

Intersyndicale des femmes

Mémoire présenté par l'Intersyndicale des femmes

À la Commission de l'économie et du travail

Projet de loi n° 101 : Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

Mai 2025

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DE L'INTERSYNDICALE DES FEMMES	1
INTRODUCTION	2
DIX JOURS D'ABSENCE RÉMUNÉRÉS POUR LES PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE	5
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL : UN REcul QUI AFFECTE LES FEMMES DE FAÇON DISPROPORTIONNÉE	8
Report de l'entrée en vigueur du régime permanent	8
Un régime particulier discriminatoire pour des secteurs majoritairement féminins	9
Importance de l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle	10
CONCLUSION	11
LISTE DES RECOMMANDATIONS	12
BIBLIOGRAPHIE	13

PRÉSENTATION DE L'INTERSYNDICALE DES FEMMES

L'Intersyndicale est composée de représentantes de la condition des femmes de sept organisations syndicales : l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

L'Intersyndicale des femmes représente près de 400 000 travailleuses syndiquées dans les secteurs publics et parapublics, mais également dans le secteur privé.

Depuis près de cinquante ans, l'Intersyndicale lutte pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes. Trois grands objectifs orientent ses actions et positions :

- Développer une analyse féministe et des positions communes sur l'ensemble des conditions de vie et de travail des femmes ;
- Assurer la promotion et la défense des droits et des intérêts des femmes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations syndicales qui la composent ;
- Développer des solidarités et des alliances entre les comités de condition des femmes des organisations syndicales et les groupes autonomes de femmes sur l'ensemble des enjeux auxquels sont confrontées les Québécoises.

INTRODUCTION

Les membres de l'Intersyndicale des femmes remercient la Commission de l'économie et du travail de l'attention accordée à ce mémoire sur le projet de loi n° 101, *Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*.

Le projet de loi n° 101 apporte des modifications à diverses lois relatives au travail, y compris la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, ainsi que le *Code du travail*.

L'Intersyndicale des femmes s'intéresse à ce projet de loi dans la perspective du droit des femmes à une égalité réelle. Nous avons choisi de nous concentrer sur deux éléments en particulier, qui sont centraux pour les droits et les intérêts des femmes. Les organisations syndicales qui composent l'Intersyndicale des femmes soumettront des mémoires portant sur des éléments supplémentaires.

Voici les deux sujets qui seront abordés dans ce mémoire :

- Nous réitérons notre demande d'inclure dix jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale dans la *Loi sur les normes du travail*. L'ouverture de cette loi pour faire des modifications aux absences permises est l'occasion idéale de le faire.
- Nous dénonçons le report d'un an de l'entrée en vigueur du régime permanent en santé et en sécurité du travail et la création d'un régime particulier discriminatoire dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Ces dispositions qui limiteraient les mécanismes de prévention et de participation en matière de santé et de sécurité du travail dans des milieux majoritairement féminins affecteraient les femmes de façon négative et disproportionnée.

L'Intersyndicale a rencontré le ministre du Travail à quatre reprises depuis 2023 pour lui faire part de notre demande d'inclure dix jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale dans la *Loi sur les normes du travail*.

Une lettre ouverte signée par plusieurs organisations et personnalités qui appuient cette demande a été publiée en 2021¹ et une pétition a été déposée à l'Assemblée nationale en 2022².

Lors de l'étude du projet de loi n° 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, par la Commission de l'économie et du travail, en février 2024, le député d'Hochelaga-Maisonneuve a soumis un amendement visant à inclure dix jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence conjugale dans la *Loi sur les normes du travail*. Cette demande était soutenue par toutes les grandes organisations syndicales.

Le ministre du Travail a avancé deux arguments principaux pour justifier le rejet de cet amendement. D'une part, il a souligné qu'au Québec, il existe déjà un écosystème jugé efficace pour protéger les victimes de violence conjugale, notamment grâce aux dispositions actuelles de la *Loi sur les normes du travail* et au régime d'indemnisation prévu par la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*. Selon lui, ces mécanismes offrent une protection suffisante. D'autre part, il a fait valoir que l'adoption de cet amendement entraînerait des coûts trop élevés pour les employeurs³.

