



Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

Loi sur les normes du travail et la bonification du manuel de l'employé

ANNEXE

23



L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EXEMPT DE VIOLENCE CONJUGALE

L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EXEMPT DE VIOLENCE CONJUGALE

Afin d'assurer la santé et la sécurité des employés, l'employeur prend au sérieux et en charge toute situation affectant l'intégrité physique et psychique des employés. Peu importe que la situation de violence se déroule sur les lieux du travail ou en télétravail, l'employeur est présent pour aider les employés.

En effet, en vertu de la Loi sur la santé et sécurité du travail « l'employeur doit remplir plusieurs obligations générales afin de protéger la santé ainsi que d'assurer la sécurité et l'intégrité du travailleur ». Ainsi, la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel n'est pas une problématique qui relève uniquement de la vie personnelle de la victime qui la subit. Elle peut également avoir une incidence sur les différents milieux dans lesquels évolue cette personne, dont celui du travail.

La violence conjugale peut se traduire par des agressions psychologiques, verbales, physiques, sexuelles ainsi qu'une domination sur le plan économique (privation d'argent, vol, empêcher un employé de venir au travail et être privé d'un revenu, etc.).

Une procédure est mise en place afin d'agir rapidement lorsqu'un des employés est victime de violence conjugale ou lorsqu'un collègue ou le supérieur immédiat est mis au fait de la situation.

Un employé doit dénoncer la situation formellement auprès d'une personne-ressource préalablement déterminée. En tout temps, le respect à la vie privée sera assuré et le tout sera traité de manière confidentielle. Dès que l'employeur sera informé de la situation :

- Celui-ci assure la sécurité de l'employé et offre des moyens raisonnables pour soutenir l'employé et élaborer un plan de sécurité;
- Celui-ci respecte toute ordonnance du tribunal, entre autres, les ordonnances d'interdiction à l'auteur de se présenter sur les lieux de travail de la victime;
- Celui-ci dirige l'employé victime vers les ressources externes appropriées et applique les recommandations nécessaires à assurer la sécurité de la victime.

Enfin, tous employés qui effectuent une plainte de mauvaise foi pourront être passibles de mesures administratives et/ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

