la création d'un plan de formation continue; la mise sur pied ou le rehaussement d'une

---

<sup>561</sup> Bober et Regehr, *supra* note 387 à la p 8.

<sup>562</sup> Canfield, *supra* note 395 à la p 91.

<sup>563</sup> Santé Canada, *supra* note 49 à la p 84.

<sup>564</sup> *Ibid.*

couverture assurantielle de santé; et la gestion transparente et participative de l'organisme<sup>565</sup>.

#### Appliquer une politique sur les risques psychotraumatiques des femmes intervenantes

Pour ce qui est des politiques de reconnaissance et de prévention des atteintes psychologiques, une politique adressant les risques psychotraumatiques doit non seulement viser leur élimination, mais lutter contre leur stigmatisation : d'une part, cette politique doit prévoir une réponse en cas d'atteintes et contrer la surcharge de dossiers<sup>566</sup> ; d'autre part, elle doit favoriser une culture organisationnelle sensibilisée aux diverses formes de stress et de trauma professionnel. La sensibilisation du milieu de travail atténue la stigmatisation ressentie par les professionnelles victimes d'une lésion psychologique, puis diminue les sentiments d'inaptitude<sup>567</sup>.

#### 4.3.2.3 Agir sur le contexte social

Le contexte social, bien qu'extraorganisationnel, influence aussi le niveau de symptômes traumatiques des intervenantes<sup>568</sup>. Il est important que les maisons d'hébergement aient des alliés extérieurs et soient soutenues par la collectivité<sup>569</sup> afin d'avoir un réseau de soutien appuyant le travail d'intervention auprès des femmes et des enfants victimes de violence. La non-reconnaissance de ce travail d'intervention contribue à isoler les intervenantes et à accroître leur épuisement<sup>570</sup>. Face à l'augmentation des exigences du travail d'intervention et un financement ne répondant

---

<sup>565</sup> *Ibid* aux pp 68–69 et 83–86.

<sup>566</sup> Coles, Dartnall et Astbury, *supra* note 393 à la p 4.

<sup>567</sup> Auxenfants-Bonord, *supra* note 397 aux pp 38–40.

<sup>568</sup> Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 26; Santé Canada, *supra* note 49 aux pp 18 et 63–64.

<sup>569</sup> Perreault, Miranda et Chappaz, *supra* note 492 à la p 26.

<sup>570</sup> Thibault et al, *supra* note 54 à la p 20; Chatigny et al, *supra* note 48 à la p 11.

pas aux besoins des maisons<sup>571</sup>, les intervenantes se sentent dévalorisées dans leur travail<sup>572</sup>. Par ailleurs, il semblerait qu'effectuer des changements systémiques pour améliorer le parcours des victimes (ex. : droit familial ou criminel) permettrait aussi de réduire le stress des intervenantes<sup>573</sup>.

---

<sup>571</sup> Santé Canada, *supra* note 49 aux pp 84–85; Thibault et al, *supra* note 54 à la p 17; Sully et Fortier, *supra* note 374.

<sup>572</sup> Thibault et al, *supra* note 54 aux pp 16 et 20.

<sup>573</sup> Schauben et Frazier, *supra* note 428 à la p 63.

## DISCUSSION

### Un contexte singulier

Avec la pandémie mondiale qui a débuté au Québec en mars 2020, SOS-Violence conjugale, un centre d'appel d'urgence et de référencement, a tristement connu une année record<sup>574</sup>. Les travailleuses du réseau des maisons d'hébergement pour femmes ont ainsi été grandement happées par la crise sociosanitaire. Malgré cela et que de nombreux féminicides font les manchettes, le financement gouvernemental prévu au budget 2021-2022 est demeuré encore largement insuffisant pour répondre aux besoins actuels et à venir<sup>575</sup>. Les intervenantes devront donc encore œuvrer dans des conditions difficiles ; c'est un autre rendez-vous manqué pour enfin reconnaître et soutenir leur travail.

En parallèle, vers la toute fin de l'écriture de ce mémoire, le contexte sociopolitique était d'autant plus singulier : une réforme historique en santé et sécurité du travail. Le 27 octobre 2020, le ministre du Travail, Monsieur Jean Boulet, a déposé le projet de loi n° 59 intitulé *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (PL59)<sup>576</sup>.

---

<sup>574</sup> Léa Carrier, « Une année record pour SOS violence conjugale », *La Presse [de Montréal]* (10 avril 2021).

<sup>575</sup> Isabelle Porter et Marie-Michèle Sioui, « Une aide pour les victimes de violence conjugale jugée insuffisante », *Le Devoir [de Montréal]* (26 mars 2021).

<sup>576</sup> PL 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1re sess, 42e lég, Québec, 2020.

Le 10 mars 2021, le ministre Boulet a soumis des amendements pour répondre aux préoccupations soulevées par différents acteurs.

Le PL59 de même que les amendements subséquents comportent de nombreuses attaques aux droits des travailleurs et des travailleuses tout en ne proposant pas d'amélioration substantielle en matière de mécanismes de prévention.

Avant la réforme, le Québec correspondait au « régime promotionnel paternaliste » (*Paternalist Promotional Regime*)<sup>577</sup>. Ce modèle comprend la promotion de la gestion de la SST par les employeurs, le soutien à la création d'associations d'employeurs en prévention et l'implantation d'incitatifs financiers réactifs aux coûts en matière d'indemnisation<sup>578</sup>.

Au départ, le PL59 prévoyait des mécanismes obligatoires pour l'ensemble des secteurs sous certaines conditions et selon un niveau de risques (basé essentiellement sur les taux et la nature des indemnisations sous la LATMP). De nombreuses organisations syndicales et féministes ont dénoncé cette nouvelle de notion de niveau de risques qui reproduisaient les discriminations qui prévalaient dans les six groupes de secteurs d'activités<sup>579</sup>. Quant au Conseil du patronat du Québec, il souhaitait que « les parties, employeurs et travailleurs, [puissent eux-mêmes] convenir des modalités pour les règles de fonctionnement et la mise en application de cet objectif<sup>580</sup>. ».

---

<sup>577</sup> Tucker, *supra* note 62.

<sup>578</sup> *Ibid* à la p 7.

<sup>579</sup> Roxane Léouzon, « Des regroupements de femmes critiquent le projet de loi 59 », *Le Devoir [de Montréal]* (20 janvier 2021).

<sup>580</sup> Conseil du patronat du Québec, *Commentaires du CPQ : Projet de loi n°59 Loi concernant la modernisation du régime de santé et sécurité du travail*, 2021 à la p 19, en ligne : <cpq.qc.ca>.

C'est pourquoi le ministre Boulet a, dans un amendement, proposé de retirer la notion de niveau de risque. Cependant, dans la foulée, il a laissé les parties – ou les milieux de travail – s'entendre sur les modalités des mécanismes collectifs de prévention. Faute d'entente, la CNESST serait amenée à statuer sur les mécanismes applicables et il serait possible de contester la décision administrative au TAT<sup>581</sup>.

Dans la nouvelle mouture du PL59, l'absence de plusieurs obligations minimales en matière de mécanismes de prévention amène le Québec à tendre vers un « régime de laissez-faire collectif » (*Collective Laissez-Faire Regime*)<sup>582</sup>. C'est un modèle permettant de répondre à l'impératif d'améliorer les résultats en SST tout en limitant le rôle de l'État. C'est l'application du laissez-faire organisant les relations collectives de travail en matière de santé et de sécurité du travail : des règles communes minimales et des méthodes générales de négociation permettant aux parties d'avoir toute la latitude pour s'entendre et faire respecter leurs accords<sup>583</sup>. Ce changement répond essentiellement aux demandes du patronat québécois.