Nous avons fourni de la documentation au ministre en réponse à ces arguments, dont une analyse des congés pour les victimes de violence conjugale et familiale partout au Canada, une analyse des bénéfices et des limites du régime actuel d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) et une analyse chiffrée des coûts possibles d'une telle mesure, que nous résumerons un peu plus loin.

En ce qui concerne le régime de santé et de sécurité du travail, l'Intersyndicale des femmes a soumis un mémoire dans le cadre de l'étude du projet de loi n° 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, en 2021. Nous y avons détaillé la façon dont le régime de santé et de sécurité du travail ne prend pas convenablement en compte les nouveaux risques du travail qui affectent les femmes de façon

¹ Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). (2021). *Violence conjugale : Mieux soutenir les victimes au travail*. <https://spgq.qc.ca/2021/11/violence-conjugale-soutenir-victimes-travail/>

² Assemblée nationale du Québec. (2022). *Pétition : Octroi de 10 jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale*. <https://www.assnat.qc.ca/fr/exprimez-votre-opinion/petition/Petition-9459/index.html>

³ Assemblée nationale du Québec. (2024). *Étude détaillée du projet de loi n° 42*. <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet/mandats/Mandat-50779/index.html>

disproportionnée. Nous avons alerté le ministre sur le risque de reproduire des mécanismes discriminatoires à l'égard des femmes, tant en prévention qu'en indemnisation⁴.

Nous réitérons donc notre position sur ces deux sujets dans le présent mémoire, et nous présentons quatre recommandations en ce sens. Nous demandons au gouvernement d'en tenir compte et de prendre des actions concrètes pour soutenir les droits et les intérêts des femmes.

⁴ Intersyndicale des femmes. (2021). *Mémoire sur le projet de loi n° 59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. <https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/memoires/>

DIX JOURS D'ABSENCE RÉMUNÉRÉS POUR LES PERSONNES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE

La violence conjugale touche des milliers de femmes chaque année au Québec. En effet, 40 % des femmes au Québec déclarent avoir subi au moins un des seize actes de violence entre partenaires intimes dans leur vie⁵. L'ensemble de la société, incluant les employeurs, partage la responsabilité de prévenir la violence conjugale et de protéger les personnes qui en sont victimes.

C'est pourquoi plusieurs organisations, dont l'Intersyndicale des femmes, réclament depuis longtemps que la *Loi sur les normes du travail* soit modifiée pour inclure dix jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence conjugale. Cette mesure de soutien concrète serait un premier pas pour permettre aux victimes de rompre le cycle de la violence qu'elles subissent sans risquer de perdre leur revenu.

Plusieurs gouvernements ont adopté des mesures en ce sens. En effet, depuis 2019, la plupart des provinces et territoires canadiens ont inclus trois à cinq jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence conjugale ou familiale dans leurs normes du travail⁶. La fonction publique fédérale accorde, quant à elle, dix jours d'absence rémunérés pour les personnes qu'elle emploie et qui sont victimes de violence familiale⁷.

La *Loi sur les normes du travail* du Québec prévoit actuellement qu'une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois, notamment, mais pas exclusivement, pour cause de violence conjugale. Cette absence est non rémunérée. La loi prévoit également qu'un maximum de deux jours d'absence puisse être payé après trois mois de service continu. Ces congés couvrent plusieurs autres types d'absences, incluant les absences pour cause de maladie ou de

⁵ Conseil du statut de la femme. (2025). *Portrait des Québécoises. Édition 2024—Violence*. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoise-edition-violence.pdf>

⁶ Femmes et Égalité des genres Canada. (2021). *Analyse de recherche sur les congés en cas de violence familiale en milieu de travail au Canada : Édition 2021*. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/violence-fondee-sexe/ressources-provinciales-territoriales/recherche-conges-violence-familiale-travail-canada.html>

⁷ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (2021). *Violence familiale en milieu de travail – pour les ministères et les organismes distincts*. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/harcelement-violence/violence-familiale-milieu-travail-ministeres-organismes-distincts.html>

responsabilités familiales⁸. Ces deux jours d'absence rémunérés sont donc nettement insuffisants pour couvrir, en plus, les situations de violence conjugale et permettre à une victime de s'en sortir.

