

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Le gender mainstreaming favorise-t-il la conformité du droit québécois au droit international ? : La lente construction de la violence conjugale comme un risque au travail à l'aide du droit international

TRAVAIL DE RECHERCHE DIRIGÉ BIDISCIPLINAIRE (JUR7570)

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

MAÎTRISE EN DROIT

PAR

MARIE-EVE DESMARAIS

JANVIER 2024

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce document diplômant 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.»

Table des matières

1. MÉTHODOLOGIE ET CADRE THÉORIQUE: ANALYSE FÉMINISTE DE LA VIOLENCE CONJUGALE	5
2. LA VIOLENCE CONJUGALE	8
2.1 LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE CONJUGALE AU QUÉBEC	9
2.2 LES MANIFESTATIONS DE LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL	14
3. LE CADRE JURIDIQUE INTERNE	17
3.1 LA LNT	17
3.2 LA LSST	18
4. LE CADRE JURIDIQUE INTERNATIONAL	21
4.1 LA CONVENTION SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT ET SA RECOMMANDATION (C190 ET R206)	22
4.2 LA GENÈSE	25
4.3 L'ANALYSE DES TRAVAUX PRÉPARATOIRES	28
4.4 APPORT DE LA CONVENTION C190	33
5. STRATÉGIE POLITIQUE: LE GENDER MAINSTREAMING	35
5.1 LE MAINSTREAMING EN DROIT INTERNATIONAL	35
5.2 LE MAINSTREAMING EN DROIT CANADIEN ET QUÉBÉCOIS	37
5.3 CRITIQUE: LE MAINSTREAMING VERSUS LES ACTIONS POSITIVES	39
6. L'ARRIMAGE DU DROIT INTERNATIONAL ET DU DROIT INTERNE	43
6.1 LE DROIT À UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE VIOLENCE CONJUGALE COMME UN DROIT HUMAIN ENCADRÉ PAR LE DROIT INTERNATIONAL	43
6.2 L'INFLUENCE DU DROIT INTERNATIONAL SUR LE DROIT INTERNE	45
6.3 LA RÉFORME DU DROIT INTERNE À LA LUMIÈRE DU DROIT INTERNATIONAL (PL 59 & C190)	49
6.4 LA RÉPONSE DE LA CNESST: CONVENTION C190 ET MISE EN ŒUVRE DE LA LMRSST ...	50
6.5 ANALYSE FÉMINISTE: LOI PARTICULIÈRE, MAINSTREAMING ET ACTIONS POSITIVES	52
CONCLUSION	56
RÉFÉRENCES	57

L'information dans cet essai est à jour en date du 30 mai 2023.

La violence conjugale¹ a longtemps échappé complètement au droit du travail et notamment au régime de la santé et sécurité au travail. Ainsi, une travailleuse victime de violence conjugale devait soit en dissimuler les manifestations sur son lieu de travail, soit abandonner son emploi. Peut-on alors parler d'une lacune en droit ? Est-il possible qu'une telle lacune soit socialement construite sur la base de mythes et stéréotypes de ce qui constitue effectivement un risque au travail et mérite alors une prise en charge par ledit régime? Finalement, est-il possible que le droit international puisse contribuer à faire en sorte que le législateur québécois comble une telle lacune? Cet essai propose une exploration de ces questions.

Nous considérons que l'absence d'une analyse féministe en droit peut être considérée comme une première lacune. Le prisme des inégalités de genre et la compréhension des rapports de pouvoir entre les sexes sont une partie nécessaire de l'analyse contemporaine du droit. On cherche ainsi à comprendre et mettre en exergue les discriminations systémiques qui peuvent être intégrées et reconduites dans les lois, les politiques et les pratiques juridiques. Selon Serverin et Lascoumes², la question des lacunes et des remèdes s'inscrit dans une optique plus large, soit l'effectivité du droit. L'hypothèse réfère donc à *l'ubi societas ibi jus*³: là où il y a une société, il y a du droit. Le droit, non pas comme « idée » saisie philosophiquement, par exemple, mais plutôt comme phénomène *factuel*, qui s'insère dans la dynamique de l'évolution sociale. Il doit alors être *évalué* par rapport aux faits: il est en constante mouvance et il répond aux bouleversements externes dans sa genèse même. Selon les mêmes auteurEs, la réalisation que le « (...) droit est moins perçue alors dans son "application", que dans son "rapport" plus ou moins adéquat à un ordre social, qui le détermine et qui évolue dans le temps »⁴. L'intérêt derrière une telle approche du droit a pour point de départ l'idée selon laquelle, à la base:

¹Dans cet essai, notamment pour rester cohérente avec les politiques québécoises en la matière, nous emploierons le terme « violence conjugale ». Or, la Convention C190 utilise plutôt le terme « violence domestique ». Néanmoins, notons que certains écrits scientifiques parlent plutôt de « violence entre partenaires intimes ». Geneviève Lessard et collègues remarquent que : « Dans la littérature anglophone, le concept de 'intimate partner violence' remplace d'ailleurs de plus en plus celui de 'domestic violence'. Le concept de 'violence entre partenaires intimes' apparaît en effet davantage inclusif, notamment de la violence dans les relations amoureuses des adolescents et de la violence post-séparation. » : Geneviève Lessard et al, (2015) *Les violences conjugales, familiales et structurelles : vers une perspective intégrative des savoirs*. Enfances, Familles, Générations, numéro 22, printemps 2015, p. 1–26, en ligne : <https://doi.org/10.7202/1031116ar>

²Lascoumes, P. & Serverin, É. (1986). *Théories et pratiques de l'effectivité du droit*. Droit et société, (2), 101-124.

³Le droit est inhérent à l'organisation sociale.

⁴*Supra*, note 1.

« (...) l'existence de lacunes en droit n'a été nullement formulée dans les termes d'un dysfonctionnement de l'ordre juridique. L'incomplétude des lois était au contraire considérée comme un moyen d'adaptation de la règle à l'évolution sociale par l'intermédiaire de l'interprétation de la loi »[nous soulignons]⁵.

Lorsque nous postulons que le droit est androcentrique (schème de pensée utilisant l'homme comme référent universel), nous postulons également qu'il peut être un outil de répétition des oppressions, mais également un outil de changement des rapports sociaux. En ce sens, l'effectivité revient à :

« [Q]uestionner le système juridique sur son efficacité sociale, ce n'est pas seulement faire preuve de réalisme et démystifier sa fonction symbolique, c'est surtout mettre en question la structuration interne. C'est introduire de nouveaux acteurs œuvrant sur d'autres terrains et faisant usage de normes différentes de celles que le système juridique met habituellement en œuvre »⁶.

L'intégration de nouveaux acteurs prend tout son sens dans l'intégration d'une analyse féministe critique du droit.

Adoptées à la suite d'un mouvement féministe international, la *Convention sur la violence et le harcèlement*⁷ et sa *Recommandation*⁸ (ci-après C190 et R206) de l'Organisation internationale du travail (OIT) viennent, plus spécifiquement, combler une lacune dans les normes internationales du travail⁹. Ainsi, cet essai postule tout d'abord que l'influence du droit international et plus particulièrement de C190 vient également répondre à une lacune du droit québécois.

Nous utiliserons un cadre théorique féministe afin de brosser un portrait de la situation actuelle de la violence conjugale au Québec et en milieu de travail. Nous pourrions ensuite procéder à une analyse des outils juridiques qui s'y rattachent jusqu'à l'adoption de la *Loi modifiant le régime de santé et sécurité au Québec*¹⁰ en 2021 ainsi que C190

⁵*Ibid.*

⁶*Ibid.*

⁷OIT. (2019). *Convention (N° 190) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail*. Genève : Bureau international du travail, en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3405903.

⁸OIT. (2019) *Recommandation (N°206) sur la violence et le harcèlement*, 2019 (R-206), en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO

⁹ILO. (s.d.). *Ratifiez C190 - Chapitre 1: Élaboration et adoption de la convention et de la recommandation. Section 1.1: Comblent les lacunes. Guide de mise en œuvre de la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement*. En ligne : <https://c190guide.ilo.org/fr/ratifiez-c190-chapitres/chapitre-1/>

¹⁰*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c 27

et sa *Recommandation*. De là, nous pourrions évaluer une des stratégies de mise en œuvre de ces outils, soit le *gender mainstreaming*, sur le plan du droit international comme du droit québécois, ce qui nous permettra finalement de déterminer l'impact de cette stratégie politique sur la conformité du droit québécois au droit international.

Enfin, plus spécifiquement, nous chercherons à savoir si au Québec, le choix de l'OIT d'adopter le gender mainstreaming comme stratégie politique a favorisé la conformité du droit interne québécois au droit international dans le traitement de la violence conjugale en milieu de travail ?

1. Méthodologie et cadre théorique: analyse féministe de la violence conjugale

Tout d'abord, il est nécessaire de situer notre méthodologie et notre cadre théorique. Afin de répondre à la question de recherche, il sera nécessaire de procéder à une revue de littérature portant sur le droit international en matière de violence contre les femmes au travail. Nous effectuerons une recherche juridique sur le cadre juridique au Québec, mais également sur le cadre juridique international. Nous procéderons de plus à l'analyse du processus d'élaboration de C190 et sa *Recommandation* afin de faire ressortir les enjeux principaux du *gender mainstreaming* qui ont émergé lors de ce processus. De plus, la trame de fond de la présente analyse se fera via une analyse critique féministe du droit. L'analyse féministe critique du droit, et plus spécifiquement du *gender mainstreaming*, est une approche interdisciplinaire qui examine les relations entre le droit et la subordination des femmes. De là, on peut se permettre d'arguer qu'elle a pour objectif de critiquer les systèmes juridiques en place. Une telle analyse peut entre autres révéler comment ils perpétuent les inégalités de genre et comment ils peuvent être transformés pour promouvoir l'égalité des sexes et les droits des femmes. Cette analyse prend en compte les différences de genre, de race, de classe et d'orientation sexuelle dans les effets réels du droit sur les personnes et les communautés, et cherche à développer des solutions juridiques plus inclusives et équitables. Le féminisme, comme cadre théorique, peut être utilisé afin d'analyser les questions de genre et dans ce cas-ci, les articuler avec la violence conjugale, notamment en montrant comment les normes et les représentations sociales contribuent aux rapports de force et aux violences basées sur le genre. Dans cet essai, outre l'analyse féministe, nous considérons qu'il est également approprié d'utiliser comme cadre théorique l'approche fondée sur les droits de la personne (AFDP):

« (...)est un outil servant à aider les pays à honorer les engagements en matière de droits de la personne qu'ils ont pris d'aider les personnes à connaître leurs droits fondamentaux et les processus qu'elles peuvent utiliser pour les faire valoir. Elle soutient une approche féministe, puisque les droits de la personne constituent le fondement même de l'égalité entre les sexes et du renforcement socioéconomique des femmes et des filles »¹¹.

Bien que cela sera développé subséquemment, nous précisons que ce que nous entendons par les effets « réels » du droit se veut être en opposition à la conception d'égalité « formelle ». L'égalité formelle signifie que les lois et les politiques sont écrites de manière à ne pas discriminer les personnes en fonction de leur genre, leur orientation sexuelle, leur classe sociale, etc. Cela implique que toutes les personnes ont accès aux mêmes droits et opportunités *en théorie*, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'ils les obtiennent *dans les faits*. Les assises traditionnelles de la justice se basent sur un principe d'égalité « devant la loi » ou « d'égalité en droit ». Ainsi, afin de remédier aux inégalités sociales, le droit répond par l'adoption d'une logique égalitaire où chaque individu est traité de la même façon. Toutefois, cette neutralité du droit ne semble pas sensible aux besoins d'égalités et aux réalités des différents groupes discriminés, dont les femmes au premier chef. Ici peut naître la lacune. Ceci est notamment le cas en matière de violence conjugale :

« Violence against women is a systemic, widespread and pervasive human rights violation, experienced largely by women because they are women. The concept of gender neutrality is framed in a way that understands violence as a universal threat to which all are potentially vulnerable, and from which all deserve protection. This suggests that male victims of violence require, and deserve, comparable resources to those afforded to female victims, thereby ignoring the reality that violence against men does not occur as a result of pervasive inequality and discrimination, and also that it is neither systemic nor pandemic in the way that violence against women undisputedly is. The shift to neutrality favours a more pragmatic and politically palatable understanding of gender, that is, as simply a euphemism for “men and women”, rather than as a system of domination of men over women. Violence against women cannot be analysed on a case- by-case basis in isolation of the individual, institutional and structural factors that govern and shape the lives of women. Such factors demand gender-specific approaches to ensure an equality of outcomes for women. Attempts to combine or synthesize all forms of violence into a “gender neutral” framework, tend to result in a depoliticized or diluted discourse, which abandons the transformative agenda. A different set of normative and practical measures is required to respond to and prevent violence against women and, equally importantly, to achieve the international law obligation of substantive equality, as opposed to formal equality »¹².

¹¹Affaires mondiales Canada. (s.d.). *Droits de la personne et démocratie*. En ligne [À jour le 2023-05-11], https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorites-priorites/human_rights-droits_personne.aspx?lang=fra

¹²Manjoo, R. (2014). *Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences (A/HRC/26/38)*. In *Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development*. En ligne [À jour le 2023-05-11] <https://undocs.org/A/HRC/26/38>

En effet, l'approche de la neutralité peut soulever plusieurs problèmes. De prime abord, l'égalité formelle n'est pas automatiquement synonyme d'égalité réelle, et de là, ce principe de neutralité du droit est l'un des facteurs entraînant la discrimination systémique dans les rapports hommes/femmes devant les tribunaux. Ensuite, un bref exposé du cadre juridique existant, comme susmentionné, permet d'illustrer un phénomène précis : l'ensemble des recours liés aux questions de violences genrées s'inscrivent dans une dynamique de remèdes, de sanctions, d'indemnisation et de rétribution. Cette approche réactive entretient un *statu quo* puisqu'elle ne traite pas la problématique en amont. De plus, la neutralité du droit suppose un rapport égalitaire entre les parties, que ce soit entre l'accusé et la victime ou encore entre l'employée et l'employeur. Enfin, c'est dans cette optique que Katherine Lippel affirme que : « Gender neutrality is an impediment to the development of adequate regulatory protections that are sensitive to the different needs for protection of men and women »¹³.

Les travaux de Catharine MacKinnon montrent comment le droit « (...) légitime la domination masculine, faisant paraître comme neutre et universel ce qui correspond en fait à un point de vue masculin sur le réel et conforte le pouvoir des hommes sur les femmes »¹⁴. Une remise en question de la supposée objectivité est nécessaire et dans ce projet précis, au foisonnement du droit et en amont et en aval des analyses féministes ; le *standpoint theory* s'impose. Joanne Conaghan et Carol Smart se rejoignent sur l'idée selon laquelle la beauté de la critique féministe réside dans cette remise en question de l'idée de neutralité du droit, et ce, en soulignant sa dimension de genre : « [une volonté] de s'inscrire dans un effort féministe transdisciplinaire de remise en cause de l'ordre existant à partir d'un point de vue centré sur les femmes, et d'être marqués par une ambition de transformation sociale et politique. Les travaux montrent aussi que, tout en étant influencé par une représentation particulière des rapports de genre (il pourra ainsi être dénoncé comme sexiste ou marqué par un biais masculin), *le droit contribue en retour à produire le genre* »¹⁵.

Le cadre théorique de l'analyse critique féministe du droit étant posé, précisons que

¹³Lippel, K. (2016), *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, ILO Working Paper no 5. International Labour Office (ILO). en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf

¹⁴ Revillard, A., Lempen, K., Bereni, L., Debauche, A. & Latour, E. (2009). *À la recherche d'une analyse féministe du droit dans les écrits francophones*. *Nouvelles Questions Féministes*, 28, 4-10. <https://doi.org/10.3917/nqf.282.0004>

¹⁵*Ibid.*

nous emprunterons également une démarche bidisciplinaire afin d'analyser la problématique, ce qui implique également une revue de littérature relevant de la politique internationale, notamment dans le but d'analyser les stratégies de mise-en-œuvre du droit via le *mainstreaming* et les actions positives. Il sera donc nécessaire de relever les sources en ce sens. Nous pourrions ensuite situer la problématique et l'objet de recherche par rapport aux travaux passés et aux connaissances déjà existantes. Un plaidoyer pour l'investissement du droit par les femmes de la part de théoriciennes féministes permet de questionner les paradigmes actuels afin d'imaginer de nouveaux modèles qui, en s'intéressant à la source du problème, privilégieraient une dynamique de prévention dans le but d'ébranler le statu quo.

Enfin, c'est à travers une étude de cas précise, soit l'adoption par l'OIT, en juin 2019, de la *Convention sur la violence et le harcèlement*¹⁶ (C190) qui cite la « violence domestique » comme une des formes genrées de violence au travail et l'adoption subséquente de la LMRSSST¹⁷ au Québec, en 2021, que nous analyserons l'influence du droit international sur le droit interne. Pour ce faire, nous prendrons en compte la mise en œuvre des politiques internationales et celles du gouvernement du Québec. Cela dit, comme déjà mentionné, il faudra alors analyser les travaux de l'OIT ayant mené à l'adoption de C190, et ce, dans le but de saisir les tenants et aboutissants du choix de préconiser le *gender mainstreaming* dans cette Convention, afin d'établir un comparatif avec la Loi québécoise susmentionnée.

2. La violence conjugale

Tout d'abord, nous ferons état de la situation actuelle de la violence conjugale au Québec. Nous débiterons par brosser un portrait de la lutte contre la violence conjugale au Québec (2.1) et nous poursuivrons sur les manifestations plus spécifiques de celle-ci en milieu de travail (2.2).

¹⁶Organisation internationale du travail. (2019). *Convention (N° 190) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail*. Genève : Bureau international du travail. [En ligne] À jour le 2023-05-11, https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3405903.

¹⁷*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c 27

2.1 La lutte contre la violence conjugale au Québec

Bien que la violence conjugale ait des conséquences très graves, historiquement, les politiques gouvernementales ne se sont pas intéressées à la question : c'est uniquement en 1986 que le Ministère de la Justice et du Solliciteur général adopte sa première *Politique d'intervention en matière de violence conjugale* avec le slogan « Battre sa femme est criminel¹⁸ ». Suite à cela, nous assistons à un déplacement des enjeux :

« (...)dorénavant, ce qui se passe à la maison, ce qui se passe à l'intérieur des frontières de l'espace privé, ne correspond pas à une affaire personnelle et individuelle, déliée et sans rapport avec la structure sociale, mais constitue plutôt son reflet et son moyen d'expression. Si nous suivons cette pensée, les scènes de la vie domestique peuvent être considérées comme une praxis par laquelle on recrée l'organisation sociale »¹⁹.