Cette réforme permettrait tout de même de reconnaître officiellement le stress post-traumatique comme une maladie professionnelle. Aussi, les risques psychosociaux seraient explicitement reconnus et les employeurs auraient l'obligation de protéger les victimes de violences conjugales et sexuelles au travail. Quant aux organisations de moins de 20 employé-e-s, elles devraient prévoir un plan d'action en prévention et nommer une personne agente de liaison<sup>584</sup>.

---

<sup>581</sup> Lia Lévesque, « Amendements au PL59 en santé-sécurité: les quatre centrales syndicales déçues », *L'actualité [du Québec]* (16 mars 2021).

<sup>582</sup> Tucker, *supra* note 62.

<sup>583</sup> *Ibid* aux pp 8–9.

<sup>584</sup> Syndicat des Métallos, *Résumé des modifications apportées par le projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail et des amendements déposés le 10 mars 2021*, 17 mars 2021, en ligne : <[www.metallos.org](http://www.metallos.org)>.

### La synthèse

À la lumière de notre revue de littérature sur la régulation québécoise en SST et les conditions du travail communautaire auprès des femmes, nous constatons que le modèle d'autorégulation promu par l'État semble peu adapté aux besoins de protection des intervenantes étudiées. Les données présentées sont des indicateurs d'une inadéquation entre la structuration décentrée de la mise en œuvre de la LSST et les exigences de prévention dans les maisons d'hébergement pour femmes.

Postuler que des petites entreprises sans but lucratif gérées par la communauté et offrant des services essentiels d'urgence aux femmes peuvent adéquatement gérer de tels risques dans un contexte historique de sous-financement marqué, c'est adopter la perspective du législateur (ou du Conseil du patronat<sup>585</sup>), plutôt que celui des destinataires du droit : les travailleuses en maisons d'hébergement.

Dans le modèle de la production sociale de la santé et de la sécurité du travail, les variables méso et macro que sont « l'état du collectif de travail et la présence syndicale », de même que celles du « contexte économique, politique et social » et des « politiques publiques » sont reconnues comme des déterminants de la santé et la sécurité du travail<sup>586</sup>. En reprenant ce modèle, nous rappellerons les facteurs structurels qui conditionnent l'accès aux droits en SST des intervenantes<sup>587</sup>. Car, le contexte politique et économique dans lequel la réglementation fonctionne et les efforts de l'État en matière d'application des lois du travail influencent également et considérablement la capacité et la volonté du personnel d'exercer leurs droits<sup>588</sup>.

---

<sup>585</sup> Conseil du patronat du Québec, *supra* note 187; Conseil du patronat du Québec, *supra* note 580.

<sup>586</sup> Baril-Gingras, Montreuil et Fournier, *supra* note 212 à la p 2.

<sup>587</sup> *Ibid* aux pp 12–13.

<sup>588</sup> *Ibid* aux pp 10–11.

Puisqu'elles ne sont que très faiblement syndiquées, qu'il n'y a pas de mécanismes collectifs de prévention obligatoires pour ces petites organisations<sup>589</sup> et que les ressources allouées au contrôle externe vont en diminuant, un grand fardeau de mobilisation du droit repose sur les intervenantes, alors qu'elles doivent déjà assurer péniblement la santé et la sécurité de d'autres.

Contrairement aux ambulanciers ou aux agents correctionnels, les intervenantes en maison d'hébergement ne bénéficient pas d'organisation collective pour mobiliser les mesures en SST que sont les programmes de prévention et de santé, la personne représentante à la prévention, le comité de santé et de sécurité du travail et l'association sectorielle paritaire des affaires sociales<sup>590</sup>.

En effet, la présence syndicale est un facteur important dans l'accès aux droits en SST<sup>591</sup>. La mobilisation « des droits par les travailleurs est grandement conditionnée par la présence d'un syndicat »<sup>592</sup> et « l'efficacité des mécanismes de représentation en SST est liée à la présence d'un syndicat, et à l'action syndicale en ce domaine. »<sup>593</sup>. De plus, la LSST « n'a prévu aucune mesure pour les [...] non syndiqués »<sup>594</sup>.

Dans les chapitres précédents, nous avons rapporté que la participation individuelle ou directe des travailleuses a une portée limitée sur les conditions de SST en raison des

---

<sup>589</sup> Avec le PL59, les maisons d'hébergement avec plus de 20 employées devraient prévoir un programme de prévention, implanter un comité de santé et sécurité du travail et désigner une représentante en santé et sécurité du travail. Cela dit, il n'y a pas de seuils minimaux pour le nombre de rencontres du comité et le temps de libération de la représentante. Pour les ressources avec moins de 20 employées, elles devraient mettre sur pied un plan d'action et une agente de liaison.

<sup>590</sup> Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales, « Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales » (2014), en ligne : <asstsas.qc.ca>.

<sup>591</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 77.

<sup>592</sup> *Ibid* à la p 78.

<sup>593</sup> *Ibid*.

<sup>594</sup> Carpentier-Roy et al, *supra* note 147 à la p 280.

facteurs organisationnels et extraorganisationnels produisant les risques. Complémentaire à la participation individuelle, la participation représentative, comme un comité ou une personne représentante en SST, « permet l'expression des difficultés que les travailleurs individuellement n'auraient pas exposées » et amène de meilleurs résultats en prévention<sup>595</sup>. Le fait que ces travailleuses ne sont pas concernées par les mécanismes obligatoires des groupes 1 et 2 accentue donc leurs risques<sup>596</sup>.

Un autre aspect freinant l'accès aux droits en SST dans les maisons d'hébergement est la taille des établissements. Il semble que les petites entreprises ont des capacités réduites en prévention : la gestion de la SST y est moins structurée; les investissements en prévention sont moindres; les mesures de contrôle interne sont souvent peu élaborées et efficaces; les risques techniques se cumulent aux risques organisationnels; les rapports de forces sont plus inégaux entre les employeurs et le personnel; la sous-traitance des risques n'est pas découragée ; les ressources relevant du contrôle externe de la CNESST sont quasi absentes<sup>597</sup>.

Dans un contexte d'affaiblissement du contrôle externe et d'une montée des incitatifs économiques, il y a aussi moins d'inspection et de ressources (intervention, service-conseil, collaboration des partenaires...) pour les petites organisations en raison des pressions exercées par les grandes entreprises dans leur allocation<sup>598</sup>. De surcroît, les failles dans le contrôle externe de la CNESST dans la considération des risques émergents et des accidents ou maladies liés au stress et à la violence<sup>599</sup> accroissent le

---

<sup>595</sup> Baril-Gingras, *supra* note 19 à la p 72.

<sup>596</sup> *Ibid* à la p 75.

<sup>597</sup> Champoux et al, *supra* note 17 aux pp 273–80.

<sup>598</sup> *Ibid* aux pp 275-76 et 283.

<sup>599</sup> Vérificateur général du Québec, *supra* note 61 aux pp 6, 30 et 38.

fardeau de responsabilités de mise en œuvre de la régulation vers les travailleuses étudiées.

Des auteurs indiquent alors que « dans les petites entreprises, et plus généralement dans des contextes associés à l'absence de syndicat, à la précarité et aux fortes contraintes économiques, les capacités des acteurs sont incompatibles avec l'autoréglementation »<sup>600</sup>.

#### Les particularités de la résistance des intervenantes à la pénibilité du travail

Comme les relations de travail dans le communautaire sont tripolaires (employées, gestionnaires/communauté et État), la mobilisation formelle de la LSST par les intervenantes en maisons d'hébergement pour femmes semble avoir une portée limitée. Nous comprenons aussi que le gouvernement et ses ministères préfèrent déléguer les services de défense et d'aide dédiés aux femmes à des entités autogérées, puis ne pas intervenir dans ce secteur en matière de SST.

Ce projet de mémoire s'est centré sur un contexte bien particulier. En s'intéressant à la régulation de la santé et de la sécurité au travail au sein de petites organisations sans but lucratif et à vocation sociale, notre sujet se situe au croisement de l'intervention étatique en matière des protections au travail et des politiques sociales impliquant le tiers secteur. En effet, les conditions de santé et de travail dans le secteur communautaire sont déterminées par un cadre de délégation de responsabilités étatiques concernant, d'une part, la santé et la sécurité au travail, puis, d'autre part, les services publics à la population.