Ces dix jours d'absence rémunérés permettraient aux victimes d'entreprendre des démarches pour se préparer à quitter leur agresseur, telles que la visite de logements, la consultation d'un service d'aide juridique, le recours à un soutien psychologique, les procédures en vue d'un changement d'école pour les enfants et la prise de contact avec une maison d'hébergement ; puis de quitter le milieu violent en déménageant.

Il est vrai que le régime d'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) offre un soutien aux victimes de violence conjugale. Cependant, la victime doit être incapable d'occuper son emploi pour bénéficier des indemnités et aides financières prévues au régime. La mesure que nous proposons permettrait aux victimes de bénéficier de jours d'absence rémunérés afin de faire les démarches nécessaires pour se sortir de leur milieu violent tout en continuant à travailler. L'inclusion de dix jours d'absence rémunérés pour les victimes de violence conjugale dans la *Loi sur les normes du travail* viendrait donc combler un espace vacant dans l'écosystème québécois du soutien aux victimes de violence conjugale en donnant du temps et de l'espace aux victimes, à l'abri du contrôle de l'agresseur, pour faire les démarches pour obtenir l'aide et les services qui leur permettraient de s'en sortir.

En ce qui concerne les coûts potentiels de cette mesure pour les employeurs, reconnaissons tout d'abord que la violence conjugale a un coût pour l'ensemble de la société. En effet, les pertes subies par les employeurs en lien avec les incidents de violence conjugale survenus en 2009 et signalés au Canada s'élevaient à 77,9 millions de dollars alors que les coûts pour la société s'élevaient quant à eux à plus de 7 milliards de dollars⁹.

Selon une analyse effectuée par l'Intersyndicale des femmes, le coût total annuel pour les employeurs québécois de mettre en place une banque de dix jours de congé pour les victimes de violence conjugale s'élèverait à 17,5 millions de dollars, soit 0,006 % de la

⁸ Loi sur les normes du travail. Consulté 7 mai 2025, <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>

⁹ Zang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012). *Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009*. Ministère de la Justice Canada.

masse salariale totale. Cette analyse a été réalisée à partir du salaire horaire moyen de 2023, du nombre de personnes employées au Québec, du taux de violence conjugale et d'une hypothèse selon laquelle la moitié des victimes prendrait l'entièreté de la banque de dix jours. Cette hypothèse est fort probablement surestimée compte tenu des difficultés des victimes à dévoiler leur situation. Il serait donc justifié d'un point de vue économique, à la fois pour les employeurs et pour l'ensemble de la société, de permettre aux victimes de prendre jusqu'à dix jours d'absence rémunérés pour mettre en place les moyens nécessaires à leur sécurité ainsi qu'à celle des membres de leurs familles.

Le projet de loi n° 101, dans son titre, affirme viser l'amélioration de certaines lois du travail. La bonification des dispositions en matière d'absence rémunérée pour les victimes de violence conjugale représenterait justement une réelle amélioration aux normes du travail.

Le projet de loi s'intéresse d'ailleurs à la section V.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* (qui porte sur les absences pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel) en proposant de modifier certaines règles applicables aux absences des réservistes ainsi que de permettre aux personnes salariées de s'absenter en raison d'une décision en matière de santé publique ou d'un sinistre ou de son imminence.

L'occasion est tout indiquée d'apporter une modification supplémentaire à cette section de la *Loi sur les normes du travail* pour inclure dix jours d'absence rémunérés spécifiquement pour les personnes victimes de violence conjugale. Le gouvernement poserait ainsi une action concrète pour les aider à s'en sortir et contribuer à sauver des vies.