Par ailleurs, d'un côté, les mouvements féministes se sont toujours intéressés à la notion de sphère publique et sphère privée ; un bon exemple des gains réside dans l'adage le « personnel est politique », qui, dans l'histoire des femmes, marque pour la première fois la politisation de l'intime :

« Fortes d'une expérience partagée, elles ont découvert que les exigences politiques portées par des millions de voix ont une portée bien supérieure aux plaintes isolées. À son tour, cette politisation a transformé le regard porté sur la violence qui s'exerce à l'encontre des femmes. Ainsi admet-on aujourd'hui que les sévices et le viol, autrefois considérés comme des affaires privées (à régler en famille) et des comportements aberrants (déviance sexuelle), participent d'un vaste système de domination qui touche les femmes en tant que classe »²⁰.

Cette prise de conscience populaire se compose d'un déplacement de la sphère privée dans la sphère publique et un exemple spécifique revient: la judiciarisation de la violence conjugale²¹. L'État ne se mêlait pas de ce qui relevait du privé et donc, de l'intimité des foyers. Or, cette volonté des femmes d'occuper l'espace public soulève (et entraîne) une mise en exergue de certains enjeux sexospécifiques autrefois invisibilisés.

¹⁸ Institut National de Santé Publique – INSPQ. (2017) *Repères historiques*. Les Résonances, le bulletin d'information de l'Institut [En ligne] <https://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/prevention/reperes-historiques>

¹⁹ San Martín Zapatero, É. (2017). *Réflexions autour du lien entre les violences conjugales et l'occupation des espaces publics et privés*. *Empan*, 105, 120-125.

²⁰ Crenshaw, Kimberlé Williams. (2005). *Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur*, *Cahiers du Genre*, vol. 39, no. 2, pp. 51-82.

²¹ Lieber, M. (2002). *Femmes, violences et espace public : une réflexion sur les politiques de sécurité*. *Lien social et Politiques*, (47), 29–42. [En ligne] À jour le 2023-05-13. <https://doi.org/10.7202/000340ar>

Sonia Gauthier, dans son ouvrage « La violence conjugale devant la justice »²², rappelle qu'avant la judiciarisation de la violence conjugale, cette pratique était simplement assimilée à un problème social et non pas à un crime. Or, notamment dû aux efforts des groupes féministes militants et aux moyens de pression qui en résultèrent, la violence conjugale devint rapidement comprise et interprétée comme un crime. L'auteur rappelle d'ailleurs que s'en est ensuivie, au Canada, l'adoption par la Chambre des communes, au début des années 1980, d'une motion incitant les policiers à porter eux-mêmes les accusations contre l'agresseur dans les événements impliquant des conjoints. Le gouvernement québécois est également intervenu ; particulièrement par l'adoption d'une *Politique d'intervention en matière de violence conjugale*, proposée en 1986 par les ministères de la Justice et du Solliciteur général. L'argument principal en faveur de la judiciarisation était la prévention. Néanmoins, malgré la bonne volonté du gouvernement à l'époque, Gauthier rappelle que l'application des lois reste problématique. D'ailleurs, les critiques ne manquent pas:

« [L]a violence conjugale n'est pas une agression entre deux personnes, mais bien l'agression d'un homme contre une femme, un crime spécifiquement « genré » (gender based crime), qui devrait être reconnu comme tel dans le Code criminel »²³.

Bien que nous y revenions subséquemment, rappelons-nous que la violence conjugale, n'est toujours pas reconnue comme crime *per se* dans le *Code criminel*²⁴. Ce sont plutôt les crimes qui peuvent en découler qui seront dénoncés (les voies de fait, le harcèlement, les agressions sexuelles, etc.)²⁵. Or, certaines provinces et certains territoires ont adopté des lois en matières civiles afin de compléter les protections prévues au *Code criminel*:

« À ce jour, six provinces (l'Alberta, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador et la Saskatchewan), et trois territoires (les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Nunavut) ont adopté des lois spécifiques sur la violence familiale »²⁶.

L'analyse de la judiciarisation de la violence conjugale de Gauthier s'inscrit résolument dans une tendance : si les relations de pouvoir sont présentes dans la sphère privée, elles le sont toujours dans la sphère publique. Cette analyse est toujours d'actualité. Le

²²Gauthier, S. (2001). *La violence conjugale devant la justice - Conditions et contraintes de l'application de la loi*. L'Harmattan Logiques sociales, 191 pp.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Code criminel*, LRC 1985, c C-46

²⁵Ministère de la Justice Canada. (s.d.). *Lois et règlements du Canada: Les lois sur la violence familiale* [En ligne] À jour le 12 mai 2023. Disponible sur : <https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/vf-fv/lois-laws.html>

²⁶*Ibid*

patriarcat reste institutionnalisé et il ne doit pas être compris comme une dynamique de violence entre individus, mais bien entre un homme et une femme. Ces rapports de force et de sexe ne peuvent pas être soustraits de l'équation lorsqu'il s'agit d'encadrer le phénomène de la violence conjugale.

Du côté du droit international, dès 1970, sous la pression des mouvements féministes, nous assistons au passage de la violence conjugale comme « tabou circonscrit à la sphère privée à celui de préoccupation, puis de problème de santé publique, et il sera reconnu comme tel par l'Organisation mondiale de la santé »²⁷. L'ONU défend d'ailleurs cette position :

« La violence faite aux femmes désigne tout acte de violence fondé par l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, et comprenant la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou la vie privée. La violence contre les femmes est la manifestation de rapports de force historiquement inégaux entre l'homme et la femme qui ont abouti à la domination exercée par les hommes sur les femmes et à la discrimination à leur égard, et empêchée leur pleine promotion, et la violence contre les femmes est le mécanisme social fondamental et extrême qui contraint les femmes à une position de subordination par rapport aux hommes ! »²⁸

Ainsi, l'historicité des rapports sociaux peut se lire selon la théorie de Judith Butler. L'autrice postule que le genre est socialement construit²⁹, que le féminin et le masculin répondent et correspondent aux marqueurs sociaux leurs étant attribués. Cette conceptualisation du genre féminin et du genre masculin comme constructions sociales implique donc une relation de domination axée sur les rôles socialement établis. Ici entre en jeu la dynamique des rapports de pouvoir et d'un « sexe faible ». En partant du principe que cette dynamique d'oppression est également socialement construite, on peut avancer que l'explication biologique excusant la place des hommes et des femmes dans la société en fonction de leur sexe ne tient pas la route. Pour reprendre les propos de Mary Joe Frug, le droit participe à ces constructions sociales « sous le couvert de la justification par la nature, l'évidence ou la normalité, ce qu'il crée - tout au moins en partie - peut être altéré et réformé. (...) L'identification des caractères sexués du discours juridique, comme stratégie féministe, vise à mettre au défi la structure compliquée et profonde des pratiques sociales et culturelles qui légitiment la subordination des

²⁷Organisation mondiale de la santé. (2002). *Rapport mondial sur la violence et la santé*. [En ligne] À jour le 12 mai 2023. Disponible sur : <https://www.oiq.org/violence-conjugale-la-comprendre-pour-mieux-intervenir>.

²⁸ONU. (1993). *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*. [En ligne] À jour le 12 mai 2023. Disponible sur : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>.

²⁹Butler, J. (1990 [2020]). *Trouble dans le genre: Pour un féminisme de la subversion*. La Découverte (Collection : La Découverte Poche), 263 pages. ISBN: 9782348059766.

femmes »³⁰. En ce sens, la violence envers les femmes s'exprime de multiples façons: notamment par diverses violences qui répondent aux rôles sexués comme le harcèlement sexuel et la violence conjugale en milieu de travail. Toutefois, dans cet essai, nous soutenons que le principe de construction sociale suppose la possibilité d'une déconstruction, et à l'aide de l'exemple de la lutte contre la violence conjugale, nous entendons démontrer que les politiques internes peuvent jouer ici un rôle crucial.

Pierre Noreau allègue que « [le] juriste – ici le théoricien du droit – ne peut participer à la définition d'une véritable science du droit qu'à la condition de reconnaître que le droit ne se suffit pas à lui-même et qu'il participe de la relation sociale, en tant que cadre d'action socialement construit en même temps que producteur de relations sociales ; un moment particulier des rapports sociaux »³¹. Les propos de Noreau semblent appuyer l'idée selon laquelle le droit, comme produit socialement construit, mais également comme producteur de rapports sociaux, peut entretenir et contribuer à la dynamique des oppressions. Corollairement, le droit pourra sans doute contribuer à la transformation de la dynamique des oppressions en y substituant une dynamique plus égalitaire. Or, cela implique qu'il pourrait aussi avoir un effet positif dans un objectif de prévention. En l'espèce, il s'agit plus particulièrement d'examiner la contribution du droit international à l'instauration d'une dynamique plus égalitaire du droit de la santé et sécurité au travail, notamment en matière de la violence conjugale au travail.

Le Gouvernement du Québec publie en 1995 sa *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*. Il définit la violence conjugale comme suit:

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

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

³⁰Frug, M. J. (1992). *A Postmodern Feminist Legal Manifesto (An Unfinished Draft)*. Harvard Law Review, 105(5), 1045–1075. [En ligne] À jour le 12 mai 2023. Disponible sur : <https://doi.org/10.2307/1341520>.

³¹Noreau, P. (2000). *La norme, le commandement et la loi : le droit comme objet d'analyse interdisciplinaire*. Politique et Sociétés, 19(2-3), 153–177. [En ligne] À jour le 12 mai 2023. Disponible sur : <https://doi.org/10.7202/040229ar>.

sur elle. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extramaritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie »³².

Cette définition est toujours utilisée aujourd'hui et est d'ailleurs incluse dans le *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*. Les données révèlent qu'au Québec et au Canada, la violence conjugale est la forme la plus commune de violence faite aux femmes. En effet, selon les données déclarées par la police et les données autodéclarées, « les femmes sont plus susceptibles d'être victimes de certaines formes de violence, notamment : la violence entre partenaires intimes, les formes graves de violence conjugale, l'agression sexuelle et le harcèlement criminel »³³. Environ la moitié des auteurEs - présumés et déclarés par la police - de violence contre les femmes était un partenaire intime ou un ex-conjoint de la victime³⁴. Qui plus est, notons que selon l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, 70 % des actes de violence conjugale ne sont pas déclarés à la police.

Dans son Enquête sociale générale de 2019, Statistique Canada a constaté que 79 % des 107 810 victimes de violence familiale ou de violence conjugale signalées à la police étaient des femmes³⁵. Il a aussi été noté que plus de 30 % des femmes autochtones du Québec ont subi des agressions physiques et sexuelles commises par des conjoints³⁶. De même, 30 % des femmes en situation de handicap du Québec ont déclaré avoir survécu à une agression physique ou sexuelle commise par un partenaire intime, contre 17 % des femmes non handicapées³⁷. Les données montrent aussi que les femmes (34 %) étaient plus de deux fois plus susceptibles de déclarer avoir subi des formes de violence plus graves que les hommes (16 %) ³⁸. Comme les années précédentes, les taux de violence conjugale en 2019 étaient plus de 3,5 fois plus élevés chez les femmes que

³²Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). (2001). *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale et le plan d'action s'y rattachant*. [En ligne] À jour le 12 mai 2023. Publication no : 95-842. No. ISBN : 2-550-25162-8. Disponible sur : <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000625/>.

³³Statistique Canada. *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques*. [En ligne] Dernière modification : 30 novembre 2015. Disponible sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2013001/article/11766-fra.htm>.

³⁴*Ibid.*

³⁵Statistique Canada. (2021). *La violence familiale au Canada : Un profil statistique 2019*, par Shana Conroy, no 85-002-X au catalogue du Canada. 85-002-X (Ottawa : Statistique Canada) à l'art. 3 [Statistique Canada 2019].

³⁶Statistique Canada. (2021). *Violence entre conjoints : Expériences des femmes des Premières Nations, des Métis et des Inuits au Canada*, 2018, par Loanna Heidinger, no 85-002-X au catalogue (Ottawa : Juristat, 19 mai 2021) [En ligne] Disponible sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00007-fra.htm> [Note : voir le tableau 6 pour une ventilation détaillée de toutes les régions].

³⁷Statistique Canada. (2021). *Violence entre conjoints : Expériences des femmes handicapées au Canada*, 2018, par Laura Savage, no 85-002-X au catalogue (Ottawa : Juristat, 26 avril 2021) [En ligne] Disponible sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00006-fra.htm>

³⁸*Supra*, note 11(à confirmer)

chez les hommes³⁹. Un rapport de 2020 du ministère de la Sécurité publique du Québec a révélé qu'il y avait 19 906 victimes déclarées de violence conjugale, dont 71 % étaient des femmes⁴⁰.

2.2 Les manifestations de la violence conjugale au travail

Une observation de la situation actuelle de la violence conjugale au Québec nous permet de préciser le sujet: qu'en est-il plus précisément des manifestations de la violence conjugale en milieu de travail ? Le maintien en emploi et la protection du revenu sont des facteurs primordiaux de renforcement de la capacité des femmes de se soustraire d'une situation de violence conjugale. En effet, le travail étant le fondement même de l'autonomie financière, la précarité et l'absence de travail rémunéré maintiennent les femmes dans une dépendance économique envers leur conjoint. Ainsi, pour plusieurs d'entre-elles, « choisir la séparation consiste à choisir la pauvreté »⁴¹. En 2017, 75,7 % des femmes salariées âgées de 15 ans ou plus occupent un emploi à temps plein, comme 87,0 % de leurs homologues masculins. Les femmes étaient deux fois plus nombreuses (24,3 %) que les hommes (13,0 %) à occuper un emploi à temps partiel⁴². En 2017, le salaire hebdomadaire moyen des femmes travaillant à temps plein correspondait à 85,9 % de celui des hommes⁴³. La même étude confirme l'idée que de détenir un emploi est un facteur clé afin de quitter une relation abusive⁴⁴. Il ressort que de rester en emploi est souvent bénéfique pour les victimes, que ce soit en leur assurant une sécurité financière, en limitant leur exposition à l'agresseur, ou encore, en leur donnant l'occasion d'accéder à du soutien⁴⁵. Toutefois, les chiffres montrent que

³⁹ *Ibid.* .

⁴⁰ Québec, ministre de la Sécurité publique. (2020). *Statistiques criminalité au Québec : Principales tendances 2016*. Montréal.

⁴¹ Comité Politique de travail en violence conjugale (Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord, Centre Femmes aux Quatre Vents, la Maison des femmes de Baie-Comeau), *Pourquoi les femmes restent-elles dans une relation violente ?*. [En ligne] À jour le 15 mai 2023. Disponible sur <http://www.violenceconjugaleautravail.com/a-propos/>

⁴² Gouvernement du Québec. (2018). *Portrait des Québécoises, Édition 2018*. Conseil du statut de la femme, p. 23. [En ligne] Consulté le 9 septembre 2020 sur le site du Conseil du statut de la femme : www.csf.gouv.qc.ca

⁴³ Gouvernement du Québec. (2018). *Portrait des Québécoises, Édition 2018*. Conseil du statut de la femme, p. 28. [En ligne] Consulté le 9 septembre 2020 sur le site du Conseil du statut de la femme : www.csf.gouv.qc.ca

⁴⁴ Statistique Canada. (2016). *Violence familiale au Canada : un profil statistique, 2014*. [En ligne] Consulté sur le site de Statistique Canada le 9 septembre 2020 : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2016001/article/14303-fra.htm>

⁴⁵ Organisation internationale du travail (OIT). *Violence et harcèlement dans le monde du travail : Nouvelles orientations de l'OIT, 108e Conférence internationale du Travail - Adoption d'une nouvelle norme internationale du travail pour combattre la violence et le harcèlement au travail*, [En ligne] À jour le 15 mai 2023. Disponible sur : https://www.ilo.org/global/WCMS_711351/lang--fr/index.htm

malheureusement, 8,5 % des victimes de violence conjugale ont déclaré avoir perdu leur emploi à cause de la violence conjugale⁴⁶.

Dans ce contexte, la décision est encore plus difficile quand elle implique les enfants, puisque leur niveau de vie en sera inévitablement affecté ainsi que l'attribution de leur garde. Or, la sécurité financière que procure un emploi permanent et à temps plein peut aider les femmes à sortir de l'isolement créé par la violence conjugale. Cela permet également de conserver, autant que possible, leur domicile et leur niveau de vie, tant pour elles que pour leurs enfants.

Cela dit, la violence conjugale a longtemps été considérée comme un problème qui ne concerne pas les milieux de travail. Or, les critiques féministes questionnent cette distinction artificielle public/privé puisque la littérature actuelle montre que la violence conjugale se manifeste souvent au travail ou à proximité. D'ailleurs, une brève analyse de ladite littérature permet de souligner certaines « constatations clés »⁴⁷. Entre autres :

« -Les conséquences directes et indirectes de la violence conjugale coûtent aux employeurs canadiens plus de 77 millions de dollars par an ;

-38 % des personnes ayant déclaré être ou avoir été victimes de violence conjugale ont indiqué que cela avait nui à leur capacité de se rendre au travail (retards, absences ou les deux);

-53,3 % des personnes ayant déclaré être ou avoir été victimes de violence conjugale ont indiqué qu'au moins une forme de violence s'était produite sur leur lieu de travail ou à proximité de celui-ci;

Le lieu de travail peut être un lieu sûr pour la personne qui fait l'objet de violence à la maison. La sécurité financière assurée par le fait d'avoir un emploi et le temps passé loin de son agresseur peuvent aider la victime de violence à demander de l'aide ou à dresser un plan pour échapper à la relation. Par contre, le lieu de travail peut être dangereux pour les victimes car les agresseurs savent où les trouver »⁴⁸.