---

<sup>600</sup> Champoux et al, *supra* note 17 à la p 275.

Si le secteur communautaire est en pleine expansion en raison de la délégation croissante à l'égard de celui-ci de la mise en œuvre de politiques publiques, les travailleuses communautaires devraient bénéficier d'un pouvoir accru sur l'organisation de ses services et de ses impacts sur leur SST.

Mais les difficultés particulières de l'action syndicale dans ce secteur et la baisse récente du taux de syndicalisation des maisons d'hébergements pour femmes ne facilitent pas l'effectivité du modèle de prise en charge de la SST par le milieu. Il semble que les relations tripolaires peuvent expliquer en partie le difficile arrimage entre leurs besoins en SST et un modèle classique de syndicalisation. Serait-ce parce que c'est l'État qui est essentiellement responsable de leurs conditions de SST ? Le Syndicat des travailleuses de l'Accueil pour Elle – CSN, une maison d'hébergement syndiquée, avait adopté en 2004 une déclaration de principes dans sa convention collective allant dans ce sens :

ATTENDU QUE les parties aux présentes condamnent toute forme de violence faite aux femmes;

ATTENDU QUE l'Accueil pour Elle est un organisme communautaire autonome et désire le demeurer;

ATTENDU QUE les travailleuses ont droit à de bonnes conditions de travail;

ATTENDU QUE les femmes victimes de violence ont droit à des services de qualité qui répondent à leurs besoins;

Nous nous entendons pour reconnaître que les travailleuses de l'Accueil pour Elle sont en mesure d'assurer ces services.

Nous nous entendons pour revendiquer auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux des subventions suffisantes pour établir un réseau viable de maisons d'hébergement et de transition accessibles à

toutes les femmes victimes de violence où celles-ci pourraient recevoir des services gratuits et de qualité.<sup>601</sup>

Finalement, il est possible de conclure que de nombreuses intervenantes mobilisent informellement, mais de manière conflictuelle les normes en SST à l'égard des structures conditionnant leur travail d'intervention. Devant dépasser la relation employeur-employée, elles interpellent l'État dans ses responsabilités à l'égard des femmes victimes de violence et des ressources les soutenant.

Par ailleurs, en luttant quotidiennement contre la banalisation de la problématique des violences envers les femmes, elles tentent indirectement de faire reconnaître l'importance de leur travail et ses risques. Les propos de Yennelys, 31 ans, peuvent appuyer cette lecture :

Il est nécessaire d'être là pour offrir une protection aux femmes et enfants victimes de violence conjugale. Il est nécessaire de se tenir debout pour y arriver, même sans argent et sans les ressources nécessaires. Notre mission est d'arriver à obtenir des conditions sociales égalitaires. On ne peut pas continuer à se demander si on pourra y arriver, cela n'a pas d'importance. La seule chose qui nous maintient là est ce besoin de dévictimiser les victimes, les soutenir, leur offrir des outils pour développer leur autonomie, revendiquer nos droits, renforcer la chaîne de solidarité entre femmes, être là pour chaque femme et enfant qui a besoin de nous, sensibiliser le voisin, l'inconnu dans la rue, les médias, les politiciens et lutter sans permettre à l'impuissance de nous démobiliser<sup>602</sup>.

Pour reprendre la typologie de la résistance en SST adaptée par Anne-Renée Gravel<sup>603</sup>, elles exercent une résistance collective à la pénibilité de leur travail en combattant

---

<sup>601</sup> Extrait de la convention collective récupérée sur le service en ligne Corail.

<sup>602</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 93.

<sup>603</sup> Gravel, *supra* note 93.

activement pour la défense des femmes victimes de violences et en faveur de la légitimité de leurs ressources d'aide. Elles s'attaquent, dans leurs pratiques quotidiennes d'intervention, à la source des risques de leur travail soit : la violence envers les femmes et la non-reconnaissance de leur travail d'intervention.

#### Les limites de la recherche et pistes futures

Évidemment, notre recherche et nos résultats comportent certaines limitations. Tout d'abord, les données portant les maisons d'hébergements pour femmes et le travail des intervenantes étaient limitées. En raison de diverses contraintes, nous n'avons pas réalisé d'entrevues qualitatives auprès des travailleuses dans le but de combler la rareté de la littérature. Notre analyse de la posture des travailleuses en violences faites aux femmes a plutôt porté sur des témoignages indirects et datant d'une quinzaine d'années.

De même, nous avons privilégié l'examen de la doctrine en SST et des travaux portant sur les milieux étudiés, et ce, au détriment d'une analyse rigoureuse de la jurisprudence. Cette analyse aurait pu fournir de précieux exemples permettant d'illustrer concrètement les enjeux et le sort des travailleuses, d'apporter une perspective critique des définitions biomédicales, puis de mettre en lumière l'instrumentalisation juridique des concepts médicaux tout en adressant les limites du judiciaire pour améliorer les conditions de travail.

En ce sens, afin d'approfondir ces enjeux, d'autres recherches seraient nécessaires. Elles pourraient porter sur le traitement des risques psychotraumatiques dans la jurisprudence, les modalités de prévention prometteuses dans le secteur communautaire, le rapport des intervenantes avec la régulation en SST, les impacts de la réforme en santé et sécurité dans les maisons d'hébergements pour femmes, le changement de paradigme en SST engendré par la réforme, etc.

### Le transfert de connaissances vers le milieu

Dès les premières étapes de ce mémoire, nous avons l'intention de prévoir un transfert de connaissance vers le milieu. Diverses représentantes du réseau des maisons d'hébergement ont d'ailleurs manifesté un tel intérêt. Pour ce faire, nous aimerions produire un bref rapport qui serait autant diffusable dans les ressources qu'aux bailleurs de fonds. Par la suite, nous souhaitons créer des moments de partage avec le réseau et présenter les faits saillants de notre recherche. Cela pourrait prendre la forme d'une présentation en assemblée générale ou d'ateliers avec les travailleuses. Nous espérons que ces démarches contribuent éventuellement à des améliorations tangibles.

## CONCLUSION

Ce travail aura été l'occasion de présenter une analyse de la mise en œuvre du régime en santé et sécurité du travail, à partir de la posture d'intervenantes travaillant en premières lignes.

À travers les chapitres, il a été possible de dévoiler les effets du désengagement de l'État envers la LSST, une loi d'ordre public. Cela nous a permis de comprendre que « le régime a toujours été un projet politique en cours d'élaboration, soumis aux objectifs concurrents des travailleurs et des employeurs et, par conséquent, susceptible de connaître des conflits récurrents au sujet de sa conception et de sa mise en œuvre » [notre traduction]<sup>604</sup>. Nous avons pu constater, à la lumière des récits et des recherches, que le modèle d'autorégulation en SST est une stratégie de régulation qui a de nombreuses limites. Malgré la prétention de moderniser la LATMP et la LSST, le ministre Boulet ne semble pas vouloir mettre fin aux iniquités de santé affectant les travailleuses communautaires et les intervenantes en maisons d'hébergement pour femmes.

Dans ce mémoire, nous avons pu aussi exposer les risques du travail d'intervention auprès des femmes victimes de violences et formuler diverses stratégies de protection. La notion de risques psychotraumatiques développée dans le cadre de ce travail aura permis de rendre compte des contraintes spécifiques que rencontrent les intervenantes

---

<sup>604</sup> Tucker, *supra* note 62 à la p 10.

et de reconnaître ces travailleuses sont des victimes indirectes de la violence envers les femmes. Par la suite, nous avons rapporté les enjeux sur le plan de la prévention à la source des risques du travail communautaire ou en intervention auprès des femmes. Une attention particulière a été portée aux stratégies organisationnelles et structurelles compte tenu de leur potentiel accru d'effectivité et des responsabilités légales reposant à la fois sur les employeurs et l'État. Finalement, nous avons constaté le rôle crucial des facteurs extraorganisationnels dans les risques que vivent ces intervenantes et l'importance d'un rehaussement des droits de protection et de participation au Québec pour assurer l'effectivité du régime.