Le Québec a réussi à se démarquer avantageusement des autres provinces canadiennes en mettant de l'avant des politiques sociales fortes et d'avant-garde. Avec cet ajout à ses normes du travail, le Québec rattraperait enfin le gouvernement fédéral et la plupart des provinces et territoires en aidant les victimes à sortir de leur situation de violence conjugale tout en leur permettant de demeurer à l'emploi et de limiter leur précarité financière.

Recommandation #1

Qu'un article soit ajouté à la section V.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* pour inclure dix jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL : UN REcul QUI AFFECTE LES FEMMES DE FAÇON DISPROPORTIONNÉE

Report de l'entrée en vigueur du régime permanent

L'article 64 du projet de loi n° 101 prévoit le report du 6 octobre 2025 au 6 octobre 2026 de l'entrée en vigueur de plusieurs dispositions prévues à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*.

Concrètement, cela aura pour effet de prolonger d'un an le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation et de reporter l'application des mesures permanentes. Le régime intérimaire comprend beaucoup moins d'obligations pour les employeurs que le régime permanent. Comme ces groupes non prioritaires représentent des secteurs d'activités majoritairement féminins, ce report prive les femmes de mécanismes de prévention et de participation de façon disproportionnée.

Recommandation #2

Que les mécanismes permanents de prévention et de participation prévus à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* et au *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* soient mis en vigueur au plus tard le 6 octobre 2025, comme prévu lors de l'adoption du projet de loi n° 59.

Un régime particulier discriminatoire pour des secteurs majoritairement féminins

L'article 54 du projet de loi n° 101 prévoit des dispositions particulières applicables dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Un nouveau chapitre à cet effet (XVI.1) serait ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Ces règles particulières auraient pour effet de réduire l'importance et la portée des mécanismes de prévention et de participation en matière de santé et de sécurité du travail pour ces secteurs où la majorité des travailleurs sont des femmes.

Les nouvelles dispositions proposées créeraient deux classes de travailleurs et de travailleuses, contrairement à ce qui était prévu à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. Pour ne donner qu'un exemple, le nombre minimal d'heures allouées aux personnes représentantes en santé et en sécurité (RSS) dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux serait substantiellement diminué par rapport aux autres secteurs d'activités classés au même niveau de risque.

Pourtant, il est essentiel de consacrer davantage d'efforts à la prévention dans ces secteurs où les risques sont élevés. En effet, selon les plus récentes données de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), alors que les femmes représentaient en 2023 près de la moitié des personnes salariées à temps complet couvertes par le régime (47,4 %), elles ont subi 73,3 % des lésions avec violence. Parmi toutes les lésions attribuables à la violence, 47,8 % sont survenues dans le secteur de la santé et des services sociaux et 22,2 % dans le secteur de l'enseignement¹⁰.

En n'appliquant pas à ses propres employées du réseau de la santé, des services sociaux et de l'éducation, des milieux à prédominance féminine, les mêmes normes qu'il applique aux autres milieux de travail du Québec, le gouvernement ne propose rien de moins qu'un régime discriminatoire à l'égard des femmes.

Ce même débat avait pourtant eu lieu lors des consultations au sujet du projet de loi n° 59. L'Intersyndicale des femmes, dans son mémoire, avait mis de l'avant l'importance de tenir

¹⁰ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2024). *Les risques psychosociaux liés au travail, Statistiques 2019-2023*
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-risques-psychosociaux-travail.pdf>

compte des nouveaux risques du travail qui affectent les femmes de façon disproportionnée pour que les mécanismes de prévention et d'indemnisation visent l'égalité réelle des femmes et des hommes en matière de santé et de sécurité du travail.

Nous notons qu'en vertu de l'article 72 du projet de loi n° 101, ces dispositions particulières cesseraient d'avoir effet à la date ou aux dates que le gouvernement détermine. Même s'il s'agit d'un régime temporaire, l'adoption de ces dispositions discriminatoires représenterait un recul majeur pour les droits des femmes en matière de santé et de sécurité du travail.