L'étude susmentionnée fait ressortir un fait précis : la violence conjugale n'est plus uniquement une question qui relève de la sphère privée. Ce type de violence s'insère dans la sphère publique et par conséquent, fournit une raison de plus voulant que la violence conjugale soit une responsabilité sociétale. De ce fait, elle doit être prise en

⁴⁶C. Nadine, MacGregor, Jennifer C.D, et MacQuarrie, Barbara J. (2015), *The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results From a Pan-Canadian Survey*, (2015) 57:7 Journal of Occupational and Environmental Medicine.

⁴⁷ En partenariat avec des chercheurs de l'Université Western en Ontario, le Congrès du travail du Canada (CTC), a mené la toute première enquête canadienne sur les effets de la violence conjugale en milieu de travail. Voir note 42.

⁴⁸ *Ibid.*

charge par de multiples acteurs sociaux ayant la possibilité d'intervenir et en l'occurrence, l'employeur occupe une place de choix.

En effet, selon une étude pancanadienne effectuée en 2014, c'est près d'une travailleuse sur trois qui a déjà subi de la violence conjugale⁴⁹ et pour plus de la moitié des victimes, la violence s'est poursuivie au travail. Selon cette étude, les principales formes de violence en milieu de travail étaient:

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

De même, plus de 80 % des victimes de violence conjugale rapportent que cette situation a pu affecter négativement leur rendement au travail⁵⁰. Enfin, nous devons ajouter que « [L]a violence conjugale au travail entraîne des conséquences collatérales sur les collègues de travail, et ce, surtout lorsque les violences affectent directement le climat de travail, augmentant la charge de travail de l'équipe, puis suscitant de nombreux enjeux de santé et de sécurité »⁵¹. De plus, plusieurs études indiquent qu'il existe une corrélation entre l'intrusion de la violence conjugale au travail et l'escalade des violences⁵². L'INSPQ souligne que « [L]'homicide conjugal est souvent le point culminant d'une trajectoire de violence conjugale qui a augmenté en sévérité et en intensité au fil du temps »⁵³. La présence de harcèlement de la part du conjoint au cours de la relation ou après la rupture est un facteur de risque reconnu pour l'homicide, considéré comme un « signe de danger imminent »⁵⁴. Cela confirme notamment

⁴⁹ *Supra*, note 47.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ Cox, R. avec la collaboration de Desmarais, M-E & Roy, S. (2019). *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec : rapport de recherche*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. [En ligne] https://sac.uqam.ca/upload/files/Violence_conjugale_reconnaissance_explicite_obligation_employeur_Cox_2.pdf

⁵² *Ibid.*

⁵³ Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), *Trousse média sur la violence conjugale*, 2019, en ligne (consulté le 8 juillet 2019); voir aussi : Christine Drouin et Julie Drolet, *Agir pour prévenir l'homicide de la conjointe : guide d'intervention*, Fédération de ressources d'hébergement pour femmes violentées ou en difficultés du Québec/Centre de recherche interdisciplinaire sur la violence familiale et la violence faite aux femmes, 2004, en ligne . <https://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/comprendre/homicide-conjugal>

⁵⁴ *Ibid.*

l'importance d'agir en prévention et le rôle de choix que peuvent occuper les employeurs dans le traitement de la violence conjugale en milieu de travail

3. Le cadre juridique interne

Le présent chapitre propose d'examiner brièvement les dispositions des lois du travail applicables en matière de violence conjugale, le droit québécois ne contenant aucun précédent pour le traitement de celle-ci comme une atteinte au droit à l'égalité des femmes. Au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵⁵, la *Loi sur les normes du travail*⁵⁶ (LNT), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁵⁷ (LSST) et le *Code civil du Québec*⁵⁸ (CcQ), principalement, réglementent différents aspects de la violence conjugale dans le domaine du travail. L'article 2087 du *Code civil du Québec* dispose que l'employeur doit protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. Cet article sera donc interprété comme incluant une obligation de prévention *incluant* la violence conjugale dans le cadre du travail. Toutefois, dans les deux sections suivantes, nous nous limiterons à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST).

3.1 La LNT

Au Québec, depuis 2018, la LNT traite de la question de la violence conjugale en offrant principalement des mesures permettant de conserver le lien d'emploi. Toutefois, elle n'offre aucune protection réelle ni de mesures préventives. La Loi inclut la violence conjugale dans sa liste de motifs légitimes et protégés d'absence au travail pour une personne salariée, notamment à l'article 79.01. Elle dispose qu'une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois pour des raisons de violences conjugales ou à caractère sexuel dont elle a été victime. Elle peut également s'absenter jusqu'à 104 semaines si elle a subi un préjudice corporel grave qui résulte directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper le poste qu'elle occupe habituellement. Dans tous les cas d'absences prolongées, la personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et de ce qui la motive. Lors de son retour, l'employeur doit la réintégrer dans son poste habituel et lui

⁵⁵*Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12, <<https://canlii.ca/t/6dmsf>>

⁵⁶*Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, <<https://canlii.ca/t/6dztd>>

⁵⁷*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1, <<https://canlii.ca/t/6f0jv>>

⁵⁸*Code civil du Québec*, RLRQ c CCQ-1991, <<https://canlii.ca/t/6dzcm>>

donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Advenant que son poste ait été aboli, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail. Si la personne salariée continue, pendant son congé, de cotiser aux régimes d'assurance collective et de retraite, l'employeur doit aussi le faire, sinon il s'expose à des poursuites en vertu de l'article 122 de la LNT. Depuis le 1er janvier 2019, les deux premières journées prises annuellement par une personne salariée, dans le cadre d'une absence pour cause de violence conjugale, à caractère sexuel ou d'acte criminel, sont rémunérées si celle-ci justifie trois mois de service continu. C'est un gain important puis qu'un congé payé pour cause de violence conjugale est une des nombreuses formes de soutien à laquelle les victimes de violence conjugale doivent avoir accès dans leur lieu de travail, et ce, même si souvent, la victime aura à s'absenter du travail bien plus que deux jours. Somme toutes, ces dispositions sont considérablement importantes puisque, comme mentionné subséquemment, le maintien en emploi est crucial pour les victimes de violences conjugales. Toutefois, les bénéfices offerts par la LNT n'offrent pas un régime de protection et en ce sens, ils sont plutôt lacunaires.

3.2 La LSST

L'objectif de la LSST est « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs ». La Loi permet donc de proposer un modèle privilégiant une dimension préventive dans la lutte contre la violence en milieu de travail. En effet, le droit de la travailleuse ou du travailleur à des « conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique » (art.9, LSST) répond à une obligation de prévention qui incombe à *l'employeurE*. Néanmoins, « si l'efficacité de la prévention passe par l'implication individuelle et collective, l'employeur a une position privilégiée pour prévenir et intervenir en faveur de la santé et de la sécurité »⁵⁹.

Le cadre juridique québécois a pu être interprété comme reconnaissant à l'employeurE une obligation de protéger les victimes corollaires, témoins d'une situation de violence

⁵⁹Projet régional de prévention et de sensibilisation en violence conjugale et dans les relations amoureuses. (2014). La violence conjugale une menace pour mon entreprise - Guide pour l'employeur. [En ligne] Consulté sur le site du Projet régional de prévention et de sensibilisation en violence conjugale et dans les relations amoureuses : https://www.rapportegalitaire.com/sites/default/files/La%20violence%20conjugale...%20-%20VF%20-%20PPT_0.pdf

conjugale dirigée envers un ou une collègue, sans plus. Ladite obligation découlait de l'obligation *générale* de l'employeurE de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité des travailleuses et travailleurs prévue à l'article 51 de la LSST⁶⁰, et plus particulièrement des paragraphes 3 et 5 de cet article :

« 51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

Il doit notamment: (...)

3) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur; (...)

5) utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur (...). »

Notons également que selon la jurisprudence des tribunaux québécois, le terme « santé » vise autant la santé mentale que la santé physique⁶¹. Une manifestation de la violence conjugale au travail ou à proximité est sans conteste un risque « pouvant affecter la santé et la sécurité » de la travailleuse visée. Rien ne permettait d'exclure du champ d'application de la LSST le risque de manifestation de violence conjugale sur le lieu de travail simplement parce que celui-ci prend son origine dans les relations intimes de cette dernière.

La LSST était alors claire sur un point: l'employeurE a une responsabilité envers les collègues de la travailleuse dont le partenaire ou l'ex-partenaire intime menace de commettre ou commet des actes de violence dans le milieu de travail. Considérant la dangerosité d'un homme qui suit cette dernière jusqu'au travail, en vertu de l'article 51 de la LSST et plus particulièrement son paragraphe 9, l'employeur devait « informer adéquatement » les autres travailleuses et travailleurs sur les risques reliés à leur travail en raison de la situation et leur assurer « la formation, l'entraînement et la supervision appropriés »⁶².

Au Canada, la violence conjugale au travail ou à proximité est déjà largement reconnue comme un risque professionnel. En Ontario, Alberta, Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador, la législation en matière de santé et de sécurité du travail vise

⁶⁰Sur le contenu autonome de l'article 51 de la LSST, voir *Domtar Inc. c. Québec* (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles), [1993] 2 R.C.S. 756.

⁶¹*Chagnon et Marché Bélair*, 2000 CLP 388.

⁶²De façon générale, l'employeur doit également « s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur » : paragraphe 3, LSST.art. 51,

explicitement la violence conjugale. Sans texte législatif ou réglementaire explicite, au Manitoba et en Colombie-Britannique, les employeurEs sont tout de même considérés avoir un devoir en matière de violence conjugale dans le cadre de leurs obligations relatives à la violence au travail⁶³.

Jusqu'en 2021, le Québec accusait donc un retard sur le plan de la réglementation de la violence conjugale au travail ou à proximité. La *Loi sur la santé et de la sécurité* et les règlements en découlant étaient muets à cet égard et la CNESST n'avaient pas pris de position à ce sujet à ce moment⁶⁴.

Or, après 45 ans d'inaction, le Québec se devait d'intervenir, de suivre les mouvances internationales, provinciales et territoriales et de moderniser le régime de santé et sécurité au travail. Cela impliquait alors de reconnaître explicitement dans la LSST l'obligation de l'employeurE à prévenir la violence conjugale dans le milieu de travail. Sanctionné le 6 octobre 2021, le Projet de loi 59, devenant la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*⁶⁵ (LMRSST) modifie la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) ainsi que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Les modifications à l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) imposent aux employeurEs y étant assujettis de nouvelles obligations; ces derniers doivent notamment:

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

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

Au Québec, la LMRSSST a rendu les mécanismes de participation et de prévention obligatoires pour l'ensemble des milieux de travail. La Loi dispose qu'un régime intérimaire soit en vigueur et qu'il se prolonge jusqu'à l'entrée en vigueur par décret gouvernemental des dispositions réglementaires sur les mécanismes de prévention:

⁶³*Supra*, note 46.

⁶⁴*Supra*, note 51.

⁶⁵*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c 27

« 300. Le gouvernement édicte, au plus tard le 6 octobre 2025, un règlement visé aux paragraphes 17°, 17.1°, 22°, 23°, 24° et 24.1° du premier alinéa de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, édictés, modifiés ou remplacés par l'article 232 de la présente loi, à défaut pour la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail d'en adopter un avant le 6 octobre 2024.

Un règlement visé au premier alinéa doit prendre en compte les réalités propres aux femmes et aux hommes »⁶⁶.

Enfin, la Loi prévoit que le ministre doit, au plus tard le 6 octobre 2026, produire un rapport sur son application, lequel sera déposé à l'Assemblée nationale. La loi prévoit des « modifications de concordance ainsi que des mesures transitoires et finales, notamment les mécanismes intérimaires qui sont applicables dans un établissement jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions visant les mécanismes de prévention et de participation dans un établissement, lorsqu'aucun de ces mécanismes n'est déjà mis en place conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail »⁶⁷.

Ce sont en partie les stratégies de mise en œuvre de cette nouvelle obligation de protection qui incombe à l'employeurE que cet essai propose d'analyser, et ce, à l'aune des principes adoptés dans la C190 en 2019.

4. Le cadre juridique international

Bien que la *Déclaration universelle des droits de l'homme*⁶⁸ (1948) et que le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*⁶⁹ (1966) prohibe tous deux la discrimination, le premier outil qui s'attardera vraiment à la question de la discrimination envers les femmes verra le jour en 1979. C'est la *Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes*⁷⁰, et son Protocole facultatif, qui deviendront les premiers outils juridiques expressément consacrés à la

⁶⁶Assemblée Nationale du Québec, Projet de loi 59 (2021, ch 27), *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1^e session, 42^e législature, Éditeur officiel du Québec.

⁶⁷*Ibid.*

⁶⁸Assemblée générale des Nations unies (1948), *Déclaration universelle des droits de l'Homme* (217 [III] A), Paris, [En ligne] <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

⁶⁹Assemblée générale des Nations unies (1966), *Pacte international relatif aux droits civils et politiques -PIDCP* (2200 A (XXI)), New York, [En ligne] <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

⁷⁰Assemblée générale des Nations unies (1993), *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes* (A/RES/48/104), [En ligne] <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N94/095/06/PDF/N9409506.pdf?OpenElement>

discrimination faite aux femmes. Ce qui différencie donc la CEDEF des autres outils juridiques réside dans l'appréhension de la notion de discrimination qui ne se limite pas à celle faite par la loi : elle tient maintenant compte des effets de celle-ci sur le statut des femmes. Plus encore, l'article 2 impose une obligation positive envers les États :

« Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à (...) [nous soulignons] »

Le prochain chapitre permettra de présenter la nouvelle Convention et sa Recommandation de l'OIT, notamment en soulignant également quelques-uns des débats et des discussions ayant précédé son adoption, afin de finalement situer son importance dans notre réflexion sur le *gender mainstreaming*.

4.1 La Convention sur la violence et le harcèlement et sa Recommandation (C190 et R206)

Seule organisation tripartite des Nations Unies, l'OIT est composée de représentants des gouvernements, des employeurEs et des travailleurEs. C'est en juin 2019 qu'elle adopte la *Convention sur la violence et le harcèlement (C190)* et sa *Recommandation (R206)*. Révolutionnaire, la C190 se veut un outil de droit international définissant l'expression « violence et harcèlement basés sur le genre » comme « la violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel » et ce, à l'article premier⁷¹. Elle appelle les gouvernements à prendre des mesures pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement en milieu de travail, y compris envers les travailleurEs domestiques, les travailleurEs du secteur informel et les travailleurEs migrantEs, et encourage la coopération entre les employeurEs et les travailleurEs pour prévenir ces problèmes. C'est dans les principes fondamentaux qu'on retrouve les indications pour la mise en œuvre de la Convention. Afin d'atteindre son objectif, elle aborde aussi la question de la responsabilité de l'employeurE en matière de prévention contre la violence et le harcèlement. Effectivement, l'article 9 mentionne que les Membres doivent « adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur

⁷¹ Voir également la Convention sur l'égalité de rémunération (C100) et la Convention concernant la discrimination (emploi et profession)(C11).

degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable ». Avec C190, le droit international s'intéresse également à la question de la violence envers les femmes, y compris la question de la violence conjugale, dans un contexte de *prévention*⁷². C'est à l'article 10 f) que C190 souligne la reconnaissance des « (...) effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, [les États parties doivent] atténuer son impact dans le monde du travail ». Au sens de la Convention, cela inclut également la violence conjugale. Elle reconnaît que la violence et le harcèlement au travail peuvent avoir un impact disproportionné sur les travailleuses en raison de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre, de leur statut matrimonial, de leur état de grossesse, de leur statut parental ou de tout autre statut similaire.

Toutefois, il est judicieux de se référer à la *Recommandation sur la violence et le harcèlement* (R206) comme outil complémentaire venant compléter les dispositions de C190 et visant à renforcer la mise en œuvre de la Convention en permettant aux États membres de faire part de leurs préoccupations et de recevoir des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer la protection contre la violence et le harcèlement au travail. La première section adresse la « protection et la prévention », s'ensuit la section sur le « contrôle de l'application, les moyens de recours, de réparation et d'assistance » pour se conclure par « les orientations, la formation et la sensibilisation ». La Recommandation, dans ses principes fondamentaux (à l'article 2), mentionne expressément que la mise en œuvre impliquera la sécurité et la santé au travail. C'est dans la section II sur la protection et la prévention que R206 établit une liste non exhaustive de pratiques exemplaires qui pourraient, et devraient, être incluses dans une politique interne. À titre d'exemple, il est mentionné que les Membres devraient, selon le cas, affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés, établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables, préciser les droits et obligations des travailleurEs et de l'employeurE, comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête,

⁷²Organisation internationale du Travail, (2019), *Adoption d'une nouvelle norme internationale du travail pour combattre la violence et le harcèlement au travail*, [En ligne] : <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711351/lang--fr/index.html>.

prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées, comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d’alerte contre la victimisation et les représailles, etc. Évidemment, R206 doit être interprétée en fonction de C190, ce qui nous ramène à l'article 9, brièvement mentionné plus haut. Ledit article implique donc que des mesures soient prises, mais qu'elles soient « appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable ». Cela implique que les États membres doivent prendre des mesures pour aborder la dimension de genre dans la prévention et la protection contre la violence et le harcèlement au travail, y compris la collecte de données sur les types de violence et de harcèlement subis par les travailleurEs en fonction de leur genre. En outre, les États membres doivent veiller à ce que les moyens de recours soient accessibles et adaptés aux besoins des travailleurEs de tous genres et à ce que les programmes de formation soient inclusifs et sensibilisent aux questions de genre.

Spécifiquement, en matière de violence conjugale, l’article 18 de la Recommandation édicte que :

« Les mesures appropriées visant à atténuer l’impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l’article 10 f) de la convention pourraient comprendre:

- a) un congé pour les victimes de violence domestique;
- b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;
- c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu’il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences;
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l’évaluation des risques sur le lieu de travail;*
- e) un système d’orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique. [nous soulignons] »⁷³.

⁷³OIT. (2019) *Recommandation (N°206) sur la violence et le harcèlement*, 2019 (R-206), en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO

Ainsi, une obligation de *prévenir* la violence conjugale dans les milieux de travail apparaît pour la première fois dans la norme internationale.

4.2 La genèse

Le présent chapitre propose un aperçu de la procédure ayant mené à l'adoption de la Convention. La genèse de C190 remonte à la décision prise par la Conférence générale de l'OIT en 2014 d'élaborer une norme internationale sur la violence et le harcèlement au travail. Ce processus a été lancé en raison de la reconnaissance croissante de la violence et du harcèlement au travail comme un problème majeur, notamment pour la santé et la sécurité des travailleuses.