Pour conclure, ce travail voulait contribuer à l'amélioration des connaissances en santé et en sécurité par une meilleure compréhension des risques que confrontent les travailleuses de ce secteur, puis à la visibilisation du travail réalisé dans les maisons d'hébergement pour femmes.

« À ces souffrances, on ne s'habitue pas. On ne s'adapte pas. On n'accepte pas. »  
(Monique, 45 ans)<sup>605</sup>

---

<sup>605</sup> Trépanière, *supra* note 54 à la p 104.

## ANNEXE A

LE COMITÉ LOGEMENT POUR LES DROITS DES VICTIMES DE VIOLENCE  
CONJUGALE<sup>606</sup>

B 10

LA PRESSE, MONTRÉAL, JEUDI 11 NOVEMBRE 1999

# Les femmes victimes de violence conjugale sont prisonnières dans leur logement

*Elles devraient pouvoir résilier leur bail après un avis d'un mois*

ISABELLE HACHEY

Battue par son conjoint depuis quatre ans, une jeune mère de la région de Montréal est terrorisée à la seule idée de retourner vivre sous son propre toit. C'est qu'il est aux aguets. Il l'a agressée encore récemment, alors qu'elle était retournée dans son appartement pour récupérer des vêtements d'hiver. Il a même forcé la serrure qu'elle avait pris soin de remplacer.

Malgré la terreur qu'il lui inspire, la jeune femme doit conserver son appartement. Son propriétaire exige le paiement de trois mois de loyer avant de résilier son bail. Elle vit de l'assistance sociale et, avec deux jeunes enfants, elle ne peut se permettre de payer deux loyers à la fois. Elle ne sait plus quoi faire.

Le Comité logement pour les droits des victimes de violence conjugale, appuyé par une quarantaine d'organismes communautaires et de refuges pour femmes battues, a dénoncé hier le cul-de-sac dans lequel se retrouvent prisonnières plusieurs victimes de violence conjugale au Québec.

Le Comité réclame une modification à la loi provinciale sur le logement afin de permettre aux femmes battues de mettre fin à leur bail après un avis d'un mois, sans

crainte d'être poursuivies en justice par leur ancien conjoint, par leur propriétaire ou même par la Régie du logement du Québec.

## Une situation dangereuse

La loi actuelle permet aux propriétaires de réclamer la totalité de la somme que les locataires se sont engagés à payer — sauf pour de rares exceptions, comme lors d'un déménagement dans une habitation à loyer modique (HLM) ou lorsque le locataire devient handicapé à la suite d'un accident. Dans ces deux cas, le bail peut être résilié après une période de trois mois.

« Des femmes continuent à vivre dans un milieu dangereux dans le seul but d'honorer leurs responsabilités financières et légales », s'inquiète Judy Poujade, de l'Auberge Transition. Elle expli-

que que le fait d'obtenir une nouvelle adresse confidentielle préserve la sécurité des femmes victimes d'abus, en rappelant le triste cas d'une femme assassinée à l'intérieur d'une maison d'hébergement, en juin, à Saint-Jean-sur-Richelieu.

« En maintenant son adresse secrète de son conjoint abusif, une femme effectue un pas crucial vers son bien-être physique et psychologique et vers celui de ses enfants », dit M<sup>me</sup> Poujade.

## Enquête

Alerté par les responsables de l'Auberge Shalom, le Comité, composé de six organismes de lutte contre la violence conjugale, se penche sur le problème depuis maintenant un an et demi. Il a consulté cet été une centaine de maisons d'hébergement à travers la province.

Les résultats de cette enquête, bien que peu scientifique, laissent supposer qu'entre le quart et la moitié des femmes battues qui ont trouvé refuge dans les maisons d'hébergement du Québec se retrouvent devant cette situation qui pourrait, selon certains bénévoles, tourner un jour à la tragédie. « La vie de ces femmes est en danger », craint Suzanne Tardif, présidente

du Regroupement provincial des maisons d'hébergement. « Il ne faut pas attendre qu'une femme soit assassinée pour agir ! » poursuit l'une ses collègues.

## Régie du logement

« La société ne réalise pas l'énormité du problème », soutient Jim Olwell, organisateur communautaire du CLSC NDG/Montréal-Ouest. Le 15 septembre, le Regroupement a réclamé l'appui de la ministre des Affaires municipales, Louise Harel. Le dossier a été transféré à la Régie du logement, qui « étudie la demande », explique-t-on au bureau de la ministre, sans plus de commentaires.

Afin d'exercer un certain contrôle de vérification sur les femmes qui se déclarent victimes de violence conjugale, M<sup>me</sup> Poujade estime qu'une entente pourrait être conclue entre les maisons d'hébergement et la Régie du logement. En toute confidentialité, des rapports de police, de psychologues ou de travailleurs sociaux pourraient être soumis à la Régie afin de prouver que les femmes qui veulent résilier leur bail sont bel et bien en danger.

<sup>606</sup> Hachey, *supra* note 60.

## ANNEXE B

LES IDÉAUX-TYPES DES RÉGIMES EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU  
TRAVAIL<sup>607</sup>*Table 1: Ideal Types of OHS Regimes*

	Laissez Faire/Neo-Liberal Regime	Paternalist Promotional Regime	Worker Participation Regime	Collective Laissez-Faire Regime	Command and Control Regime	Command and Promote Regime	Workers' Democracy Regime	Social Democracy Regime
State Protection (Command and Control Regulation)	Weak	Weak	Weak	Weak	Strong	Strong	Strong	Strong
Worker Participation	Weak	Weak	Strong	Strong	Weak	Weak	Strong	Strong
Employer OHS Management	Weak	Strong	Weak	Strong	Weak	Strong	Weak	Strong

---

<sup>607</sup> Tucker, *supra* note 62 à la p 6.

## ANNEXE C

LES GROUPES DE SECTEURS D'ACTIVITÉ<sup>608</sup>

Les différents groupes prioritaires				
<b>Groupe I</b>		<b>Groupe II</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bâtiment et travaux publics</li> <li>Industrie chimique</li> <li>Forêt et scieries</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mines, carrières et puits de pétrole</li> <li>Fabrication de produits en métal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Industrie du bois (sans les scieries)</li> <li>Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique</li> <li>Fabrication d'équipements de transport</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Première transformation des métaux</li> <li>Fabrication des produits minéraux non métalliques</li> </ul>	
<b>Groupe III</b>		<b>Groupe IV</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Administration publique</li> <li>Industrie des aliments et boissons</li> <li>Industrie du meuble et des articles d'ameublement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Industrie du papier et activités diverses</li> <li>Transport et entreposage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Commerce</li> <li>Industrie du cuir</li> <li>Fabrication de machines (sauf électriques)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Industrie du tabac</li> <li>Industrie textile</li> </ul>	
<b>Groupe V</b>		<b>Groupe VI</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Autres services commerciaux et personnels</li> <li>Communications, transport d'énergie et autres services publics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imprimerie, édition et activités annexes</li> <li>Fabrication de produits du pétrole et du charbon</li> <li>Fabrication de produits électriques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agriculture</li> <li>Bonneterie et habillement</li> <li>Enseignement et services annexes</li> <li>Finances, assurances et affaires immobilières</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Services médicaux et sociaux</li> <li>Chasse et pêche</li> <li>Industries manufacturières diverses</li> <li>Dossiers non codifiés</li> </ul>	
<p><b>Bon à savoir!</b> Si vous ne retrouvez pas votre secteur d'activité dans ce tableau et que vous ne connaissez pas votre groupe prioritaire, votre conseiller ou votre conseiller syndical de la CSN pourra vous renseigner.</p>				
<p><b>Les obligations légales des différents groupes prioritaires</b></p> <p>Les quatre mécanismes de prévention prévus par la LSST ne sont pas obligatoires pour tous. Selon le groupe auquel votre milieu de travail appartient, vous pouvez déterminer si votre employeur est tenu d'implanter ces mécanismes de prévention.</p>				
	<b>Programme de prévention</b>	<b>Programme de santé spécifique à un établissement</b>	<b>Comité de santé et de sécurité du travail*</b>	<b>Représentant à la prévention</b>
<b>Groupe I</b>	x	x	x	x
<b>Groupe II</b>	x	x	x	x
<b>Groupe III</b>	x	x		
<b>Groupe IV</b>				
<b>Groupe V</b>				
<b>Groupe VI</b>				
* Le comité de SST n'est pas obligatoire dans les établissements de vingt travailleurs et moins.				