Recommandation #3

Que l'article 54 du projet de loi n° 101 soit retiré et que le régime prévu à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* soit appliqué à l'ensemble des secteurs, sans discrimination.

Importance de l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle

Dans son mémoire portant sur le projet de loi n° 59, l'Intersyndicale des femmes déplorait l'absence d'une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) préalable. Encore une fois, une telle analyse aurait dû être réalisée pour le projet de loi n° 101. Cela aurait permis de prendre en compte les réalités distinctes des femmes et des hommes et d'éviter de créer les situations de discrimination que nous dénonçons dans ce mémoire.

Recommandation #4

Que le gouvernement réalise systématiquement une analyse ADS+ dès l'amorce de tout changement législatif.

CONCLUSION

À la lumière de l'analyse présentée dans ce mémoire, l'Intersyndicale des femmes note que le projet de loi n° 101 manque l'occasion d'inclure dix jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale dans la *Loi sur les normes du travail*. L'inclusion de cette mesure permettrait au Québec d'enfin rattraper le gouvernement fédéral et la plupart des provinces et territoires et représenterait une action concrète pour aider les victimes à s'en sortir tout en contribuant à sauver des vies.

Nous notons également que le report de l'entrée en vigueur des mécanismes permanents de prévention et de participation pour les groupes non prioritaires affecte les femmes de façon disproportionnée ; et que le projet de loi n° 101 crée un régime particulier de santé et de sécurité du travail discriminatoire dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, des milieux majoritairement féminins.

Nous faisons quatre recommandations visant à corriger ces écueils et à soutenir les droits et les intérêts des femmes. À titre de représentantes de sept organisations syndicales regroupant près de 400 000 travailleuses syndiquées, nous demandons au gouvernement de revoir ce projet de loi dans une perspective d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation #1

Qu'un article soit ajouté à la section V.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* pour inclure dix jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale.

Recommandation #2

Que les mécanismes permanents de prévention et de participation prévus à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* et au *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* soient mis en vigueur au plus tard le 6 octobre 2025, comme prévu lors de l'adoption du projet de loi n° 59.

Recommandation #3

Que l'article 54 du projet de loi n° 101 soit retiré et que le régime prévu à la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* soit appliqué à l'ensemble des secteurs, sans discrimination.

Recommandation #4

Que le gouvernement réalise systématiquement une analyse ADS+ dès l'amorce de tout changement législatif.

BIBLIOGRAPHIE

- Assemblée nationale du Québec. (2022). *Pétition : Octroi de 10 jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale*. <https://www.assnat.qc.ca/fr/exprimez-votre-opinion/petition/Petition-9459/index.html>
- Assemblée nationale du Québec. (2024). *Étude détaillée du projet de loi n° 42*. <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet/mandats/Mandat-50779/index.html>
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2024). *Les risques psychosociaux liés au travail, Statistiques 2019-2023*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-risques-psychosociaux-travail.pdf>
- Conseil du statut de la femme. (2025). *Portrait des Québécoises. Édition 2024—Violence*. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoise-edition-violence.pdf>
- Femmes et Égalité des genres Canada. (2021). *Analyse de recherche sur les congés en cas de violence familiale en milieu de travail au Canada : Édition 2021*. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/violence-fondee-sexe/ressources-provinciales-territoriales/recherche-conges-violence-familiale-travail-canada.html>
- Intersyndicale des femmes. (2021). *Mémoire sur le projet de loi n° 59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. <https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/memoires/>
- Loi sur les normes du travail. Consulté 7 mai 2025, <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (2021). *Violence familiale en milieu de travail – pour les ministères et les organismes distincts*. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/harcelement-violence/violence-familiale-milieu-travail-ministeres-organismes-distincts.html>
- Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). (2021). *Violence conjugale : Mieux soutenir les victimes au travail*. <https://spgq.qc.ca/2021/11/violence-conjugale-soutenir-victimes-travail/>
- Zang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012). *Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009*. Ministère de la Justice Canada.