



Mme Stéphanie Perreault, CRHA
Présidente

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de violence conjugale ?

Depuis l'entrée en vigueur du projet de loi n° 59¹, les employeurs du Québec ont la responsabilité juridique et morale de soutenir le personnel victime de violence conjugale ou familiale.

Cette obligation explicite fait en sorte que l'employeur devient une partie prenante de la solution. En effet, il est de la responsabilité de celui-ci de prendre des mesures lorsqu'il sait ou « devrait raisonnablement savoir » qu'un membre de son personnel est exposé à ce type de violence.

Comment détecter la violence conjugale ou familiale ?

Tout d'abord, il est important pour l'employeur d'être en mesure de détecter les signes d'une possible violence conjugale ou familiale. Voici quelques exemples :

- Des signes physiques;
- Un changement dans le comportement ou le rendement;
- La personne semble se réfugier dans son travail;
- Un problème d'assiduité soudain au travail;
- Un isolement par rapport au reste de l'équipe;
- Des appels, textos, courriels ou visites fréquentes du/de la conjoint(e) ou d'un membre de la famille;
- Une dénonciation de la part d'un ou d'une collègue.

De quels moyens dispose l'employeur afin de répondre à son obligation ?

L'employeur a l'obligation de mettre en place des mesures raisonnables pour s'acquitter de son obligation de diligence raisonnable. Voici quelques exemples de moyens qui peuvent être déployés :

- Adopter et diffuser une politique de prévention de la violence conjugale ou familiale au travail;
- Informer et sensibiliser le personnel par des formations, des capsules d'information, des publications, etc. Pourquoi ne pas demander à votre comité santé et sécurité d'identifier les risques et de participer à la sensibilisation ?
- Assurer la protection du personnel avec des caméras, des accès contrôlés, des boutons d'alarme et des procédures en cas de présence de la personne qui agresse;
- Établir une procédure pour les signalements;
- Élaborer un plan de sécurité individuel avec le consentement de l'employé(e);
- Rendre les informations accessibles concernant les ressources disponibles, en cas de besoin.

Que faire si je soupçonne que mon employé(e) vit de la violence conjugale ou familiale ?

De façon non limitative :

1. Rencontrer l'employé(e) pour une discussion ouverte et empathique;
2. Si l'employé(e) confirme subir des gestes de violence :
 - Avec consentement d'agir :
Déployer les mesures de prévention ciblée et mettre en œuvre un plan individuel de protection, par exemple en orientant l'employé(e) vers un centre d'hébergement pour personnes violentées.
 - Sans consentement d'agir :
Mettre en place des mesures de prévention générale et rendre accessibles les informations nécessaires pour soutenir l'employé(e);
3. Si l'employé(e) nie la violence, vous pouvez faire un rappel des mesures existantes et des informations générales, qui sont accessibles à tous, comme celles concernant les programmes d'aide (ex. : Programme d'aide aux employés (PAE));
4. Faire des suivis réguliers pour évaluer la situation de l'employé(e).

Et la confidentialité dans tout cela ?

L'employeur doit en tout temps assurer la confidentialité de la situation. Il ne peut pas exiger que l'employé(e) réponde à ses questions. L'employeur peut tenter d'aborder le sujet sous l'angle du bien-être de la personne, sans chercher à préciser la cause de cette intervention.

Vous ne pouvez pas communiquer avec un centre d'hébergement pour violence conjugale sans d'abord obtenir le consentement de l'employé(e). Cependant, vous pouvez appeler ces ressources à titre d'employeur en parlant de façon générale d'une telle situation.

En conclusion, il est toujours possible de communiquer avec la police lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne. Dorénavant, l'employeur est considéré comme un allié important dans la prévention et la gestion des risques en matière de violence conjugale et familiale.

¹ Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, 2021, ch. 27.