<sup>608</sup> Confédération des syndicats nationaux, « Groupes prioritaires » (2013) à la p 2, en ligne : Portail de formation en santé et sécurité du travail <formationsst.csn.info>.

## ANNEXE D

LES TENSIONS THÉORIQUES DANS LES ÉTUDES DE SÉCURITÉ DES  
PREMIÈRES LIGNES<sup>609</sup>

Table 1. Theoretical Tensions in Frontline Safety Studies

	Management focused [optimistic]	Employee focused [pessimistic]
A	<b>High Reliability Theory</b> [dynamic organizing]: regards failures as learning opportunities	<b>Normal Accidents Theory</b> [interactive complexity]: exposes power relationships at micro level of safety
B	<b>New Governance</b> [positive agency]: worker viewed as autonomous agent	<b>Neoliberal Responsibilization</b> [negative agency]: worker viewed as constrained by limited agency
C	<b>Effective View of Law in Practice</b> [rights mobilization]: worker rights constrain risk-exposing dynamics	<b>Constitutive View of Law in Practice</b> [rights in everyday practice]: worker rights create risk-exposing dynamics

---

<sup>609</sup> Almond et Gray, *supra* note 16 à la p 10.

## BIBLIOGRAPHIE

## LÉGISLATION

- PL 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1<sup>re</sup> sess, 42<sup>e</sup> lég, Québec, 2020.
- Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ 1979, c S-21.
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ 1985, A-3001.

## JURISPRUDENCE

- Bell Canada c Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [1988] 1 RCS 749 .
- Judith Poujade c Auberge Transition*, [2005] AZ-50312569 (SOQUIJ) (Qc CLP) .
- Tessier Ltée c Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail)*, [2012] 2 RCS 3.

## MONOGRAPHIES

- Côté, Isabelle. *Les pratiques en maison d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale: 40 ans d'histoire*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2018.
- Dawson, Sandra, Martin Bamford, Paul Willman et Alan Clinton. *Safety at work: The limits of self-regulation*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988.
- Delpeuch, Thierry, Laurence Dumoulin et Claire De Galembert. *Sociologie du droit et de la justice*, Paris, Armand Colin, 2014.
- Deslauriers, Jean-Pierre. *Travailler dans le communautaire*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 2003.
- Dworkin, Andrea. *Souvenez-vous, résistez, ne cédez pas: anthologie*, trad par TRADFEM, Paris et Québec, Syllepse et Remue-ménage, 2017.
- Lafond, Pierre-Claude. *L'accès à la justice civile au Québec: portrait général*, Cowansville (QC), Yvon Blais, 2012.

- Maslach, Christina et Michael P Leiter. *The Truth About Burnout How organizations cause personal stress and what to do about it*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1997.
- Messing, Karen. *La santé des travailleuses : la science est-elle aveugle?*, Montréal, Remue-ménage, 2000.
- . *Les souffrances invisibles: Pour une science du travail à l'écoute des gens*, Traduit par Marianne Champagne, Montréal, Écosociété, 2016.
- Rétif, Sophie. *Logiques de genre dans l'engagement associatif. Carrières et pratiques militantes dans des associations revendicatives*, Paris, Dalloz-Sirey, 2013.
- Soares, Angelo, dir. *Stratégies de résistance et travail des femmes*, Montréal et Paris, Harmattan, 1997.
- Tremblay, Marc-Adélar. *Initiation à la recherche dans les sciences humaines*, Montréal, McGraw-Hill, 1968, en ligne : <classiques.uqac.ca>.
- Trépanière, Diane. *Des pas sur l'ombre: témoignages d'intervenantes en maison d'hébergement*, Montréal, Remue-ménage, 2004.

#### PÉRIODIQUES

- Almond, Paul et Garry Gray. « Frontline safety: understanding the workplace as a site of regulatory engagement » (2017) 39:1 Law & Policy 5, DOI : 10.1111/lapo.12070.
- Assy, Bethânia et Andrea Schettini. « Le droit et le récit du témoignage de l'injustice » [2019] 15 Revue des droits de l'homme, DOI : 10.4000/revdh.5449.
- Blais, Mireille et Stéphane Martineau. « L'analyse inductive générale: description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes » (2006) 26:2 Recherches qualitatives 1.
- Bober, Ted et Cheryl Regehr. « Strategies for reducing secondary or vicarious trauma: Do they work? » (2005) 6:1 Brief Treatment and Crisis Intervention 1, DOI : 10.1093/brief-treatment/mhj001.
- Brouillet, Eugénie. « La dilution du principe fédératif et la jurisprudence de la Cour suprême du Canada » (2005) 45:1 C de D 7, DOI : 10.7202/043783ar.
- Canfield, Julie. « Secondary traumatization, burnout, and vicarious traumatization: A review of the literature as it relates to therapists who treat trauma » (2005) 75:2 Smith College Studies in Social Work 81, DOI : 10.1300/J497v75n02\_06.
- Carpentier-Roy, Marie-Claire, Marcel Simard, Alain Marchand et François Ouellet. « Pour un modèle renouvelé d'intervention en santé au travail dans les petites entreprises » (2001) 56:1 Relations industrielles 165, DOI : 10.7202/000145ar.
- Chagnon, Rachel. « Les femmes et la justice au Canada : quelle justice ? » [2016] 16 Nouveaux Cahiers socialisme 111.
- Chatigny, Céline. « Devising work schedules for a collective: Favouring intergenerational collaboration among counsellors in a shelter for female

- victims of conjugal violence » (2011) 40 Work 101-110, DOI : 10.3233/WOR-2011-1271.
- Chatigny, Céline, Ève Laperrière, Marie-Christine Thibault et Karen Messing. « Battle Fatigue: Identifying Stressors that Affect Counsellors in Women's Shelters » (2004) 24:1 Canadian Woman Studies 139.
- Chevrier, Jacques. « La spécification de la problématique » dans *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 2006, 51.
- Cocker, Fiona et Nerida Joss. « Compassion fatigue among healthcare, emergency and community service workers: A systematic review » (2016) 13:6 International journal of environmental research and public health 618, DOI : 10.3390/ijerph13060618.
- Coles, Jan, Elizabeth Dartnall et Jill Astbury. « "Preventing the pain" when working with family and sexual violence in primary care » (2013) 2013 International journal of family medicine 1, DOI : 10.1155/2013/198578.
- Felstiner, William LF, Richard L Abel et Austin Sarat. « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming . . . » (1980) 15:3/4 Law & Soc'y Rev 631, DOI : 10.2307/3053505.
- Foster, Jason, Bob Barnetson et Jared Matsunaga-Turnbull. « Fear Factory: Retaliation and Rights Claiming in Alberta, Canada » (2018) 8:2 Journal of Workplace Rights 1, DOI : 10.1177/2158244018780752.
- Friedrichs, David O. « Narrative Jurisprudence and Other Heresies: Legal Education at the Margin » (1990) 40:1/2 J Leg Educ 3.
- Galerand, Elsa et Danièle Kergoat. « Les apports de la sociologie du genre à la critique du travail » [2014] 4 La nouvelle revue du travail, DOI : 10.4000/nrt.1533.
- Gray, Garry. « A Socio-Legal Ethnography of the Right to Refuse Dangerous Work » (2002) 24 Studies in Law, Politics, and Society 133.
- . « The Regulation of Corporate Violations: Punishment, Compliance, and the Blurring of Responsibility » (2006) 46:5 The British Journal of Criminology 875, DOI : 10.1093/bjc/azl005.
- . « Constraints to Upholding Workplace Safety Laws and Regulations within Organizations » (2011) 77:1 Dr et soc 57, DOI : 10.3917/drs.077.0057.
- Haines, Fiona. « Addressing the risk, reading the landscape: The role of agency in regulation: The role of agency in regulation » (2011) 5:1 Regulation & Governance 118, DOI : 10.1111/j.1748-5991.2010.01097.x.
- Hollander, Jocelyn A et Rachel L Einwohner. « Conceptualizing Resistance » (2004) 19:4 Sociological Forum 533, DOI : 10.1007/s11206-004-0694-5.
- Kosny, Agnieszka A et Joan M Eakin. « The hazards of helping: Work, mission and risk in non-profit social service organizations » (2008) 10:2 Health, Risk & Society 149, DOI : 10.1080/13698570802159899.