Or, pour qu'un instrument de droit international soit adopté à l'OIT, certaines règles de procédure s'appliquent. Effectivement, l'OIT propose un étoffé *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du Travail*⁷⁴. Ce guide permet de clarifier le processus. Tout d'abord, les conventions, comme les recommandations sont adoptées à la Conférence internationale du travail (CIT): ce fût également le cas avec la *Convention sur la violence et le harcèlement*. La *Constitution de l'OIT*⁷⁵, qui encadre la majorité des règles de procédure, prévoit notamment en son article 19 que :

« 1. Si la Conférence se prononce pour l'adoption de propositions relatives à un objet de l'ordre du jour, elle aura à déterminer si ces propositions devront prendre la forme: a) d'une convention internationale;

b) ou bien d'une recommandation, lorsque l'objet traité ou un de ses aspects ne se prête pas à l'adoption immédiate d'une convention.

2. Dans les deux cas, pour qu'une convention ou qu'une recommandation soient adoptées au vote final par la Conférence, une majorité des deux tiers des voix des délégués présents est requise. »

⁷⁴Bureau international du Travail (BIT). (2012). *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail* (Édition révisée). Genève : BIT, Département de Normes internationales du Travail. [En ligne] À jour le 12 mai 2023. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_192634.pdf.

⁷⁵ Bureau international du Travail (BIT). (1919). *Constitution de l'Organisation internationale du Travail*. [En ligne] À jour le 12 mai 2023. Disponible sur : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

L'ordre du jour de la Conférence est déterminé par le Conseil d'administration en vertu de l'article 14 de la Constitution. À sa 325^e session (octobre-novembre 2015), le Conseil d'administration du *Bureau international du Travail* (BIT) a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 107^e session en juin 2018 de la CIT une question normative intitulée: « La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail ». Au total, les gouvernements de 85 États Membres ont répondu, dont 50 ont indiqué avoir consulté les organisations d'employeurEs et de travailleurEs les plus représentatives. Plusieurs États Membres ont envoyé les réponses des organisations d'employeurEs et de travailleurEs soit séparément, soit avec leurs propres réponses. Certaines organisations ont répondu directement tandis que d'autres ont fait parvenir directement leurs réponses au Bureau⁷⁶. À sa 325^e session (octobre-novembre 2015), le Conseil d'administration a également décidé de convoquer une Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, laquelle était chargée de lui donner des orientations sur la base desquelles il a examiné, à sa 328^e session (octobre-novembre 2016), les travaux préparatoires en vue de la première discussion par la Conférence d'un ou de plusieurs instruments possibles.

En application de l'article 39, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, le Bureau a élaboré un rapport préliminaire (*Rapport V (I)*) qui passe en revue la législation et la pratique de différents pays et qui a été transmis aux États Membres, accompagné d'un questionnaire, au mois de mai 2017. Les États Membres étaient invités à communiquer leurs réponses avant le 22 septembre 2017, après avoir consulté les organisations d'employeurEs et de travailleurEs les plus représentatives. Ces consultations sont obligatoires pour les États qui ont ratifié la Convention (C144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

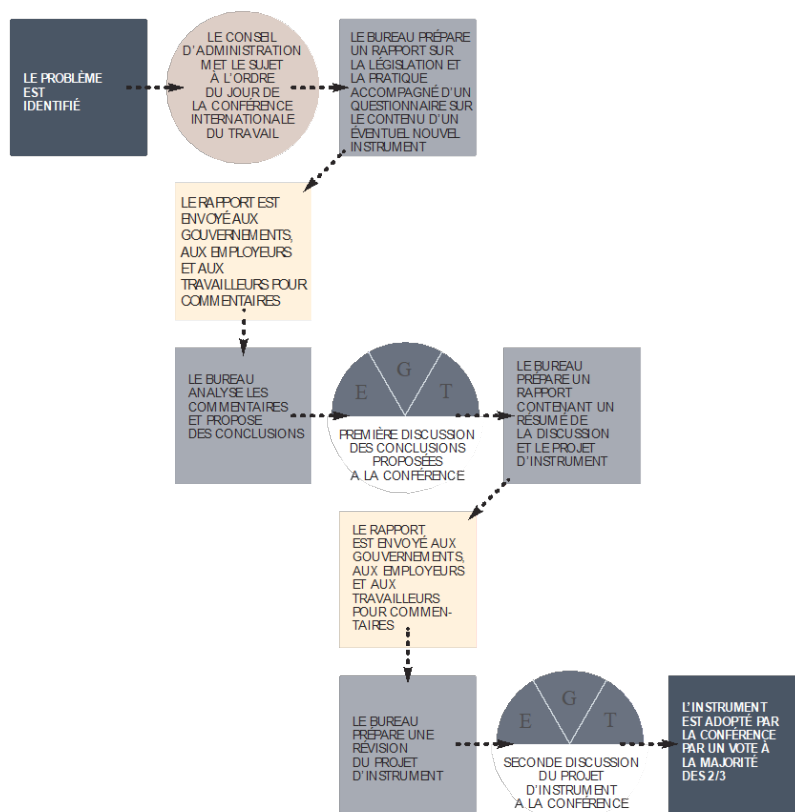
Ainsi, en novembre 2015, le Conseil d'administration inscrit la question à l'ordre du jour de la CIT de 2018. Vient ensuite la réunion tripartite d'experts de l'OIT en octobre

⁷⁶Pour les détails, voir la section les sources des travaux préparatoires de l'OIT dans les *Références*, voir les pages 63 et 64.

2016. En avril 2017, le *Rapport blanc* (BIT 2017) du Bureau international du travail voit le jour: il prévoit alors l'étude du droit et de la pratique ainsi qu'un questionnaire. S'ensuit le *Rapport jaune* (BIT 2018a) , en mars 2018, qui fournit ainsi les réponses au questionnaire susmentionné ainsi que les potentielles conclusions possibles en vue d'une convention et d'une recommandation. La CIT ouvre ensuite sa première discussion en juin 2018, et inscrit ce point à l'ordre du jour de la Conférence de 2019. Le *Rapport brun* (OIT 2018a) voit le jour en août 2018 et relève les commentaires du BIT en plus d'une proposition de textes pour la Convention et la *Recommandation*. En mars 2019, le *Rapport bleu* est publié (OIT 2019e): ce dernier sert notamment à commenter le *Rapport brun*. Le 14 et le 15 mars 2019 prévoient des consultations tripartites informelles et en juin 2019 vient la discussion finale de la CIT en vue de l'adoption des deux instruments⁷⁷. La Convention a été adoptée lors de la 107e session de la Conférence générale de l'OIT en juin 2019.

⁷⁷Organisation internationale du travail-OIT (2021), *La violence et le harcèlement dans le monde du travail : Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, [En ligne] <https://c190guide.ilo.org/fr/ratifiez-c190-chapitres/chapitre-1/>

Adoption d'une norme internationale du travail



THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION WWW. ILO. ORG Modena, 20 -22 february 2008 Michele Colucci

4.3 L'analyse des travaux préparatoires

Bien que la majorité des gouvernements aient soutenu l'adoption de la Convention, certaines questions furent plus litigieuses que d'autres. Certains pays ont notamment exprimé certaines réserves quant à l'impact d'un tel outil sur les petites et moyennes entreprises. Le relativisme culturel dans l'interprétation du texte fût également soulevé. Néanmoins, un débat considérablement marquant fût celui entourant l'application de la notion de « genre ». Or, ultimement, la grande majorité des participants en ont soutenu l'inclusion, permettant aussi de reconnaître et nommer les inégalités et les rapports de pouvoir qui subsistent dans le monde du travail. Cela implique également un premier pas vers des actions concrètes pour y remédier.

Or, dans le cadre de cet essai, nous nous limiterons à l'analyse des discussions entourant la notion de *gender mainstreaming* qui ressort également des travaux préparatoires⁷⁸: cela a été discuté comme approche permettant de garantir la mise en œuvre de la Convention de façon efficace et inclusive. À cet effet, nous pouvons souligner les propos de Mme Clarke Walker, représentante syndicale canadienne :

« Nous sommes aussi convenus qu'il était nécessaire d'adopter une approche intégrée et inclusive pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et que chacun avait un rôle à jouer à cet égard. Ainsi, je pense que les instruments que nous sommes en train d'élaborer mettront en évidence la capacité de l'OIT à anticiper les changements, résisteront à l'épreuve du temps et offriront la souplesse nécessaire pour répondre aux défis du monde du travail de demain ».

Ces propos ont également été appuyés par M. Patry , président de la Commission, rapporté dans le Compte rendu provisoire du Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail (107e session, Genève, mai-juin 2018 , Séance plénière) :

« Ce n'est pas en restant sans rien faire que l'on mettra fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Il faut une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux multiples causes et facteurs de risque sous-jacents. La commission a constaté que nous avons tous un rôle à jouer pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle a débattu des définitions et du champ d'application proposés. De l'avis de certains, ceux-ci étaient trop larges pour permettre une action efficace et ciblée. Pour d'autres, au contraire, ils offraient une certaine souplesse, gage d'adaptabilité à tous les contextes nationaux. La commission a également réfléchi à la manière de garantir de véritables droits et une véritable protection tout en tenant compte du fait que les pays ne traitent pas de la même façon la question de la violence et du harcèlement. »

Il a ensuite été convenu par le BIT dans *le Rapport V (1) : Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*⁷⁹ (Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018, BIT) du besoin de définir « clairement les responsabilités des employeurs des secteurs public et privé, des travailleurs et de leurs organisations respectives, ainsi que des gouvernements », et de l'importance des

⁷⁸ Pour les détails et références des travaux préparatoires de l'OIT, voir les pages 63 et 64.

⁷⁹ *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail – Rapport V(1)* – Texte de convention proposé et question aux états: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637139.pdf

stratégies conjointes et de la collaboration (BIT, 2016a, annexe I, paragraphes 16-29, et chapitre 8).

Le *Rapport V* mentionné précédemment précise qu'à « l'heure actuelle, aucune norme juridique internationale ne traite de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, n'en donne une définition ni n'en délimite les contours⁸⁰ ». La réunion d'experts a conclu qu'il était nécessaire d'adopter de toute urgence un ou plusieurs instruments qui définissent une « stratégie claire, globale et intégrée pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement ». Cela fait écho aux propos de Katherine Lippel mentionné précédemment. Le même rapport précise également que « [B]ien qu'un consensus semble se dégager sur le fait que la protection contre la violence et le harcèlement devrait s'appliquer à la majorité, le *Rapport V (I)* indique que seuls quelques pays ont adopté une approche intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement et que les réponses apportées sont souvent purement ponctuelles, de nombreux travailleurs n'étant en conséquence pas suffisamment protégés. Il est donc essentiel de décider de la forme de l'instrument pour que la commission sache bien ce qu'elle est en train de négocier. Le groupe des travailleurs n'a aucune intention de négocier une convention qui serait difficile à ratifier; il est au contraire favorable à une convention inclusive qui puisse être ratifiée et appliquée ». Les travaux préparatoires soulignent aussi que « [D]e nombreux pays, au moins 61 des 80 pays étudiés (soit 76%), ont une politique nationale de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ils ne sont pas nombreux, en revanche, à considérer le problème dans son ensemble, et ils limitent fréquemment leur action à certaines formes de violence, par exemple le harcèlement sexuel. »⁸¹. Qui plus est, les politiques nationales sont loin d'inclure systématiquement la violence conjugale comme un risque.

En 2016, Katherine Lippel s'est arrêtée sur la question des outils en droit international, plus spécifiquement à l'OIT, en posant le reproche que ces derniers adressaient les questions de la violence en milieu de travail de façon morcelé et non systématiquement:

« Second, this overview, particularly in relation to the different international regulatory instruments examined, shows that, thus far, the ILO instruments have addressed workplace violence

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail – Rapport V (I) – Revue de la législation et pratique des pays membres - Soumission du questionnaire aux États (mai 2017) :* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf

in a piecemeal way. As we have seen, there is no overarching convention of the ILO that addresses workplace violence from a holistic perspective, although bits and pieces of different instruments address specific sub-categories of violence in some sectors. Specific instruments target specific types of violence in particular sectors, or promote protections of particular types of workers. No instrument yet exists that promotes an overarching approach providing guiding principles and shaping policy requirements to address the need for protection of all workers from all forms of occupational violence.»⁸².

Lippel privilégierait une approche holistique : en ce sens, C190 et sa Recommandation semblent correspondre à cette approche. Un traitement holistique de la violence au travail, comme proposé par Lippel ci-haut, implique donc une approche globale qui tienne compte de tous les facteurs de risques et des multiples aspects du problème. On peut également ressortir la nécessité d'un outil standardisé. Quitte à répéter des propos mentionnés auparavant, une telle approche se doit aussi de proposer des pratiques exemplaires ou du moins d'y tendre en matière de prévention, sensibilisation, formation et communication. Cela nécessite aussi les politiques de prévention, les procédures et les multiples protocoles.

Les travaux menant à l'adoption de la Convention ont été commandés en 2016 par le *Gender, Equality and Diversity Branch* de l'OIT. Un débat a eu lieu à savoir si un instrument sur la violence à l'égard des femmes serait préférable à un instrument sur la violence en général mais comportant une dimension de genre (nous y reviendrons dans la section sur le mainstreaming). Ces travaux et rapports font également état des débats qui ont eu lieu sur la nécessité d'une convention spécifique sur la question de la violence et du harcèlement. Plusieurs ont soutenu que la définition se devait d'être large: particulièrement afin d'inclure toutes les formes de violence et de harcèlement, y compris la violence conjugale. Cela dit, nous pouvons également soulever un plaidoyer en faveur d'une définition plus limitée qui se concentre sur les cas de violence et de harcèlement au travail:

« Dans un souci d'assurer que la nouvelle norme fournisse des indications claires et de portée universelle, tout en reconnaissant la diversité de systèmes législatifs à travers le monde, les délégués ont décidé de laisser à la discrétion des États de définir « violence et harcèlement » soit comme un seul concept soit comme des concepts distincts, pourvu qu'ils respectent les paramètres énoncés à l'article 1a) de la Convention »⁸³.

⁸²Lippel, K. (2016). *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, ILO Working Paper no 5. International Labour Office (ILO).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf

⁸³Pôle Berenstein – Droit du travail et de la sécurité sociale, (2020) *La Convention OIT n° 190 au regard de la réalité suisse des plaintes pour harcèlement au travail*, Genève, en ligne :

<https://www.unige.ch/droit/berenstein/application/files/9015/8400/4659/Brochure-Pole-Berenstein-web.pdf>

Néanmoins, les délégués tripartites ont conclu qu'un seul concept de « violence et harcèlement » était préférable à des définitions distinctes. Ces multiples travaux, ayant précédé l'adoption de C190 et R206, soulignent également que:

« [I]e lieu de travail est propice à la prévention de la violence domestique, même lorsque cette violence a lieu ailleurs, car il permet de sensibiliser les différents acteurs à la question de l'égalité entre les sexes et de repérer et d'aider les victimes, qui se heurtent parfois à des obstacles pour rester sur le marché du travail. Un nombre croissant, qui reste néanmoins modeste, de lois et de conventions collectives prévoit des mesures liées au travail pour remédier aux conséquences de la violence domestique, notamment l'octroi de congés et d'une aide aux victimes. En outre, un petit nombre de pays interdisent la violence domestique à caractère économique et l'exercice d'un contrôle coercitif comme des formes de violence qui empêchent les victimes d'accéder à l'emploi et de s'y maintenir et peut les priver des moyens financiers dont elles auraient besoin pour quitter une relation de maltraitance. »⁸⁴.

Plus spécifiquement, le Rapport susmentionné du BIT mentionne qu'à la 325^e session, la question peut se résumer ainsi :

« Pratiquement tous les orateurs ont exprimé leur soutien à la question sur la violence contre les femmes et les hommes sur le lieu de travail [...] Les employeurs, entre autres, ont proposé que, avant d'en faire une question normative, il faudrait peut-être préciser les contours de son champ d'application» (BIT, 2015a, paragraphe 20). Le Conseil d'administration a donc décidé «d'inscrire à l'ordre du jour de la 107^e session (juin 2018) de la Conférence une question sur "La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail" en vue d'une action normative» et «d'organiser une réunion tripartite d'experts chargée de donner des orientations sur la base desquelles le Conseil d'administration examiner[ait], à sa 328^e session (novembre 2016), les préparations pour la première discussion par la Conférence des possibles instruments» (BIT, 2015a, paragraphe 33 a) et b)).

C'est dans cette optique qu'une définition de la violence dans le secteur des services a été adoptée en 2003, lors de la réunion tripartite d'experts de l'OIT qui a abouti à l'élaboration du Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène (BIT, 2004). Selon cette définition, le terme violence désigne «toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail». En 2016, les experts de la réunion sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail sont partis de la définition de 2003 et ont décidé d'en élargir le champ. Ainsi, comme indiqué plus haut, ils ont opté pour la notion de «violence et harcèlement» au sens de «continuum de comportements et de pratiques inacceptables susceptibles de causer un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle», en précisant qu'il importait de «faire une distinction entre les diverses formes de violence et de harcèlement et les diverses situations dans lesquelles elles se produisent, car elles peuvent appeler des réponses différentes » (BIT, 2016a, annexe I).

La réunion tripartite d'experts, qui s'est tenue à Genève du 3 au 6 octobre 2016, a adopté une série de conclusions dont le Conseil d'administration a autorisé la publication et la diffusion lors de sa 328^e session (octobre-novembre 2016). Parallèlement aux conclusions, le rapport du BIT a été produit, relatant alors que les experts suggéraient

⁸⁴*Supra*, note 81.

de remplacer le terme «violence» par «violence et harcèlement» dans l'intitulé de la question : « L'une de ces conclusions proposait de modifier le libellé de la question en employant «les termes “violence et harcèlement” en lieu et place de “violence” uniquement, afin que les comportements inacceptables, sous toutes leurs formes, soient appréhendés et combattus de manière adéquate» (BIT, 2016a, paragraphe 12, et annexe I, paragraphe 33) ».

Ledit rapport et les conclusions proposées ont été élaborés à partir des réponses des gouvernements et des organisations d'employeurEs et de travailleurEs, qui sont reproduites en substance dans la partie suivante. Les commentaires du Bureau figurent, pour chaque question, immédiatement après les réponses reçues. On trouvera les conclusions proposées à la fin du rapport. Le Bureau a également tenu compte des contributions apportées et des avis exprimés pendant la réunion tripartite d'experts susmentionnée pour élaborer ledit rapport et les conclusions proposées.

4.4 Apport de la Convention C190

Bien que soulevé précédemment, nous croyons nécessaire de préciser l'apport de C190 au droit international. La nouvelle *Convention sur la violence et le harcèlement* innove puisqu'elle mentionne de façon explicite ce caractère « genré », propre aux rapports sociaux de sexe, notamment en milieu de travail. C'est donc dans cette optique qu'elle devra être comprise et traitée et ce, *incluant dans les milieux de travail* :

« Une compréhension genrée de la violence conjugale imbrique en effet deux dimensions : l'une quantitative – les femmes sont davantage victimes que les hommes –, l'autre qualitative – la violence conjugale s'enracine dans des rapports de domination. En ce sens, le phénomène de la violence conjugale se distingue du conflit dans lequel les deux parties peuvent prendre part ; il renvoie davantage au contrôle exercé par la domination de l'un sur l'autre et se caractérise par des actes violents répétés dans le temps »⁸⁵.

En somme, la reconnaissance de violences genrées représente une avancée dans le droit international et cela permet de croire qu'une nouvelle approche plus dynamique et féministe du droit facilitera la mise en place de programmes axés sur le vécu des

⁸⁵Delage, P. (2017). *Violences conjugales: Du combat féministe à la cause publique*. Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.delag.2017.01>

femmes, les réalités de l'époque et offrant ainsi des services adaptés à leurs besoins.

Ainsi, l'article 1(a) de la Convention donne la première définition internationale de la violence et du harcèlement *dans le monde du travail*:

« [...] ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre. »

S'ensuit au paragraphe (b) du même article de la définition de la violence et le harcèlement *fondés sur le genre*, qui va comme suit:

« [...] de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel. »

Toutefois, le Bureau International du Travail (BIT) fait remarquer que si de plus en plus de pays adaptent leurs législations ou légifèrent directement sur la question, les définitions sont variables. Néanmoins, il souligne également que les États ont une latitude afin de définir la violence et le harcèlement comme concept unique ou encore par des définitions distinctes⁸⁶. S'ils doivent se conformer au droit international, les États sont tout de même libres dans la législation et la réglementation nationales de déterminer quels comportements ou pratiques sont ou seront considérées comme de la violence ou du harcèlement. Une certitude, toutefois, réside dans l'obligation prévue par la Convention « [d']établir des mécanismes efficaces de prévention et de protection contre tous les comportements et pratiques inacceptables [art. 1. 2)] »⁸⁷.

Autre nouveauté, la Convention offre un champ d'application large dans relativement au statut d'emploi des travailleuses visées par la Convention, ainsi qu'une conception large de l'étendue des lieux et des contextes dans lesquels une travailleuse peut être protégée. En l'occurrence, le statut contractuel n'est plus un enjeu, comme précisé en son article 2 : « (...) quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles,

⁸⁶ ILO, *La Convention n°190 et la Recommandation n°206 en bref*, Service du genre, de l'égalité et de la diversité & OITSIDA, Département des conditions de travail et de l'égalité, [En ligne] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740221.pdf

⁸⁷ *Ibid.*

les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur ». Évidemment, une telle proposition se veut innovante, notamment pour les femmes ayant des emplois à statut précaire, et n'ayant jamais bénéficié de telles protections, nommons par exemple le cas des aides à domiciles étrangères . De plus, la Convention s'applique sur les lieux du travail, mais également lorsque ces gestes ont lieu « en lien avec ou du fait du travail » : cela couvre aussi bien le trajet qu'une activité sociale liée au travail comme un cocktail dînatoire, par exemple.

5. Stratégie politique: le *gender mainstreaming*

Selon Pierre Ansart, les stratégies politiques et les systèmes idéologiques sont intimement liés⁸⁸. Ces stratégies peuvent être fondées sur un système de valeurs, un idéal ou une vision commune. La section suivante explorera comment, en l'espèce, différentes instances cherchent à atteindre l'égalité des genres via le *gendermainstreaming*.

5.1 Le *mainstreaming* en droit international

Afin de mieux comprendre comment l'ONU promeut l'égalité des genres à travers le *gender mainstreaming*, nous poursuivrons avec une rapide analyse de ladite pratique. Le recours à la notion de *gender mainstreaming*, ou l'approche intégrée de genre, est devenue populaire à la suite de la Conférence sur les femmes de Beijing des Nations Unies en 1995. La Conférence a souligné l'importance de l'égalité de genre dans les politiques de développement et a appelé à l'intégration de l'égalité dans les objectifs, les stratégies et les actions ainsi que les politiques et les programmes de développement. Cette conférence a contribué à populariser la notion de *mainstreaming* dans le cadre des pratiques onusiennes et dans la communauté internationale. Depuis, l'approche intégrée de genre est devenue un élément essentiel des politiques de développement de l'Organisation et est considérée comme une approche essentielle pour promouvoir l'égalité de genre et atteindre les objectifs de développement durable. C'est en 1997,

⁸⁸Ansart, P. (1977). *Idéologie stratégique et stratégie politique*. Cahiers Internationaux de Sociologie, 63, 223–242. [En ligne] <http://www.jstor.org/stable/40689797>

soit peu après la Conférence susmentionnée, que le Conseil Économique et Social (ECOSOC), qui se veut l'un des organes principaux de l'ONU, définit officiellement le *gender mainstreaming*:

« Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels. It is a strategy for making the concerns and experiences of women as well as of men an integral part of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres, so that women and men benefit equally, and inequality is not perpetuated. The ultimate goal of mainstreaming is to achieve gender equality »⁸⁹.

À ce jour, cette définition se retrouve toujours sur le site de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dans la section du site précisant les outils d'atteinte de l'égalité des genres. L'objectif est donc la transformation de structures sociales et institutionnelles inégales en structures égales et justes pour les hommes et les femmes⁹⁰.

Ainsi, selon Carolyn Hannan, directrice de la Division de la promotion de la femme de l'ONU, la responsabilité de la « mise en œuvre de la stratégie de mainstreaming incombe à l'ensemble du système et aux plus hauts niveaux des agences » (Nations Unies). Plus spécifiquement, elle défend des mécanismes de responsabilité adéquats pour le suivi des progrès:

« Management levels should develop adequate accountability mechanisms for monitoring progress with mainstreaming. One means of ensuring accountability is to establish clear indicators of progress which can be monitored over time by management. Although the mainstreaming strategy requires a shift of responsibility for promoting gender equality from specialists to all personal, especially management levels, this does not imply that gender specialists are no longer required. The need for specialist support can be increased with the implementation of the mainstreaming strategy, particularly during initial periods. Gender specialists should, however, have new roles – catalysing, advising and supporting the efforts of others rather than doing mainstreaming themselves. Effective roles for gender specialists requires adequate allocation of resources, clear mandates and strategic location within organizations. Specialists require the strong support of, and direct access to, senior management levels »⁹¹.

⁸⁹International Labour Organization-ILO, (2022), *Gender Equality Tool*, en ligne: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, United Nations (2001), *The Development of the Gender Mainstreaming Strategy*, [En ligne] <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet3.pdf>

À la question du comment, elle répond que la première étape est d'évaluer les liens entre l'égalité des sexes et la question, ou le secteur, sur lequel on travaille: « This involves understanding why promotion of gender equality is important for securing human rights / social justice for both women and men, as well as for achievement of development goals.»⁹². Deuxièmement, les opportunités d'introduire des perspectives de genre doivent être identifiées. Enfin, une approche ou une méthodologie doit également être identifiée pour réussir à incorporer la perspective de genre dans ces tâches de travail de manière à pouvoir plus facilement influencer les objectifs, les stratégies, l'allocation des ressources et les résultats⁹³. L'OIT, comme agence spécialisée de l'ONU, fonctionne sous le même modèle. L'élaboration et la mise-en-œuvre de C190 en est une démonstration.

5.2 Le *mainstreaming* en droit canadien et québécois

Nous verrons maintenant comme le *gender mainstreaming* se traduit en droit québécois. La vague féministe en droit international crée de solides fondations pour le développement d'un nouveau cadre analytique et le projet de l'analyse différenciée des sexes émane tout d'abord de revendications féministes datant de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes qui s'est tenue à Beijing en 1995⁹⁴.

Le Québec et le Canada se dotent tous les deux d'approches visant à satisfaire leur engagement: « Le modèle québécois d'analyse différenciée (...) a comme objectif de transformer les rapports hommes / femmes afin d'en finir avec la discrimination structurelle. Le modèle canadien d'analyse comparative (...) lors de l'élaboration d'une politique, il suffit de s'assurer qu'elle soit juste autant pour les hommes que pour les femmes »⁹⁵. La violence et le harcèlement liés au travail sont parfois traités dans une politique générale relative à l'égalité et à la non-discrimination. Elle reconnaît la

⁹²*Ibid.*

⁹³*Ibid.*

⁹⁴Kurtzman, Lyne & Micheline De Sève (2001), *L'analyse différenciée selon les sexes : approches gouvernementales et paragouvernementales, nouveaux enjeux, nouvelles stratégies en vue d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes-Introduction générale à l'ADS*, Service aux collectivités et Alliance de recherche IREF-Relais-femmes UQAM, Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire, 199 p.

⁹⁵*Ibid.*

nécessité d'une approche *globale* pour prendre en compte les facteurs de genre dans la prévention et la protection contre la violence et le harcèlement au travail. Les États membres sont appelés à intégrer une perspective de genre dans toutes les politiques, les programmes et les pratiques liées à la prévention et à la protection contre la violence et le harcèlement au travail. Ils doivent également veiller à ce que les travailleurEs de tous genres aient accès à des moyens de recours équitables et efficaces. Ainsi, pour « intégrer » une politique de lutte contre la violence conjugale, il faut en conséquence intégrer la dimension de genre dans l'élaboration des politiques et prendre en compte les inégalités entre les sexes.

Le gouvernement du Canada présente l'intégration d'une perspective de genre comme étant une politique fortement nécessaire et ce, précisément sur trois volets: Tout d'abord, le Gouvernement défend l'idée selon laquelle toute politique et toute activité a « une incidence sur les deux sexes ». Ce postulat s'appuie sur une reconnaissance croissante du fait « qu'au niveau des politiques et des programmes économiques et sociaux, les décisions affectent différemment les hommes et les femmes ». Deuxièmement, le Gouvernement « révèle que les politiques et les programmes sont les plus efficaces quand on considère leur incidence sur les deux sexes ». Enfin, l'intégration d'une perspective de genre contribuerait à corriger la discrimination *générale* fondée sur le sexe⁹⁶.

De son côté, c'est le 17 décembre 2006 que le gouvernement québécois dévoile sa nouvelle politique intitulée « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait ». Ladite politique prône l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) comme instrument de la gouvernance. Elle se présente alors comme « une approche transversale par la volonté d'intégrer progressivement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des décisions gouvernementales ainsi que dans celles des instances locales et régionales »⁹⁷. À cette politique s'ajoute le « Plan d'action 2007-2010 - Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait »⁹⁸ qui traduit alors l'engagement du gouvernement à implanter l'ADS au sein de l'appareil

⁹⁶Milward, K., Mukhopadhyay, M. and Wong, F., F. (2015) *Gender Mainstreaming Critiques: Signposts or Dead Ends*, IDS Bulletin 46(4): 75-81 [En ligne] <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/7732>

⁹⁷Secrétariat à la condition féminine, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait - Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* (2006), Québec [En ligne] <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/45117>

⁹⁸*Ibid*

gouvernemental. L'ADS s'inscrit également dans une démarche préventive que le gouvernement définit comme suit:

« [Ayant pour objet] de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. Elle s'effectue au cours de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi d'un projet. Dans certaines situations, l'ADS mènera à l'offre de mesures différentes aux femmes et aux hommes en vue de réduire les inégalités. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait »⁹⁹.

En somme, à la suite de la Conférence de Beijing, nous constatons une approche proactive de la part de l'ONU en matière de *gender mainstreaming* mais s'ensuit également un plan stratégique allant en ce sens de la part du gouvernement fédéral et provincial.

5.3 Critique: le *mainstreaming* versus les actions positives

Dans le contexte précis du milieu de travail, le *mainstreaming* peut susciter plusieurs débats quant à son efficacité et à sa mise en œuvre. Les points de vue divergent quant à la meilleure façon d'intégrer les considérations de genre dans les politiques et les pratiques en matière de travail. Le manque de ressources pour la mise en œuvre peut notamment poser des défis importants pour les organisations. Dans la même optique, la mise en œuvre effective peut être difficile, car cela nécessite un engagement à long terme de la part de l'ensemble de l'organisation et de ses employés. Poursuivons avec la critique de Lucie Lamarche, qui postule que le *gender mainstreaming* maintient le *statu quo*:

« Si tant est que l'on reconnaisse que la norme d'égalité entre les sexes est politique, comme le sont tous les droits humains par ailleurs, force est de reconnaître que le GM favorise le statu quo et constitue un instrument de rééquilibrage des désavantages subis dans le contexte ambiant d'une exclusion sociale grandissante. C'est pourquoi les critiques qui mettent en évidence le retour de l'essentialisation du rôle des femmes dans les processus de mondialisation de l'économie néolibérale sont importantes. Le genre et le GM deviennent alors des catégories et des politiques fourre-tout ou «pompiers» destinées à apaiser la colère issue des inégalités criantes. Une catégorie, donc, qui dépolitise la question des femmes en la technocratisant. A cet égard, la confusion linguistique entre les expressions «genre» et «femmes», laquelle distingue les documents onusiens, n'est pas anodine. Cette confusion souffle le chaud et le froid et entretient implicitement cette idée des besoins féminins associés au rôle spécifique des femmes »¹⁰⁰.

Toujours selon Lamarche, le *gender mainstreaming* enferme les femmes dans le genre sans accomplir de réelles transformations au titre de l'égalité substantive entre les sexes.

⁹⁹*Supra*, note 28.

¹⁰⁰Lamarche L., *Le Gender Mainstreaming et Le Droit International Des Droits Des Femmes: de L'Allusion à L'Illusion (Gender Mainstreaming and the International Law of Women's Rights: From Allusion to Illusion)* (2011). Journée d'études Femmes et droit international, Paris, 18 novembre 2011, [En ligne] <https://ssrn.com/abstract=2129305>

Ainsi, de poser un regard symétrique sur la violence conjugale, ou de l'adresser sans la composante de genre, nous fait courir le risque d'évacuer le contexte précis de la problématique comme étant sexospécifique. Un des risques se décline dans la mise-en-place de « décisions politiques qui semblent neutres sous l'angle de l'égalité entre les sexes peuvent avoir un impact différent sur les femmes et les hommes, même lorsque cette conséquence n'était ni prévue ni envisagée »¹⁰¹. Cela implique alors des pratiques et des politiques neutres par rapport au sexe:

« Qui ne tiennent pas compte des différences entre les réalités des hommes et celles des femmes, fabriquent en fait des discriminations indirectes et aboutissent même, parfois, à un renforcement sérieux des « assignations à résidence » (ex. : le congé parental si tout n'est pas fait pour que ce soit les deux parents qui soient amenés à le prendre). Il s'agit donc d'introduire une perspective de genre dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des politiques et procédures. Face à une politique, une action, un projet, l'approche *mainstreaming* signifiera que l'on se pose la question : quels en seront les effets sur les femmes et sur les hommes, en tenant compte de leurs réalités respectives et avec pour ligne d'horizon de parvenir à l'égalité entre les sexes. »¹⁰²

Cela fait écho aux discussions sur l'égalité réelle et formelle. Ainsi, le *mainstreaming* a été largement mis en œuvre mais également largement critiqué. Or, la teneur des critiques a évolué:

« It shows how the central problem is diagnosed variously as the loss of the political dimensions of gender in the course of mainstreaming; or technical shortcomings; or the gendered nature of organisations as the causes of technical failure. For others, the problem has been the failure to scrutinise the connection between gender mainstreaming and changes in gender relations in women's real lives. More recently, another group asserts that the trajectory of gender mainstreaming is simply part of the much broader logic of neoliberal governance. Understanding the technologies of power that shape a feminist practice suitable for the governance institutions into which it is inserted can help guide future feminist engagement »¹⁰³.

Une "action positive", opposée au *gender mainstreaming*, est une mesure qui peut prendre la forme de politiques ou de programmes spécifiques qui cherchent à augmenter la représentation ou la participation de groupes discriminés en fonction de leur sexe ou genre dans certains domaines, tels que l'emploi, l'éducation, la politique, etc. Bien que les deux approches aient pour objectif de réduire les inégalités de genre, elles diffèrent en matière de stratégie.

¹⁰¹Borghino, B. *L'approche intégrée de la dimension de genre : un changement de focale* (2005) Réseau international francophone pour l'égalité des femmes et des hommes dans le développement. [En ligne]

<https://www.genreenaction.net/L-approche-integree-de-la-dimension-de-genre-un.html>

¹⁰²*Ibid.*

¹⁰³Milward et al. (2015). *Gender Mainstreaming Critiques: Signposts or Dead Ends ?*, Vol. 46 No. 4 | Beijing+20: Where Now for Gender Equality, IDS Bulletin.