- Kosny, Agnieszka et Ellen MacEachen. « Gendered, invisible work in non-profit social service organizations: Implications for worker health and safety » (2010) 17:4 *Gender, Work & Organization* 359, DOI : 10.1111/j.1468-0432.2009.00460.x.
- Lewchuk, Wayne. « The Limits of Voice: Are Workers Afraid to Express Their Health and Safety Rights? » (2013) 50:4 *Osgoode Hall LJ* 789.
- Lippel, Katherine. « L'avenir du droit de la santé et de la sécurité du travail dans le contexte de la mondialisation » (2016) 47:2 *RD Ottawa* 535.
- Lynch, Susan H et Marie L Lobo. « Compassion fatigue in family caregivers: a Wilsonian concept analysis » (2012) 68:9 *Journal of Advanced Nursing* 2125, DOI : 10.1111/j.1365-2648.2012.05985.x.
- Maslach, Christina et Michael P Leiter. « Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry » (2016) 15:2 *World Psychiatry Off J World Psychiatr Assoc WPA* 103-111, DOI : 10.1002/wps.20311.
- Messing, Karen. « Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables ? » (2009) 22:2 *Travailler* 43, DOI : 10.3917/trav.022.0043.
- Messing, Karen et Katherine Lippel. « L'invisible qui fait mal. Un partenariat pour le droit à la santé des travailleuses » (2013) 29:1 *Travail, genre et sociétés* 31, DOI : 10.3917/tgs.029.0031.
- Molinier, Pascale. « Éditorial » (2009) 22:2 *Travailler* 5, DOI : 10.3917/trav.022.0005.
- Mossman, Mary Jane. « "Shoulder to Shoulder": Gender and Access to Justice » (1991) 10 *Windsor YB Access Just* 351.
- Nadeau, Denis. « La Commission des lésions professionnelles, la Charte et l'interprétation des conventions collectives : un trio à redéfinir! Analyse critique de la décision Gauthier c. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys » (2008) 38:1 *RGD* 161, DOI : 10.7202/1027049ar.
- Noreau, Pierre. « L'épistémologie de la pensée juridique : de l'étrangeté... à la recherche de soi » (2011) 52:3-4 *C de D* 687, DOI : 10.7202/1006807ar.
- Pagnattaro, Marisa Anne. « The importance of Andrea Dworkin's Mercy: Mitigating circumstances and narrative jurisprudence » (1998) 19:1 *Frontiers: A Journal of Women Studies* 147, DOI : 10.2307/3347144.
- Paquet, Renaud, Jean-Pierre Deslauriers et Marc Sarrazin. « La syndicalisation des salariés du communautaire » (1999) 54:2 *Relations industrielles* 337, DOI : 10.7202/051237ar.
- Prémont, Marie-Claude et Maurice Tancelin. « L'indemnisation des victimes d'accident du travail : une histoire de contre-courants » (1998) 39:2-3 *C de D* 233, DOI : 10.7202/043492ar.
- Raab, Raphaëlle. « Quelles opérations de recherche dans une démarche inductive inspirée de l'analyse par catégories conceptualisantes? » (2015) 34:1 *Recherches qualitatives* 122.

- Romito, Patrizia. « Les violences conjugales post-séparation et le devenir des femmes et des enfants » (2011) 29:1 *La revue internationale de l'éducation familiale* 87, DOI : 10.3917/rief.029.0087.
- Schauben, Laura J et Patricia A Frazier. « Vicarious trauma the effects on female counselors of working with sexual violence survivors » (1995) 19:1 *Psychology of Women Quarterly* 49, DOI : 10.1111/j.1471-6402.1995.tb00278.x.
- Shakespeare, Jill et Ginette Lafrenière. « Contexts of Best Practices for Addressing Vicarious Trauma in VAW Work » [2012] *Social Innovation Research Group* 1.
- Simard, Marcel et Alain Marchand. « Workgroups' propensity to comply with safety rules: the influence of micro-macro organisational factors » (1997) 40:2 *Ergonomics* 172-188, DOI : 10.1080/001401397188288.
- Tucker, Eric. « Remapping Worker Citizenship in Contemporary Occupational Health and Safety Regimes » (2007) 37:1 *International Journal of Health Services* 145, DOI : 10.2190/K288-3677-Q20N-L537.
- . « Old Lessons for New Governance: Safety or Profit and the New Conventional Wisdom » (2012) 8:8 *Comparative Research in Law & Political Economy* 71.
- Vorms, Marion. « La valeur probante du témoignage : perspectives épistémologique et juridique » (2015) 142:3 *Cahiers philosophiques* 21, DOI : 10.3917/caph.142.0021.

#### CHAPITRES DE MONOGRAPHIE OU D'OUVRAGE COLLECTIF

- Baril-Gingras, Geneviève. « La production sociale de la santé et de la sécurité du travail » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *Intervention en santé et en sécurité du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 23.
- Baril-Gingras, Geneviève, Sylvie Montreuil et Pierre-Sébastien Fournier. « La santé et la sécurité du travail, au coeur du travail et de l'emploi: un modèle intégrateur » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail.*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 1.
- Baril-Gingras, Geneviève, Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier, Anne-Marie Devreux, Fernande Lamonde, Renée Bourbonnais, Romaine Malenfant, Karen Messing, Louis Trudel, Clermont Dionne, Elena Laroche, Marie Bellemare et Chantal Brisson. « Organiser la prévention de manière systématique, dans tous les lieux de travail, la redynamiser et prendre en compte les changements du travail et de l'emploi » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail :*

- pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 397.
- Champoux, Danièle, Raymond Baril, Annette Beauvais et Jean-Pierre Brun. « L'environnement des petites entreprises en santé et en sécurité du travail : tour d'horizon des résultats de la recherche et des enjeux particuliers en contexte québécois » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 271.
- Deslauriers, Jean-Pierre et Daniel Turcotte. « Introduction » dans Jean-Pierre Deslauriers et Daniel Turcotte, dir, *Introduction au travail social*, 3<sup>e</sup> éd, Québec, Presses de l'Université Laval, 2016, 3.
- Dumont, Micheline. « Des religieuses, des murs et des enfants » dans *Les religieuses sont-elles féministes?*, Montréal, Bellarmin, 1995, 129.
- . « Les charismes perdus » dans *Les religieuses sont-elles féministes?*, Montréal, Bellarmin, 1995, 153.
- . « Les femmes et la vocation religieuse » dans *Les religieuses sont-elles féministes?*, Montréal, Bellarmin, 1995, 23.
- . « Aider les femmes en difficultés » dans *Le féminisme québécois raconté à Camille*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 2008, 143.
- . « La lutte pour le droit de vote se poursuit malgré la crise économique » dans *Le féminisme québécois raconté à Camille*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 2008, 71.
- . « Le féminisme se transforme » dans *Le féminisme québécois raconté à Camille*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 2008, 175.
- Galerand, Elsa et Danièle Kergoat. « 4. Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe) » dans Margaret Maruani, dir, *Travail et genre dans le monde*, Paris, La Découverte, 2013, 44.
- Gray, Garry et Susan S Silbey. « The other side of the compliance relationship » dans Christine Parker et Vibeke Lehmann Nielsen, dir, *Explaining Compliance : Business Responses to Regulation*, Cheltenham (R-U), Edward Elgar, 2011, 123.
- Lavoie, Jocelyne et Jean Panet-Raymond. « Le financement » dans Jocelyne Lavoie et Jean Panet-Raymond, dir, *La pratique de l'action communautaire*, 3<sup>e</sup> édition actualisée, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2014, 350.
- Le Collectif Clio. « Travailler sous un autre toit » dans *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, 2<sup>e</sup> éd, Montréal, Le Jour, 1992, 211.
- Lippel, Katherine. « Une réforme du régime québécois de santé et de sécurité du travail : pour qui ? pourquoi ? pour quand ? » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité*

- du travail : Pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 371.
- Lippel, Katherine et Rachel Cox. « 8. Invisibilité des lésions professionnelles et inégalités de genre: le rôle des règles et pratiques juridiques » dans Annie Thébaud-Mony, Véronique Daubas-Letourneux, Nathalie Frigul et Paul Jobin, dir, *Santé au travail: Approches critiques*, Paris, La Découverte, 2012, 153.
- Marchand, Alain, Nancy Beauregard et Christian Voirol. « Un portrait de la situation de la santé et de la sécurité du travail au Québec » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 111.
- Mercier, Clément, Jean Panet-Raymond et Jocelyne Lavoie. « L'évolution des pratiques communautaires au Québec » dans Jocelyne Lavoie et Jean Panet-Raymond, dir, *La pratique de l'action communautaire*, 3e édition actualisée, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2014, 4.
- Messing, Karen. « Ce genre qui cache les risques qu'on ne saurait voir » dans Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel et Serge Volkoff, dir, *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, 2015, 106.
- Messing, Karen et Katherine Lippel. « Pourquoi devrait-on considérer le genre (et le sexe) quand on intervient en santé et en sécurité du travail » dans Sylvie Montreuil, Pierre-Sébastien Fournier et Geneviève Baril-Gingras, dir, *L'intervention en santé et en sécurité du travail : pour agir en prévention dans les milieux de travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 195.
- Paillé, Pierre et Alex Mucchielli. « Chapitre 12. L'analyse à l'aide des catégories conceptualisantes » dans *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 4e éd., coll U, Paris, Armand Colin, 2016, 319, DOI : 10.3917/arco.paill.2016.01.0319.

## THÈSE

- Auxenfants-Bonord, Eugénie. *Traumatisme vicariant, stress traumatique secondaire et fatigue de compassion : une revue systématique de la littérature autour de ces concepts chez les professionnels de santé mentale*, thèse de doctorat en médecine, Université de Lille 2 [non publié], 2017.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia. *L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail : une contribution aux études portant sur l'effectivité du droit*, thèse de doctorat en droit, Université de Montréal [non publié], 2014.

DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX ET D'ORGANISATIONS

- Aubry, François. *Pour que travailler dans le communautaire ne rime plus avec misère : enquête sur les avantages sociaux dans les organismes communautaires*, Montréal, Centre de formation populaire et Relais-femmes, 2005, en ligne : <<http://lecfp.qc.ca/publications>>.
- Baril-Gingras, Geneviève, Marie Bellemare et Jean-Pierre Brun. *Intervention externe en santé et en sécurité du travail : un modèle pour comprendre la production de transformations à partir de l'analyse d'interventions d'associations sectorielles paritaires*, R-367, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 2004, en ligne : <[www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/rapports-scientifiques](http://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/rapports-scientifiques)>.
- Binhas, Lynda. *Les repères en économie sociale et en action communautaire : panorama du secteur et de sa main-d'œuvre*, Montréal, Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, 2019, en ligne : <[www.csmoesac.qc.ca/outils-et-publications](http://www.csmoesac.qc.ca/outils-et-publications)>.
- Centrale des syndicats du Québec. *Travailleuses et travailleurs du communautaire : vers une pleine reconnaissance de leur apport à la société québécoise*, Mémoire présenté dans le cadre de la consultation sur le nouveau Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire, 2019, en ligne : <[www.mess.gouv.qc.ca/publications](http://www.mess.gouv.qc.ca/publications)>.
- Chatigny, Céline, Guberman, Nancy, Karen Messing, Maude Pontel et Jessica Riel. *La face cachée du travail en maison d'hébergement : la complexe réalité des travailleuses engagées contre la violence conjugale*, Montréal, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal et Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale, 2006.
- Comité logement pour les droits des victimes de violence conjugale. *Le projet de loi 133 : Une mesure pour assurer la sécurité des victimes de violence*, 2005, en ligne : <[maisons-femmes.qc.ca](http://maisons-femmes.qc.ca)>.
- Confédération des syndicats nationaux. « Groupes prioritaires » (2013), en ligne : Portail de formation en santé et sécurité du travail <[formationsst.csn.info](http://formationsst.csn.info)>.
- Conseil du patronat du Québec. « Lois du travail » (2018), en ligne : Domaines d'interventions <[www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca)>.
- . *Commentaires du CPQ : Projet de loi n°59 Loi concernant la modernisation du régime de santé et sécurité du travail*, 2021, en ligne : <[cpq.qc.ca](http://cpq.qc.ca)>.
- Corbeil, Phillippe, André Plamondon, Angelo Tremblay, Jérôme Prairie, Dominique Larouche et Sandrine Hegg-Deloye. *Mesure de l'exposition du technicien ambulancier paramédical aux facteurs de risque de troubles musculosquelettiques*, R-944, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 2017, en ligne : <[www.irsst.qc.ca/publications-et-outils](http://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils)>.

- CSMO-ÉSAC. *Les repères en économie sociale et en action communautaire : Faits saillants. Enquête 2018*, Montréal, Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, 2018, en ligne : <[www.csmoesac.qc.ca](http://www.csmoesac.qc.ca)>.
- Depelteau, Julie, Francis Fortier et Guillaume Hébert. *Les organismes communautaires au Québec : financement et évolution des pratiques*, Montréal, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 2013, en ligne : <[iris-recherche.qc.ca/publications](http://iris-recherche.qc.ca/publications)>.
- Dupuis-Déri, Francis. *Quand l'antiféminisme cible les féministes: actions, attaques et violences contre le mouvement des femmes*, R des centres de femmes du Québec et Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2013.
- Gravel, Anne-Renée. « Étude des stratégies de résistance chez les infirmières enceintes au Québec » dans *Actes du 52ème Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française tenu du 20 au 22 septembre 2017 à Toulouse*, 2017, 383.
- Fedida, Gaëlle et Mélisande Dorion Laurendeau. *Rapport annuel 2018-2019, L'Alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale*, 2019.
- Hébergement Femmes Canada. « Les chiffres: Violence faite aux femmes et aux filles au Canada » (2017), en ligne : <[fede.qc.ca/outils-publications](http://fede.qc.ca/outils-publications)>.
- Institut de la Statistique du Québec. *Les principales professions féminines et masculines au Québec en 2010*, par Luc Cloutier-Villeneuve, Flash-info : Travail et rémunération, Québec, ISQ, octobre 2015.
- . *Rémunération hebdomadaire et horaire des employés selon le sexe, population de 15 ans et plus, régions administratives et ensemble du Québec*, Québec, mars 2021.
- La Fédération des maisons d'hébergement pour femmes. *Un résumé des activités 2019-2020*, FMHM, 2020, en ligne : <[fede.qc.ca/actualites](http://fede.qc.ca/actualites)>.
- Lippel, Katherine, Marie-Claire Lefebvre, Chantal Schmidt et Joseph Caron. *Traiter la réclamation ou traiter la personne? : Les effets du processus sur la santé des personnes victimes de lésions professionnelles*, Montréal, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2005, en ligne : <<http://sac.uqam.ca>>.
- Maki, Krystle. *Plus qu'un lit : Portrait pancanadien des maisons d'hébergement pour femmes violentées*, Ottawa, Hébergement femmes Canada, 2019, en ligne : <[endvaw.ca](http://endvaw.ca)>.
- Nicolakakis, Nektaria et Susan Stock. *Inégalités de santé au travail entre les salariés visés et ceux non visés par les mesures préventives prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail*, Institut national de santé publique du Québec, 2020.
- Perreault, Christine, Rosa Miranda et Michèle Chappaz. *La violence conjugale et ses invasions barbares : Pistes de solution pour les intervenantes en maisons*