Les actions positives ont notamment été théorisées par bell hook. L'autrice définit le concept d'actions positives comme une action proactive surmontant les obstacles systémiques qui limitent l'accès aux groupes vulnérables ou/et marginalisés aux opportunités économiques, sociales et politiques. Elle précise que les actions positives accordent des «avantages» aux groupes marginalisés dans certains domaines où ils pourraient être défavorisés, comme l'emploi, l'éducation et le logement. Toujours selon hooks, les actions positives ne devraient pas être considérées comme des mesures temporaires ou des remèdes superficiels, mais plutôt comme des stratégies à long terme visant à transformer les structures de pouvoir et à créer une société plus équitable et inclusive¹⁰⁴. En somme, les actions positives se veulent plus souvent comme un outil de redressement: un moyen de corriger les inégalités (historique, structurelle, systématique...) entre les genres, et ce, en partant de la prémisse qu'il y a effectivement une différence entre les hommes et les femmes, que les rapports de pouvoir persistent, tout comme les inégalités. Cela dit, il ressort de la littérature qu'une approche concertée entre les actions positives et *le gender mainstreaming* permettrait une prise en charge des problématiques mentionnées de façon globale et sous tous ses angles. Une étude de la Commission européenne avance:

« Il serait possible de traiter ce problème en incorporant l'action positive dans une mission organisationnelle plus générale, la planification de la main-d'œuvre et le développement des services et en instaurant une étroite collaboration avec les autorités gouvernementales compétentes. Parallèlement, l'action positive doit être envisagée dans le cadre d'un changement normatif plus large et bénéficier du soutien d'institutions capables d'apporter l'encadrement et la formation appropriés. »¹⁰⁵

Le même rapport de la Commission propose trois caractéristiques des actions positives: elles s'adressent à un groupe social bien défini, elles visent à compenser des « handicaps » dans un contexte spécifique, tel que l'accès à l'éducation ou à l'emploi et elles nécessitent un réexamen périodique. Toujours dans le même rapport, les auteurEs insistent sur le fait que cela « ne signifie pas que l'action positive doit être limitée dans le temps, mais qu'elle ne doit pas être automatiquement considérée comme applicable indéfiniment ». L'action positive est une mesure *ciblée* tandis que le *gender mainstreaming* est une approche *transversale*. Plus concrètement, une action positive peut s'assimiler à une exception à l'interdiction de discrimination: « Une mesure

¹⁰⁴ hooks, b. (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center*. Boston, South End Press.

¹⁰⁵ Archibong, U. & al., *Perspectives internationales sur les mesures d'actions positives: Étude comparative dans l'UE, au Canada, aux États-Unis et en Afrique du Sud* (2009) Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Office des publications officielles des Communautés européennes. p.7

d'action positive peut être définie comme une mesure visant un groupe « défavorisé », dont les membres sont porteurs d'un critère protégé bien défini et qui a pour objectif de réduire, d'éliminer ou de compenser les désavantages subis par le groupe et en lien avec le critère protégé, de sorte que ce groupe puisse participer pleinement au processus de travail.»¹⁰⁶ Nous pouvons également souligner le programme des intervenantes auprès des femmes d'UNIFOR:

« Une intervenante auprès des femmes est spécialement formée comme représentante en milieu de travail pour venir en aide aux femmes préoccupées par certains aspects, notamment le harcèlement en milieu de travail, la violence conjugale et les abus à leur égard. (...) Le programme d'intervenante auprès des femmes est un excellent exemple d'une initiative conjointe employeur-syndicat couronnée de succès afin de créer un milieu de travail empreint de respect, sécuritaire et sain »¹⁰⁷.

Effectivement, un tel programme visant les femmes s'inscrit dans l'esprit des actions positives. Il permet à un groupe spécifique, en l'espèce les femmes, l'obtention d'un service permettant de rétablir une situation d'inégalité. En l'occurrence, en s'appuyant sur les données susmentionnées quant à la violence conjugale et le harcèlement en milieu de travail en aidant ces dernières à faire face aux situations auxquelles elles sont confrontées. UNIFOR précise que les femmes sont cinq fois plus susceptibles de parler à une personne qu'elles connaissent lorsqu'elles ont besoin d'aide et que l'intervenante auprès des femmes facilite l'accès des femmes aux services offerts par l'employeur ou les communautés et les appuie tout au long du processus¹⁰⁸.

Adélaïde Tanguy insiste sur l'idée qu'il est impératif d'éviter la symétrisation de la violence conjugale et que, pour ce faire, « disposer de données ventilées selon le sexe est essentiel pour comprendre la spécificité des situations vécues par différentes femmes par rapport aux hommes »¹⁰⁹. Et ce, afin d'éviter de nier que les femmes font face à des obstacles spécifiques. À titre d'exemple, l'auteur cite le rapport « La violence familiale au Canada : un rapport statistique » (2014), de Statistique Canada qui affirme que « des proportions égales de femmes et d'hommes ayant un conjoint ou un ex-conjoint (marié ou de fait) ont déclaré avoir été victimes de violence conjugale (4 % chacun) ». Selon Tanguy, l'ADS peut nous aider à « contextualiser ces statistiques et à

¹⁰⁶Legardien, C. (2019) *Lutte contre la discrimination: les actions positives enfin réglementées !* Bruxelles, [En ligne] <https://www.partena-professionnel.be/fr/knowledge-center/infoflashes/lutte-contre-la-discrimination-les-actions-positives-enfin>

¹⁰⁷UNIFOR, *Intervenante auprès des femmes : Imaginez si nous avions une intervenante auprès des femmes dans tous les lieux de travail d'Unifor ?*, [En ligne] https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-wa-broch-fr_final_web.pdf

¹⁰⁸*Ibid.*

¹⁰⁹*Supra*, note 31.

agir sur la violence conjugale en évitant de perpétuer les inégalités ». Elle souligne qu'une analyse ventilée tenant compte des spécificités et des réalités de chacun des sexes permettent de voir les statistiques autrement: les femmes et les hommes ne subissent pas le même type de violences. En effet, en matière de violence conjugale, « les femmes demeurant deux fois plus nombreuses à avoir subi les violences les plus graves (34% contre 16% chez les hommes), soit d'avoir été agressées sexuellement, battues, étranglées ou menacées avec une arme à feu ou un couteau » (FMHF, 2016). Ainsi, une analyse différenciée selon le sexe aide ainsi à « prévenir certains biais méthodologiques et ainsi à distinguer les actes de violence graves des actes d'autodéfense ou de réplique qualifiés de violence »¹¹⁰. Nous tenons également à souligner qu'une telle approche s'inscrit résolument dans une lutte féministe contre les violences sexospécifiques, notamment par l'élimination d'obstacles qui empêche les femmes de se réaliser pleinement dans la sphère publique, et ce, y compris dans leur milieu de travail. Un bon exemple d'une approche concertée serait la jonction d'une approche comme l'ADS et les intervenantes d'UNIFOR.

6. L'arrimage du droit international et du droit interne

L'encadrement de la violence conjugale par le droit international s'appréhende autant sous l'angle des droits humains que du droit du travail. Ainsi, nous examinerons d'abord le concept du droit à un milieu de travail exempt de violence conjugale comme un droit humain (6.1) et ensuite, l'influence du droit international sur le droit interne (6.2). Nous poursuivrons avec la réforme du droit interne à la lumière du droit international (6.3), la réponse de la CNESST en l'espèce (6.4), et nous concluons avec une analyse féministe (6.5).

6.1 Le droit à un milieu de travail exempt de violence conjugale comme un droit humain encadré par le droit international

Les débats ayant lieu lors des débats préparatoires soulèvent un point intéressant. Effectivement, la violence conjugale n'est-elle pas en soi une discrimination fondée sur le sexe ? Ne relève-t-elle pas alors des droits de la personne et conséquemment, ne serait-il pas pertinent d'intégrer une approche fondée comme telle, incluant à la

¹¹⁰*Ibid.*

violence conjugale en milieu de travail ? Ainsi, une conception de la violence conjugale – incluant celle ayant un impact en milieu de travail - comme la violation du droit à l'égalité des femmes semble indiquer que des actions positives et ciblées s'imposent.

La violence conjugale est un phénomène largement répandu dans le monde et peut avoir de graves conséquences sur la santé, le bien-être et les droits des victimes, en particulier les femmes. Effectivement, les droits humains reconnus par les instruments internationaux tels que la *Déclaration universelle des droits de l'homme*¹¹¹ et le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)*¹¹² incluent le droit à la vie, le droit à la sécurité de la personne, le droit à la liberté et à la sûreté, le droit à l'égalité devant la loi et le droit à la protection de l'État contre la violence. La violence conjugale peut entraver la réalisation de ces droits et peut donc être considérée comme une atteinte aux droits humains. La violence conjugale est à l'intersection d'une multitude d'autres droits fondamentaux protégés par les outils de droit international.

C'est en 1993, lors de l'Assemblée générale des Nations unies, que la communauté internationale marque la décennie avec l'adoption de la *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*¹¹³. C'est la première fois qu'un texte international associe explicitement les violences envers les femmes à des violations des droits et libertés. Cette Déclaration affirme que les violences se «traduisent [comme] des rapports de force historiquement inégaux entre les hommes et les femmes qui comptent parmi les principaux mécanismes sociaux auxquels est due la subordination des femmes aux hommes. (...) Tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée » (art.1). Soulignons également l'évolution des termes utilisés de « violences faites aux femmes » vers « violences de genre » dans les politiques publiques internationales et

¹¹¹Assemblée générale des Nations unies (1948), *Déclaration universelle des droits de l'Homme* (217 [III] A), Paris, [En ligne] <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

¹¹²Assemblée générale des Nations unies (1966), *Pacte international relatif aux droits civils et politiques -PIDCP* (2200 A (XXI)), New York, [En ligne] <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

¹¹³Assemblée générale des Nations unies (1993), *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes* (A/RES/48/104), [En ligne] <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N94/095/06/PDF/N9409506.pdf?OpenElement>

supranationales afin d'inclure les violences commises en raison de l'identité de genre d'une personne¹¹⁴:

« Les instances internationales ainsi que les États ont donc élaboré des dispositifs, notamment juridiques, pour parer aux problèmes que recouvrent les catégories « violences faites aux femmes » ou « violences de genre ». L'appel au droit est ainsi devenu central et les pratiques des acteurs juridiques tout comme les dispositifs juridico-législatifs se sont vus modifiés voire transformés pour traiter spécifiquement de ces nouveaux problèmes publics. Soulignons, à titre d'exemple, le travail de politisation du droit, en amont de la Déclaration de l'ONU de 1993, qui aboutit à la *Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes* et permet notamment de reconnaître les droits des femmes comme des droits humains »¹¹⁵.

La violence conjugale représente sans conteste une violation des droits humains. La Cour suprême du Canada s'est d'ailleurs prononcée sur le sujet :

« The Supreme Court of Canada recognized in a 1993 rape case that 'Sexual assault is in the vast majority of cases gender based. It constitutes a denial of any concept of equality for women. International authorities including the General Assembly of the United Nations, the Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, the Organization of American States, the Beijing Conference, and the Council of Europe have all defined and condemned sexual violence as a gender-based function of unequal social power between the sexes. The law against sexual harassment in the United States, which makes sexual incursions in employment and education civilly actionable as sex discrimination, construes sexual assault in certain settings as gender-based inequality. The U.S. Supreme Court once found that women are raped because they are women, calling the capacity to be raped a result of the victim's 'very womanhood »¹¹⁶.

Cette citation gagne en importance puisqu'au même chapitre que l'agression sexuelle, selon nous, la violence conjugale constitue une violation du droit à l'égalité des femmes, et ce, en plus de constituer un risque pour leur santé et sécurité au travail.

6.2 L'influence du droit international sur le droit interne

La section suivante élaborera sur la potentielle influence du droit international sur le droit interne et plus spécifiquement, via l'étude de cas du droit québécois de la santé et sécurité au travail. Tout d'abord, soulignons la récente adhésion du Canada à la Convention C190. Effectivement, le ministre du travail Seamus O'Reagan Jr., a ratifié C190 à Genève, en Suisse, le 30 janvier 2023. Il était accompagné du directeur général de l'OIT, Gilbert Houngbo¹¹⁷. Cette ratification démontre ainsi l'engagement du Canada envers la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement au travail.

¹¹⁴*Supra*, note 82.

¹¹⁵*Ibid.*

¹¹⁶*R. v Ewanchuk*, [1999] 1 SCR 330

¹¹⁷Gouvernement du Canada-Communiqué de presse (le 30 janvier 2023, Gatineau), *Le ministre O'Regan ratifie la convention n° 190, le tout premier traité mondial sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*, [En ligne]

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2023/01/le-ministre-oregan-ratifie-la-conventionno190-le-tout-premier-traite-mondial-sur-lelimination-de-la-violence-et-du-harcèlement-dans-le-monde-du-tra.html>

La question à savoir si le droit interne d'un pays est conforme au droit international dépend entre autres de la jurisprudence et de l'application concrète des lois dans chaque pays. Cependant, en général, le droit interne du Canada doit être conforme aux obligations internationales du pays en matière de droits humains :

« Le législateur peut employer diverses techniques législatives de mise en œuvre du droit international. Il peut choisir de donner force de loi à toute une convention internationale et l'incorporer entièrement en droit interne. Il peut référer à une convention dans une loi et indiquer clairement qu'il met en œuvre certaines obligations spécifiques auxquelles il a consenti ou déléguer à l'Exécutif le pouvoir d'incorporer le traité en droit interne par règlement. Il peut également référer à une convention dans une loi, mais adapter les dispositions qui y sont contenues au contexte canadien. Ces références législatives explicites constituent des preuves suffisantes de l'intention du législateur d'incorporer des normes de droit international en droit interne »¹¹⁸.

Toujours selon France Houle, il existe également en droit canadien une présomption simple de conformité du droit interne au droit international qui se décline de cette façon :

« Si la loi a vu le jour après la convention et que l'interprète conclut qu'elle en découle, à cause par exemple d'une similarité entre les concepts utilisés dans la loi et dans le droit international, il est alors logiquement pertinent d'appliquer la présomption. En effet, la présomption existe parce qu'il est postulé que les principes du droit international, « dans la mesure où il[s] constitu[ent] un élément du contexte d'adoption de la loi nationale », font partie du cadre juridique au sein duquel une loi est adoptée et doivent à ce titre être examinés »¹¹⁹.

Si le droit interne du Canada reflète ces obligations internationales, alors on peut considérer qu'il doit être interprété conformément au droit international. Ainsi, plus souvent qu'autrement, la conformité du droit interne au droit international en droit québécois se manifestera par le biais de l'incorporation des normes internationales dans les lois et règlements provinciaux. Si on questionne la problématique à l'échelle internationale, le droit international renferme certaines pratiques exemplaires susceptibles d'influencer les législateurs nationaux. En effet, la présence de différents

¹¹⁸ Houle, France. (2004). *La réception du droit international des droits fondamentaux de la personne en droit canadien interne : de la théorie de la séparation des pouvoirs vers une approche fondée sur les droits fondamentaux*, dans Patricia Hughes et Patrick Molinari (éd.), *Justice et participation dans un monde global : la nouvelle règle de droit*, Montréal, Éd. Thémis, 173-204.

¹¹⁹ *Ibid.*

outils juridiques précis, en droit international, laisse entrevoir une évolution et une mouvance autour de la question de la violence conjugale en milieu de travail.

La normativité en droit international fait référence à la force obligatoire des normes énoncées dans les traités et conventions en droit international¹²⁰. La normativité signifie que les États qui ont ratifié un traité ou une convention sont liés par les obligations qu'ils ont acceptées et sont tenus de respecter ces obligations. Elle est essentielle pour garantir la stabilité et la prévisibilité des relations internationales, pour établir des normes universelles sur les droits humains ou encore les relations économiques et commerciales, etc. Elle permet également de faire respecter les obligations internationales et de garantir la responsabilité des États en cas de non-respect de ces obligations. Enfin, elle contribue à la protection des droits et des intérêts des personnes et des groupes vulnérables, en veillant à ce que les États respectent leurs obligations en matière de droits humains et de protections sociales.

En soi, le système judiciaire canadien est un système dualiste, le droit international et le droit interne évoluent de façon distincte:

« (...)cela a pour effet que si l'exécutif du gouvernement détient le pouvoir de signer et de ratifier des accords internationaux, ceux-ci n'ont pas de force obligatoire à moins d'être mis en œuvre par le parlement . Cela ne veut pas dire que les traités n'ont pas force légale. En fait, le Canada peut, d'un côté, avoir des obligations envers la communauté internationale, mais de l'autre, les ignorer en omettant d'adopter une loi qui les mette en œuvre en droit canadien »¹²¹.

Également, nous devons mentionner que depuis la décision du Conseil privé dans *Attorney-General for Canada v. Attorney General for Ontario*¹²², les provinces sont « responsables de la mise-en-œuvre des engagements internationaux du Canada dans leur propre champ de compétence »¹²³.

¹²⁰Arnaud, A.-J. (1993) *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, 2e éd, Paris, LGDJ. Voir aussi Cornu, Gérard (2014) *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF.

¹²¹Hesler, N. D. (2013). *L'influence du droit international sur la Cour d'appel du Québec*. Les Cahiers de droit, 54(1), 177–201. [En ligne] <https://doi.org/10.7202/1014288ar>

¹²²*Attorney-General for Canada v Attorney-General for Ontario*, [1937] AC 326

¹²³*Supra*, note 10.

Le droit international est souvent considéré comme de la *soft law* car il ne dispose pas d'un mécanisme rigide de contraintes qu'il impose aux États via un corpus normatif¹²⁴. Il n'existe pas non plus de corps de police ou de tribunaux spécialisés ayant la responsabilité de faire respecter les droits prévus dans ces conventions comme le prévoit le droit interne. Effectivement, le droit international est basé sur des principes comme le *pacta sunt servanda* (les pactes doivent être respectés), qui sont plutôt des principes reconnus et acceptés par la communauté internationale et les États membres. D'ailleurs, ces derniers sont fréquemment édictés sous forme de recommandations ou directives, plutôt que sous forme de traités.

Le 21 juin 2019, la Convention et sa Recommandation sont adoptées par l'OIT (branche spécialisée de l'ONU) pour qu'enfin soit adopté le premier traité international sur la violence et le harcèlement au travail, incluant le principe de sanctions. Ces deux textes représentent alors la volonté de la communauté internationale de mettre fin à ces comportements et plus encore, offrent les moyens pour y arriver par la mise en place d'un cadre commun. Comme pour la majorité des conventions de l'OIT, elle entre en vigueur 12 mois après que deux États Membres l'ont ratifiée¹²⁵. Toutefois, même sans ratification, tous les États Membres ont l'obligation de la porter à l'attention de leurs autorités nationales compétentes, ce qui permettra d'augmenter la visibilité des thèmes traités dans la convention, au niveau national, mais aussi international.

Le droit international peut influencer le droit québécois de plusieurs façons. D'un côté, les traités internationaux auxquels le Canada est parti pourront avoir une forte incidence sur le droit interne de la province dans la mesure où celle-ci respecte ses engagements internationaux. Ainsi, si un tel traité prévoit des normes qui vont au-delà de ce qui est prévu dans le droit national, le Québec pourra être amené à modifier son droit interne.

D'autre part, le droit international peut exercer une influence indirecte sur le droit québécois, en servant de source d'inspiration ou de référence pour les réformes législatives et judiciaires entreprises par le gouvernement et le législateur québécois,

¹²⁴Sur la qualification de la *soft law*, voir Isabelle Duplessis, « Le vertige de la soft law : réactions doctrinales en droit international » (2007) 19 RQDI 245

¹²⁵Une convention adoptée entre généralement en vigueur 12 mois après avoir été ratifiée par deux États Membres. Comme à la suite de sa ratification par l'Uruguay et les Fidji, la C190 est entrée en vigueur le 25 juin 2021 : «It shall come into force twelve months after the date on which the **ratifications** of **two Members** have been registered with the Director-General» dans *Supra*, note 6.

par exemple. En l'occurrence, tout porte à croire que le Projet de loi 59 au Québec s'est inspiré du droit international avant même que le Canada ratifie la Convention à l'étude en 2023. Effectivement, les organismes internationaux comme l'ONU et l'OIT peuvent influencer les politiques publiques québécoises en matière de droit du travail, de droit de la personne et de lutte contre la violence. En somme, une convention peut encourager l'adoption de régimes spécifiques en droit interne, et ce, même si elle ne peut pas en garantir l'adoption. La convention fournira certes un cadre, mais ultimement, la responsabilité de traduire les obligations découlant de ce traité en lois et politiques nationales revient aux États ratificateurs.

6.3 La réforme du droit interne à la lumière du droit international (PL 59 & C190)

La normativité en droit interne se réfère à l'ensemble des règles et des normes juridiques qui régissent les relations entre les personnes physiques et morales ainsi que les relations entre les personnes et l'État dans un pays donné. Cela inclut les lois, les règlements, les décrets, les arrêtés, les ordonnances, les jugements et les décisions administratives. Elle définit ainsi les limites des droits et des devoirs des individus et des entreprises ainsi que les obligations de l'État envers les citoyens.

Ainsi, la Convention de l'OIT et le Projet de loi 59, devenu lors de son adoption en septembre 2021 la *Loi modifiant le régime de santé et sécurité au travail* (LMRSST), ont plusieurs dispositions semblables en matière de prévention de la violence et du harcèlement au travail. La Convention de l'OIT peut servir de norme internationale pour aider les gouvernements, les employeurEs et les travailleurEs à élaborer des politiques et des programmes efficaces pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail, tandis que la Loi québécoise est un exemple concret d'une telle politique dans le contexte national. À l'image de la Convention, la nouvelle législation québécoise impose la mise en place de politiques et programmes de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail (voir notamment l'article 51(16) de la LSST).

La Convention reconnaît que la violence et le harcèlement, bien qu'ils relevaient auparavant de l'intime, peuvent survenir au travail et que cela nécessite des mécanismes de prévention particuliers (qui seront discutés plus spécifiquement dans la section

suivante). Cela dit, les discussions, les travaux préparatoires et l'adoption de la Convention en 2019 (et sa Recommandation) coïncident avec la modification de la LSST en 2021 et ces deux textes peuvent se compléter. Ainsi, bien que la Convention ne soit pas directement incorporée dans le droit québécois au moment de la réforme de la LSST, cette dernière souligne l'importance de protéger les travailleuses contre la violence et le harcèlement au travail, y compris dans le contexte de la violence conjugale et de la violence à caractère sexuel. Elle énonce également des mesures concrètes pour prévenir et contrer la violence et le harcèlement, y compris des politiques et des programmes de prévention, des mécanismes de signalement et de recours, et des mesures de soutien pour les victimes. Ces idées sont par ailleurs reflétées dans le Projet de loi 59, qui exige que les employeurEs prennent des mesures pour prévenir et contrer la violence conjugale et la violence à caractère sexuel. Ainsi, nous croyons que les deux outils sont, en plus d'être compatibles, complémentaires. La Loi comme la Convention partagent toutes deux un objectif commun qui est de lutter contre la violence et le harcèlement au travail, et ce, plus spécifiquement en y ajoutant la composante de genre puisque les femmes sont visées par ces violences en raison de leur sexe et de telles violences ont un effet disproportionné sur elles. Bien qu'il y ait des différences dans le traitement juridique de la question dans les deux outils, les axes principaux sont les mêmes, notamment en ce qui a trait à la prévention et plus spécifiquement l'évaluation des facteurs de risque en amont.

6.4 La réponse de la CNESST: Convention C190 et mise en œuvre de la LMRSSST

L'adoption du Projet de loi 59 et la mise en œuvre subséquente de la LMRSSST par la CNESST se sont faites notamment via une participation active de ses différents partenaires et dans le cas qui nous intéresse, la participation de groupes de femmes aux discussions et aux réflexions. Cette collaboration s'inscrit dans notre discussion sur la lacune, il est intéressant de souligner que comme le proposait Lascoune & Serverin¹²⁶, l'une des façons d'y pallier et d'assurer que l'effectivité du droit réside dans l'intégration de « nouveaux acteurs œuvrant sur d'autres terrains et faisant usage de

¹²⁶*Supra*, note 1.

normes différentes ». En l'occurrence, ce fût le cas avec la participation des groupes de femmes¹²⁷.

La CNESST recommande aux employeurEs de mettre en place des politiques pour prévenir et traiter la violence conjugale au travail, y compris en encourageant les employés à signaler tout comportement violent, en formant les employés sur la reconnaissance des signes de violence conjugale et en veillant à ce que les victimes de la violence conjugale reçoivent un soutien adéquat. Les employeurEs sont également invités à travailler en étroite collaboration avec les services locaux d'aide aux victimes de violence conjugale pour offrir un soutien supplémentaire aux employÉs touchés par ce problème¹²⁸. Le législateur québécois s'inscrit donc dans la mouvance de la normativité internationale dans sa prise en charge de la violence conjugale au travail. D'ailleurs, conformément à l'article 51 de la LSST¹²⁹, l'employeurE est tenu de remplir plusieurs obligations pour protéger la santé et garantir la sécurité et l'intégrité des travailleurEs. Sanctionnée le 6 octobre 2021, la LMRSSST¹³⁰ impose par ailleurs à l'employeurE une obligation explicite en matière de violence conjugale. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'une travailleuse exposée à une situation de violence physique ou psychologique au travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel¹³¹. Lorsqu'un employeurE est au courant ou « devrait raisonnablement savoir » qu'une travailleuse est exposée à de la violence conjugale ou familiale, il doit prendre les mesures appropriées pour assurer la protection de cette dernière.

À la suite de l'adoption de la LMRSSST, la CNESST s'est engagée dans une campagne de sensibilisation. Nous soulignons également une modernisation du discours s'alignant sur les théories féministes, notamment sur la division publique/privé: « La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est un risque présent dans tous les milieux de travail, sans distinction. Ce n'est pas une problématique qui est uniquement dans la vie personnelle de la victime. Ce type de violence peut également avoir une incidence sur

¹²⁷Disponible notamment sur <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/aides-ressources-specialisees-en-violence>

¹²⁸Disponibles notamment sur <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

¹²⁹*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ c S-2.1

¹³⁰*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c 27

¹³¹*Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé* | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail – CNESST (gouv.qc.ca).

le milieu de travail de cette personne »¹³². Ainsi, la CNESST peut être vue comme ayant adopté une approche de *mainstreaming* du genre dans la mesure où l'appareil gouvernemental s'est doté d'une approche transversale:

« L'implémentation du *mainstreaming* de genre dans les projets d'un service ou d'une organisation peut être favorisée par une série de facteurs. Les principaux sont un engagement fort de la part des responsables politiques et des équipes de direction, des actions de sensibilisation et d'informations et des formations sur l'importance d'intégrer le genre dans ses actions, la mise à disposition d'outils et de ressources disponibles pour travailler dans une perspective de genre, une culture organisationnelle qui évite de reproduire les stéréotypes sexués et l'intégration de la prise en compte du genre dans les politiques de gestion des ressources humaines, notamment dans les objectifs à atteindre, la description des tâches, l'évaluation du personnel (accountability) et, enfin, la mise en réseau des expertises et le partage des connaissances et des compétences »¹³³.

Conséquemment, nous pouvons donc avancer que le régime du droit du travail au Québec (et plus précisément en matière de violence conjugale dans le cadre de la santé et la sécurité au travail) adopte le *gender mainstreaming* à travers des politiques, des programmes et des initiatives qui prennent en compte les différences spécifiques liées au genre. En reconnaissant ces différences de genre au niveau des risques et en s'appuyant ensuite sur un corpus légal et réglementaire favorisant des mesures de préventions et de protections, le législateur s'assure que les travailleuses bénéficient d'un milieu de travail sécurisé. Cela dit, la CNESST est allée au-delà des dispositions explicites prévues au texte de loi en prônant les mesures préventives que ce soit via les évaluations de risques, les plans de préventions des employeurEs ou la formation. En somme, soulignons la mise en place de programmes de formations et de sensibilisations pour aider les employeurEs et travailleurEs à mieux comprendre la violence, à mieux la détecter et à mieux agir et ce, jumelé avec une campagne de sensibilisation, proposant donc des guides d'informations, des affiches et dépliants et des capsules éducatives. Finalement, la CNESST a travaillé en collaboration avec de multiples partenaires comme des organisations féministes, des groupes de femmes et des organismes de lutte contre la violence conjugale afin de s'assurer que lesdits outils soient efficaces.

6.5 Analyse féministe: loi particulière, *mainstreaming* et actions positives

Qu'en est-il de la possibilité de considérer la violence conjugale comme une violation du droit à l'égalité des femmes ? Ainsi, puisque motif interdit de discrimination du fait

¹³²CNESST (2021), *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé*, [En ligne] <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>

¹³³Cornet, Annie, (2014) *L'approche intégrée du genre dans l'élaboration des politiques socio-économiques*, Regards croisés sur l'économie-La Découverte, 2014/2 n°15, pp 52-68

de son caractère sexospécifique, une intégration dans la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* pourrait aider à renforcer la protection des victimes de violence conjugale. Cela peut également aider à sensibiliser la société à la gravité de ce problème. De plus, en intégrant la violence conjugale comme motif interdit de discrimination, les gouvernements, les employeurEs et d'autres acteurs pourraient être tenus de prendre des mesures d'accommodements afin d'éliminer les obstacles à la sécurité et à la dignité des victimes de violence conjugale. De plus, la Charte étant quasi constitutionnelle et, de là, hiérarchiquement supérieure comme source du droit, son influence est considérable sur le droit québécois¹³⁴. Elle impliquerait aussi des obligations d'accommodements, ayant le potentiel de se déployer dans les milieux de travail, mais aussi dans d'autres sphères de la société

Outre l'intégration à la Charte, il y aurait également la possibilité de créer une loi particulière sur la violence conjugale. Effectivement, une loi particulière relevant du domaine civil pourrait être pertinente. De prime abord, elle ne traitera pas les mêmes problématiques que le droit criminel. Effectivement, ce dernier se concentre sur les actes qui pourront être punis par des peines d'emprisonnements, des amendes et d'autres sanctions pénales. Ceci dit, le *Code criminel* ne couvre pas tous les aspects de la violence comme le contrôle coercitif, la violence psychologique, économique et émotionnelle qui peuvent être tout aussi préjudiciables. Il est également connu que la procédure pénale se veut parfois longue, ardue et revictimisante : « Les interactions avec le système de justice pénale du Canada mènent souvent à une victimisation secondaire et à une revictimisation. Nombre de victimes sont simplement devenues désillusionnées par rapport au processus. Certaines familles ont essentiellement été « élevées dans le système de justice pénale » et, pour elles, les expériences douloureuses au sein du système ont irrémédiablement modifié leur vie et leur notion de la justice et de la collectivité »¹³⁵. Ainsi, une loi civile sur la violence conjugale pourrait fournir un cadre juridique supplémentaire pour traiter différents aspects qui ne sont pas couverts

¹³⁴ Turp, D. (2015). *Pour une pleine constitutionnalisation et un enrichissement normatif de la Charte des droits et libertés de la personne*. *Revue québécoise de droit international / Quebec Journal of International Law / Revista quebequense de derecho internacional*, 221–241. <https://doi.org/10.7202/1067983ar>

¹³⁵ Consultation publique sur l'examen du système de justice pénale du gouvernement fédéral – Bureau de l'Ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels (2017), *Obtenir des résultats équitables pour les victimes dans le système de justice pénale du Canada*, Canada [En ligne] https://www.victimessdabord.gc.ca/res/pub/ORE-GFO/pdf/Syst%C3%A8me%20de%20justice%20p%C3%A9nale%20du%20Canada%20-%20BOFVAC_2017-11.pdf

par le *Code criminel* comme des ordonnances de protection et des mesures de soutien et de prévention. De plus, une telle loi pourrait offrir des recours juridiques plus rapides et moins coûteux pour les victimes.

La création d'un régime civil spécifique pourrait donc être considéré comme une action positive et plusieurs étapes pourraient être considérées afin d'atteindre un tel objectif, comme la consultation des groupes concernés; par exemple, les groupes de personnes vulnérables et marginalisés ou principalement touchés par la violence conjugale. À titre d'exemple, nommons les femmes autochtones, les femmes racisées, et les femmes vivant dans la pauvreté (voir infra, page 13). De telles consultations permettraient en conséquence de recueillir leurs perspectives sur les besoins et les défis en matière de prévention et de traitement des dossiers de violence conjugale. Un tel projet, dans une optique d'actions positives, impliquerait également des mesures de sensibilisation du public envers les aspects de la violence conjugale qui ne sont pas couverts par le *Code criminel*, tels que les formes de violence psychologique, économique et émotionnelle, afin de promouvoir une compréhension plus nuancée de la violence conjugale et de renforcer la compréhension et l'agentivité des professionnel.les du droit et des services sociaux. Qui plus est, des mesures de soutien aux victimes devront être prévues (comme le logement d'urgence, par exemple). Nous pouvons par ailleurs souligner la *Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique*, connue sous le nom de *Convention d'Istanbul*¹³⁶ (adoptée en 2011), en vertu de laquelle les États parties doivent interdire, prévenir, poursuivre et éliminer la violence à l'égard des femmes, y compris le harcèlement sexuel, et toutes les formes de violence domestique, y compris la violence économique. Cette convention, ratifiée par 22 États membres, prévoit aussi la conception d'un cadre global, de politiques et de mesures de protection et d'assistance pour toutes les victimes de violence à l'égard des femmes et de violence conjugale. En outre, elle impose l'obligation d'instaurer des procédures civiles et des infractions pénales comprenant des mesures de réparation pour les victimes et des sanctions à l'encontre des auteurEs des infractions.

¹³⁶*Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique*, Istanbul, 11.V.2011, [En ligne] https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_du_conseil_de_l_europe.pdf

Cela dit, au Québec, nous assistons tout de même à une telle mouvance en matière de sensibilisation, notamment avec la *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale*¹³⁷ qui a été adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 26 novembre 2021, puis sanctionnée le 30 novembre 2021. Elle vise principalement à rebâtir la confiance des personnes victimes de violence sexuelle et de violence conjugale envers le système de justice: « Elle a aussi pour but d'offrir à ces personnes des services psychosociaux et judiciaires intégrés et adaptés, et ce, dès leur premier contact avec un service de police. Pour ce faire, la Loi établit spécifiquement la mise en œuvre d'un projet pilote de tribunal spécialisé dans au moins cinq districts judiciaires du Québec. Ce projet pilote devra prendre fin au plus tard trois ans après la sanction de la Loi, soit le 30 novembre 2024. Le tribunal spécialisé devra par la suite être déployé de façon permanente dans l'ensemble du Québec, et ce, d'ici au 30 novembre 2026 »¹³⁸.

Pour le paragraphe suivant, nous nous inspirons d'une initiative québécoise, soit celle du Collectif québécois pour la prévention de l'itinérance (CQPI) afin de brièvement illustrer l'articulation de la violence conjugale dans un régime juridique particulier. Le Collectif a déposé en novembre 2022 un document d'orientations stratégiques (le Rapport¹³⁹) adoptant une vision féministe intersectionnelle présentant un nouveau plan d'action: « les options de réforme juridique relatives au droit à un logement suffisant et convenable (« droit au logement ») et le droit de toute femme au Québec de vivre en sécurité, à l'abri de la violence et des menaces ». Ils réfèrent à ce dernier droit comme le « droit d'être libre de violence conjugale ». C'est cette dernière analyse qui nous intéresse particulièrement. La possibilité d'une approche « droits humains » transposée en droit interne peut donc se décliner via l'adoption d'une loi spécialisée en matière civile avec des mesures de protection, des services et des soutiens adaptés aux situations de violence conjugale pour compléter le *Code criminel* en plus des dispositions portant sur la violence conjugale en droit du travail (comme la LSST, la LNT et LMRSSST).

¹³⁷*Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale*, LQ 2021, c 32, <<https://canlii.ca/t/6d7v4>>

¹³⁸Gouvernement du Québec (2023), *À propos du tribunal spécialisé*, [En ligne] <https://www.quebec.ca/justice-et-etat-civil/systeme-judiciaire/processus-judiciaire/tribunal-specialise-violence-sexuelle-violence-conjugale/a-propos>

¹³⁹Pearl Eliadis, Melpa Kamateros, Anne Andermann, Reeve Kako, Lara Khoury, et Cassandra Neranjan, *Possibilités de réforme du droit au Québec pour les femmes victimes de violence conjugale*, Collectif québécois pour la prévention de l'itinérance.

Nous pouvons également ressortir comme exemple le *Violence Against Women Act* aux États-Unis:

« (...)étant la principale loi fédérale offrant une protection légale et une assistance aux femmes, aux hommes et aux enfants qui sont victimes de violences familiales et sexuelles ou de harcèlement. Elle soutient les services aux victimes, comme les centres d'accueil d'urgence pour les viols, les structures de logement temporaire pour les victimes de violences familiales et les programmes de lutte contre la violence à l'égard des personnes handicapées. Depuis son adoption originelle en 1994, la VAWA inclut des protections conçues pour répondre aux problèmes spécifiques que rencontre les femmes immigrées victimes de violences »¹⁴⁰.