- d'hébergement*, Actes du colloque sur le traumatisme vicariant, Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale, juin 2005.
- Québec, Secrétariat à la condition féminine. *Plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle, 2008-2013*, Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle, 2008, en ligne : <[www.scf.gouv.qc.ca](http://www.scf.gouv.qc.ca)>.
- . *Bilan de la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental 2004-2009 en matière de violence conjugale*, Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle, 2011, en ligne : <[publications.msss.gouv.qc.ca](http://publications.msss.gouv.qc.ca)>.
- . *Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale: prévenir, dépister, contrer*, Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale, familiale et sexuelle, 2013, en ligne : <[www.mess.gouv.qc.ca/publications](http://www.mess.gouv.qc.ca/publications)>.
- . *Ensemble pour l'égalité: stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, 2017.
- . *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale*, Québec, SCF, 2018, en ligne : <[www.scf.gouv.qc.ca](http://www.scf.gouv.qc.ca)>.
- Rinfret-Raynor, Maryse, Normand Brodeur, Lesieux Élisabeth et Turcotte Mathilde. *Services d'aide en matière de violence conjugale: état de la situation et besoins prioritaires*, Québec, Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes, 2010, en ligne : <[www.criviff.qc.ca](http://www.criviff.qc.ca)>.
- Santé Canada. *Guide sur le traumatisme vicariant : solutions recommandées pour les personnes luttant contre la violence*, par Jan I Richardson, Ottawa, Santé Canada, 2001.
- Simard, Marcel et Alain Marchand. *La participation des travailleurs à la prévention des accidents du travail : formes, efficacité et déterminants*, R-154, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 1997, en ligne : <[irsst.qc.ca](http://irsst.qc.ca)>.
- Statistique Canada. *Classification nationale des professions (CNP) 2011*, n<sup>o</sup> de catalogue 12-583-X, Ottawa, Statistique Canada, 2012.
- . *Tableau 1 Nombre de refuges, de lits, et de femmes et d'enfants résidents, provinces et territoires, le 16 avril 2014*, n<sup>o</sup> de catalogue 85-002-x, Ottawa, Statistique Canada, 2015, Last Modified: 2015-07-06.
- . *Tableau 7 : Proportion des personnes âgées de 25 à 54 ans employées dans les 20 principales professions pour les femmes en 2015, Canada, 1987 et 2015*, n<sup>o</sup> de catalogue 89-503-X, Ottawa, Statistique Canada, 8 mars 2017.
- Sully, Jennie-Laure et Francis Fortier. *Le sous-financement des maisons d'hébergement pour femmes : Facteur aggravant de la marginalisation des*

- femmes immigrantes au Québec*, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 2017, en ligne : <[iris-recherche.qc.ca/publications](http://iris-recherche.qc.ca/publications)>.
- Syndicat des Métallos. *Résumé des modifications apportées par le projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail et des amendements déposés le 10 mars 2021*, 17 mars 2021.
- Thibault, Marie-Christine, Eve Laperrrière, Céline Chatigny et Karen Messing. *Des intervenantes à tout faire : analyse du travail en maison d'hébergement*, Montréal, CINBIOSE et Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2003.
- Trudel, Pierre. *La recherche sur les rationalités des règles de droit et les techniques de réglementation - Éléments d'un modèle*, Commission de réforme du droit du Canada, 1993, en ligne : <[pierretrudel.openum.ca/publications](http://pierretrudel.openum.ca/publications)>.
- Vérificateur général du Québec. « Audit de performance. Prévention en santé et en sécurité du travail : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail » dans *Rapport du commissaire au développement durable - Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2018-2019*, Québec, VGQ, 2019.

## RESSOURCES ÉLECTRONIQUES

- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales. « Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales » (2014), en ligne : <[asstsas.qc.ca](http://asstsas.qc.ca)>.
- Campagne Engagez-vous pour le communautaire. « Engagez-vous pour le communautaire | Mobilisation de 4000 organismes d'action communautaire autonome » (2019), en ligne : <[engagezvousaca.org](http://engagezvousaca.org)>.
- Coalition des tables régionales d'organismes communautaires et Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles. « Je soutiens le communautaire - Pour un meilleur programme de financement des organismes communautaires » (2012), en ligne : <[jesoutienslecommunautaire.org](http://jesoutienslecommunautaire.org)>.
- L'Alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale. « Maisons membres » (22 avril 2015), en ligne : <[www.alliance2e.org](http://www.alliance2e.org)>.
- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. « Maisons membres », en ligne : <[maisons-femmes.qc.ca](http://maisons-femmes.qc.ca)>.

## JOURNAUX ET COMMUNIQUÉS DE PRESSE

- Bouchard, Catherine. « Des organismes communautaires dénoncent l'épuisement et la précarité des travailleurs », *Le Journal de Québec* (18 avril 2018).
- Carrier, Léa. « Une année record pour SOS violence conjugale », *La Presse [de Montréal]* (10 avril 2021).
- Cloutier, Patricia. « Le ministre Boulet veut faire reconnaître les maladies psychologiques liées au travail », *Le Soleil [de Québec]* (19 juin 2019).
- Gagnon, Annie. « Une seconde peine de prison pour Marcel Samson », *TVA Nouvelles [Montréal]* (6 juin 2000).
- Hachey, Isabelle. « Les femmes victimes de violence conjugale sont prisonnières dans leur logement », *La Presse [de Montréal]* (11 novembre 1999).
- Larin, Vincent. « Des fonds demandés pour les maisons d'hébergement pour femmes », *Le Journal de Montréal* (6 novembre 2019).
- Léouzon, Roxane. « Des regroupements de femmes critiquent le projet de loi 59 », *Le Devoir [de Montréal]* (20 janvier 2021).
- Lévesque, Fanny. « Lutte contre la violence conjugale: "Je veux que ça bouge!" », *La Presse [de Montréal]* (30 janvier 2020).
- Lévesque, Lia. « Québec reporte sa réforme de la Loi sur la santé et la sécurité du travail », *La Presse [de Montréal]* (27 novembre 2019).
- . « Budget Girard: les maisons d'hébergement pour femmes à demi-satisfaites », *La Presse [de Montréal]* (11 mars 2020).
- . « Amendements au PL59 en santé-sécurité: les quatre centrales syndicales déçues », *L'actualité [du Québec]* (16 mars 2021).
- Pineda, Améli. « Des travailleurs communautaires épuisés mentalement », *Le Devoir [de Montréal]* (18 avril 2018).
- Porter, Isabelle et Marie-Michèle Sioui. « Une aide pour les victimes de violence conjugale jugée insuffisante », *Le Devoir [de Montréal]* (26 mars 2021).
- Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. *Consultations prébudgétaires : la sécurité des femmes et des enfants, ça n'a pas de prix !*, communiqué, 4 février 2020.