Évidemment, en considérant la violence conjugale comme une atteinte aux droits humains, on reconnaît le droit de chaque individu à vivre sans violence, dans la dignité et dans la sécurité. La proposition d'un régime spécifique à la violence conjugale mérite qu'on s'y arrête pour plusieurs raisons. D'un côté, cela permet de reconnaître la spécificité de cette problématique, dans le paysage juridique où le *Code criminel* ne reconnaît toujours pas ce type de violence comme une infraction. Une reconnaissance explicite de la violence conjugale comme une atteinte aux droits humains permet une mise en place de mesure adaptée, mais permet également de reconnaître que cette forme de violence est liée aux inégalités de genre. Comme susmentionné, de faire de la question de la violence conjugale une problématique de droits humains implique de remanier le corpus légal actuel afin d'en assurer sa cohérence et d'y intégrer les violences genrées. Ainsi, ce positionnement féministe articulant l'idée que la violence conjugale, en milieu de travail ou ailleurs, est une atteinte à l'égalité des femmes, permet de repenser le droit et de combler, encore une fois, un régime juridique lacunaire.

Conclusion

Nous croyons que les modifications à la LSST sur le traitement de la violence conjugale en milieu de travail sont, à ce jour, conformes au droit international, plus particulièrement à la C190. La Convention et la LMRSSST témoignent d'une prise de conscience de la nécessité de traiter les questions de genre et de les nommer, afin de pouvoir prévenir et sensibiliser aux violences sexospécifiques qui peuvent se manifester au travail. Ils sont également un appel à l'action concrète. Ces deux textes peuvent être considérés comme novateurs, et ils se rejoignent grâce à leur utilisation du *gender*

¹⁴⁰Obama White House-Archives gouvernementales (2014), *Factsheet: The Violence Against Women Act (VAWA)*, [En ligne] https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/docs/vawa_factsheet.pdf

mainstreaming comme stratégie politique de mise-en-oeuvre. Ils ont l'avantage d'insister sur la sensibilisation et la prévention et non la répression; en effet, les études mentionnées au cours de cet essai précisent que la prévention est souvent la stratégie clé lorsqu'on adresse des questions telles que la violence conjugale en milieu de travail. Ainsi, il semblerait que le droit international, et plus particulièrement C190, a en effet contribué à combler une lacune qui existait en droit québécois quant à la protection d'une travailleuse victime de violence conjugale dans son milieu de travail. Néanmoins, bien que la CNESST suive la vague du *mainstreaming*, nous croyons que la protection contre la violence conjugale serait grandement amplifiée par la création et mise-en-oeuvre d'une loi particulière traitant la violence conjugale comme une violation au droit à l'égalité des femmes. En effet, rien n'empêche de favoriser une action concertée en combinant le *gender mainstreaming* et des mesures spécifiques, en l'espèce des actions positives, dans l'objectif précis de garantir une application effective des lois déjà mises en place et afin de renforcer leur impact. La bonification des mesures actuelles par des actions positives comme l'adoption d'une loi sur la violence contre les femmes conçue et mise-en-oeuvre selon une perspective féministe intersectionnelle pourrait compléter la LMRSSST. En somme, en dépassant l'approche intégrée de genre et en complétant avec des actions positives, la LMRSSST pourrait participer à une action globale concertée contre la violence conjugale.

Références

Législation

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c11.

Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991

Code criminel, LRC 1985, c C-46

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c 27

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1

Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale, LQ 2021, c 32

Jurisprudence

Domtar Inc. c Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles), 1993 2 RCS 756.

Chagnon et Marché Bélair, 2000 CLP 388

R. c Ewanchuk, 1999 1 SCR 330

Attorney-General for Canada v Attorney-General for Ontario, 1937 AC 326

Doctrine et autres documents

Ansart, P. (1977). *Idéologie stratégique et stratégie politique*. Cahiers Internationaux de Sociologie, 63, 223–242. en ligne : <http://www.jstor.org/stable/40689797>

Arnaud, A-J. (1993) *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, 2e éd, Paris, LGDJ.

Borghino, B. (2005) *L'approche intégrée de la dimension de genre : un changement de focale* Réseau international francophone pour l'égalité des femmes et des hommes dans le développement. en ligne : <https://www.genreenaction.net/L-approche-integree-de-la-dimension-de-genre-un.html>

Butler, J. (1990 [2020]), *Trouble dans le genre: Pour un féminisme de la subversion*. La Découverte (Collection : La Découverte Poche), 263 pp.

C. Nadine, MacGregor, Jennifer C.D, et MacQuarrie, Barbara J. (2015), *The Impact of Domestic Violence in the Workplace: Results From a Pan-Canadian Survey*, (2015) 57:7 Journal of Occupational and Environmental Medicine.

Comité Politique de travail en violence conjugale (Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord, Centre Femmes aux Quatre Vents, la Maison des femmes de Baie-Comeau), *Pourquoi les femmes restent-elles dans une relation violente ?*. en ligne : <http://www.violenceconjugaleautravail.com/a-propos/>

Cornet, Annie, (2014) *L'approche intégrée du genre dans l'élaboration des politiques socio-économiques*, Regards croisés sur l'économie-La Découverte, 2014/2 n°15, pp 52-68

Cornu, G. (2014) *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF.

Cox, R. avec la collaboration de M-E. Desmarais & S. Roy (2019), *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec : rapport de recherche*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. en ligne : https://sac.uqam.ca/upload/files/Violence_conjugale_reconnaissance_explicite_obligation_employeur_Cox_2.pdf

Crenshaw, Kimberlé Williams. (2005). *Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur*, Cahiers du Genre, vol. 39, no. 2, pp. 51-82.

Delage, P. (2017). *Violences conjugales: Du combat féministe à la cause publique*. Presses de Sciences Po. en ligne : <https://doi.org/10.3917/scpo.delag.2017.01>

Duplessis, I. (2007), *Le vertige de la soft law : réactions doctrinales en droit international*, Revue québécoise de droit international 19-245

Frug, M. J. (1992), *A Postmodern Feminist Legal Manifesto (An Unfinished Draft)*. Harvard Law Review, 105(5), 1045–1075. en ligne : <https://doi.org/10.2307/1341520>.

Gauthier, S. (2001), *La violence conjugale devant la justice - Conditions et contraintes de l'application de la loi*. L'Harmattan Logiques sociales, 191 pp.

Hesler, N. D. (2013). *L'influence du droit international sur la Cour d'appel du Québec*. Les Cahiers de droit, 54(1), 177–201. en ligne : <https://doi.org/10.7202/1014288ar>

hooks, b. (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center*. Boston, South End Press.

Houle, France. (2004). *La réception du droit international des droits fondamentaux de la personne en droit canadien interne : de la théorie de la séparation des pouvoirs vers une approche fondée sur les droits fondamentaux*, dans Patricia Hughes et Patrick Molinari (réd.), Justice et participation dans un monde global : la nouvelle règle de droit, Montréal, Éd. Thémis, 173-204.

Kurtzman, L. & Micheline De Sève (2001), *L'analyse différenciée selon les sexes : approches gouvernementales et paragouvernementales, nouveaux enjeux, nouvelles stratégies en vue d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes-Introduction générale à l'ADS*, Service aux collectivités et Alliance de recherche IREF-Relais-femmes UQAM, Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire, 199 p.

Lamarche L., *Le Gender Mainstreaming et Le Droit International Des Droits Des Femmes: de L'Allusion à L'Illusion (Gender Mainstreaming and the International Law of Women's Rights: From Allusion to Illusion)* (2011). Journée d'études Femmes et droit international, Paris, 18 novembre 2011, en ligne :] <https://ssrn.com/abstract=2129305>

Lascoumes, P. & Serverin, É. (1986), *Théories et pratiques de l'effectivité du droit*. Droit et société, (2), 101-124.

Legardien, C. (2019), *Lutte contre la discrimination: les actions positives enfin réglementées !* en ligne : <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/lutte-contre-la-discrimination-les-actions-positives-enfin>

Lessard, G. et al, (2015), *Les violences conjugales, familiales et structurelles : vers une perspective intégrative des savoirs*. Enfances, Familles, Générations, numéro 22, printemps 2015, p. 1–26, en ligne : <https://doi.org/10.7202/1031116ar>

Lieber, M. (2002), *Femmes, violences et espace public : une réflexion sur les politiques de sécurité*. Lien social et Politiques, (47), 29–42, en ligne : <https://doi.org/10.7202/000340ar>

Milward, K., Mukhopadhyay, M. and Wong, F., F. (2015) *Gender Mainstreaming Critiques: Signposts or Dead Ends*, IDS Bulletin 46(4): 75-81 , en ligne : <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/7732>

Noreau, P. (2000), *La norme, le commandement et la loi : le droit comme objet d'analyse interdisciplinaire*. Politique et Sociétés, 19(2-3), 153–177. [En ligne] À jour le 12 mai 2023. Disponible sur : <https://doi.org/10.7202/040229ar>.

Pearl E., Melpa Kamateros, Anne Andermann, Reeve Kako, Lara Khoury, et Cassandra Neranjan, *Possibilités de réforme du droit au Québec pour les femmes victimes de violence conjugale*, Collectif québécois pour la prévention de l'itinérance.

Pôle Berenstein – Droit du travail et de la sécurité sociale, (2020) *La Convention OIT n° 190 au regard de la réalité suisse des plaintes pour harcèlement au travail*, Genève, en ligne : <https://www.unige.ch/droit/berenstein/application/files/9015/8400/4659/Brochure-Pole-Berenstein-web.pdf>

Projet régional de prévention et de sensibilisation en violence conjugale et dans les relations amoureuses. (2014). *La violence conjugale une menace pour mon entreprise - Guide pour l'employeur*. en ligne : https://www.rapportegalitaire.com/sites/default/files/La%20violence%20conjugale...%20-%20VF%20-%20PPT_0.pdf

Revillard, A., Lempen, K., Bereni, L., Debauche, A. & Latour, E. (2009), *À la recherche d'une analyse féministe du droit dans les écrits francophones*. *Nouvelles Questions Féministes*, en ligne : 28, 4-10. <https://doi.org/10.3917/nqf.282.0004>

San Martin Zapatero, É. (2017). *Réflexions autour du lien entre les violences conjugales et l'occupation des espaces publics et privés*. *Empan*, 105, 120-125.

Turp, D. (2015). *Pour une pleine constitutionnalisation et un enrichissement normatif de la Charte des droits et libertés de la personne*. *Revue québécoise de droit international / Quebec Journal of International Law / Revista quebequense de derecho internacional*, 221–241. <https://doi.org/10.7202/1067983ar>

UNIFOR, *Intervenante auprès des femmes : Imaginez si nous avions une intervenante auprès des femmes dans tous les lieux de travail d'Unifor ?*, en ligne : https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-wa-broch-fr_final_web.pdf

Documentation gouvernementale (Québec et Canada)

Affaires mondiales Canada (s.d.). *Droits de la personne et démocratie*. en ligne : https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/human_rights-droits_personne.aspx?lang=fra

Assemblée Nationale du Québec, *Projet de loi 59 (2021, ch 27), Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1^e session, 42^e législature, Éditeur officiel du Québec

CNESST (2021), *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé*, [en ligne] : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>

Consultation publique sur l'examen du système de justice pénale du gouvernement fédéral – Bureau de l'Ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels (2017), *Obtenir des résultats équitables pour les victimes dans le système de justice pénale du Canada*, Canada en ligne : https://www.victimesdabord.gc.ca/res/pub/ORE-GFO/pdf/Syst%C3%A8me%20de%20justice%20p%C3%A9nale%20du%20Canada%20-%20BOFVAC_2017-11.pdf

Gouvernement du Canada-Communiqué de presse (le 30 janvier 2023, Gatineau), *Le ministre O'Regan ratifie la convention n° 190, le tout premier traité mondial sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*, en ligne : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2023/01/le-ministre-oregan-ratifie-la-conventionno190-le-tout-premier-traite-mondial-sur-lelimination-de-la-violence-et-du-harcelement-dans-le-monde-du-tra.html>

Gouvernement du Québec (2018). *Portrait des Québécoises*, Édition 2018. Conseil du statut de la femme, p. 23. en ligne : www.csf.gouv.qc.ca

Gouvernement du Québec (2023), *À propos du tribunal spécialisé*, en ligne : <https://www.quebec.ca/justice-et-etat-civil/systeme-judiciaire/processus-judiciaire/tribunal-specialise-violence-sexuelle-violence-conjugale/a-propos>

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

Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), *Repères historiques*, 2017, en ligne : <https://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/prevention/reperes-historiques>

Ministère de la Justice Canada (s.d.). *Lois et règlements du Canada: Les lois sur la violence familiale*, en ligne: <https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/vf-fv/lois-laws.html>

Ministère de la Santé et des Services sociaux-MSSS (2001), *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale et le plan d'action s'y rattachant*. en ligne : <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-000625/>.

Québec, ministre de la Sécurité publique (2020). *Statistiques criminalité au Québec : Principales tendances 2016*. Montréal.

Secrétariat à la condition féminine (2006), *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait - Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* (2006), Québec, en ligne : <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/45117>

Statistique Canada (2021), *La violence familiale au Canada : Un profil statistique 2019*, par Shana Conroy, no 85-002-X au catalogue du Canada. 85-002-X

Statistique Canada (2015), *Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques*. en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2013001/article/11766-fra.htm>.

Statistique Canada (2021). *Violence entre conjoints : Expériences des femmes des Premières Nations, des Métis et des Inuits au Canada*, 2018, par Loanna Heidinger, no 85-002-X au catalogue (Ottawa : Juristat, 19 mai 2021) en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00007-fra.htm>

Statistique Canada (2021). *Violence entre conjoints : Expériences des femmes handicapées au Canada*, 2018, par Laura Savage, no 85-002-X au catalogue (Ottawa : Juristat, 26 avril 2021) en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00006-fra.htm>

Statistique Canada (2016). *Violence familiale au Canada : un profil statistique, 2014*. en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2016001/article/14303-fra.htm>

Documentation internationale

Archibong, U. & al., *Perspectives internationales sur les mesures d'actions positives: Étude comparative dans l'UE, au Canada, aux États-Unis et en Afrique du Sud* (2009) Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Office des publications officielles des Communautés européennes.

Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2011), Istanbul, 11.V.2011, en ligne : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_du_conseil_de_l_europe.pdf

Assemblée générale des Nations unies (1948), *Déclaration universelle des droits de l'Homme* (217 [III] A), Paris, en ligne : <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Assemblée générale des Nations unies (1993), *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes* (A/RES/48/104), en ligne : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N94/095/06/PDF/N9409506.pdf?OpenElement>

Bureau international du Travail (BIT). (2012). *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail* (Édition révisée). Genève : BIT, Département de Normes internationales du Travail. en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_192634.pdf.

Bureau international du Travail (BIT) (1919). *Constitution de l'Organisation internationale du Travail*. en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTREE_ID:2453907:NO

International Labour Organization (s.d.). *Ratifiez C190 - Chapitre 1: Élaboration et adoption de la convention et de la recommandation. Section 1.1: Comblent les lacunes. Guide de mise en œuvre de la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement*. en ligne : <https://c190guide.ilo.org/fr/ratifiez-c190-chapitres/chapitre-1/>

International Labour Organization (2019), *La Convention n°190 et la Recommandation n°206 en bref*, Service du genre, de l'égalité et de la diversité & OITSIDA, Département des conditions de travail et de l'égalité, en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740221.pdf

International Labour Organization (2022), *Gender Equality Tool*, en ligne : <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

Lippel, K. (2016), *Addressing occupational violence: an overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, ILO Working Paper no 5. International Labour Office (ILO). en ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_535656.pdf

Manjoo, R. (2014). *Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences (A/HRC/26/38)*. In *Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development*, en ligne : <https://undocs.org/A/HRC/26/38>

Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women, United Nations (2001), *The Development of the Gender Mainstreaming Strategy* en ligne : <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet3.pdf>

Obama White House-Archives gouvernementales (2014), *Factsheet: The Violence Against Women Act (VAWA)*, en ligne : https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/docs/vawa_factsheet.pdf

ONU. (s.d.). *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*. en ligne : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>.

OIT. (1993) *Adoption d'une nouvelle norme internationale du travail pour combattre la violence et le harcèlement au travail*, en ligne : http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711351/lang--fr/index.html

OIT. (2019). *Convention (N° 190) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail*. Genève : Bureau international du travail. en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3405903.

OIT. (1951). *Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération*. Genève : Bureau international du travail. en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

OIT. (1958). *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)* Genève : Bureau international du travail. en ligne : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

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

OIT. (2019) *Violence et harcèlement dans le monde du travail : Nouvelles orientations de l'OIT, 108e Conférence internationale du Travail - Adoption d'une nouvelle norme internationale du travail pour combattre la violence et le harcèlement au travail*, en ligne : https://www.ilo.org/global/WCMS_711351/lang--fr/index.htm

Organisation mondiale de la santé. (2002). *Rapport mondial sur la violence et la santé*. en ligne : <https://www.oiiq.org/violence-conjugale-la-comprendre-pour-mieux-intervenir>.

Organisation internationale du travail-OIT (2021), *La violence et le harcèlement dans le monde du travail : Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, en ligne : <https://c190guide.ilo.org/fr/ratifiez-c190-chapitres/chapitre-1/>

Organisation internationale du travail (OIT), Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail – Rapport V(1) – Texte de convention proposé et question aux états: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637139.pdf

Autres références (travaux préparatoires de l'OIT)

Conférence internationale du travail (107^e session, 2018)

Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail – Rapport V (1) – Revue de la législation et pratique des pays membres - Soumission du questionnaire aux États (mai 2017) : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553578.pdf

Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail – Rapport V (2) – Réponse des États au Rapport V(1) : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619731.pdf

Première mouture de la Convention- Rapport 8A : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631786.pdf

Séance plénière sur la mouture de la Convention – rapport 8B : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631809.pdf

Rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail – Rapport 8C : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_633462.pdf

Conférence internationale du travail (108^e session, 2019)

Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail – Rapport V(1) – Texte de convention proposé et question aux états: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637139.pdf

Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail – Rapport V(2A) – Réponse des états au questionnaire soumis par l'OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_675573.pdf

Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail – Rapport V(2B) – Convention et recommandation soumise pour examen à la Commission normatives sur la violence et le harcèlement : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673729.pdf

La Convention et la Recommandation tel que soumis pour adoption – Rapport 7A :
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711243.pdf

Rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement (compte rendu des travaux) - Rapport 7B : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711387.pdf

Séance plénière sur le rapport de la Commission normative et vote – rapport 7C :
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_713916.pdf

Discours de clôture : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712856.pdf