



POSITION DU PROJET DE RECHERCHE :
« VERS UNE POLITIQUE DE TRAVAIL EN VIOLENCE CONJUGALE »,
MENÉ DANS LE CADRE DU SERVICE AUX COLLECTIVITÉS DE L'UQAM SUR :

L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL ET LA VIOLENCE CONJUGALE

28 octobre 2020

En droit québécois, pour analyser les obligations de l'employeur de protéger la travailleuse victime de violence conjugale et de prévenir les manifestations de violence conjugale alors qu'une travailleuse est en situation de télétravail, il faut se référer à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Or, la LSST s'applique autant lorsque le travail se fait dans un établissement de l'employeur que sur les lieux de travail (le lieu de travail est défini comme « un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente »¹), parfois avec des obligations pour l'employeur qui varient en conséquence. Dès lors, lorsque la maison devient le « lieu de travail » comme dans le cas du télétravail, la LSST s'applique. Le récent *Avis du CCTM sur le télétravail* abonde en ce sens.²

L'*Avis du CCTM sur le télétravail* affirme que « Certains risques, comme la violence conjugale ou encore les problèmes de dépendance, pourraient découler de l'absence du tissu social que représente le milieu de travail. »

Or, l'INSPQ offre une analyse plus complète de la violence conjugale et le télétravail. Ce dernier souligne que :

« Le télétravail donne des moyens supplémentaires de contrôle de la victime de violence conjugale et peut interférer avec la prestation de travail.
En contexte de pandémie et de confinement, la violence conjugale risque de s'intensifier ainsi que l'exposition des enfants à cette violence. »³

¹ Art. 1, LSST.

² Voir : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_teletravail.pdf.

³ Voir : <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19.pdf>.

En effet, en contexte de télétravail et de pandémie, non seulement la travailleuse victime de violence conjugale est coupée du tissu social de son milieu de travail, mais son exposition à l'auteur des violences risque aussi de s'accroître. De plus, étant donné la crise sanitaire en lien avec la pandémie, les possibilités de fuir la violence sont encore plus complexifiées qu'en temps normal, tout comme les moyens de communiquer avec des personnes à l'extérieur de la maison.

L'*Avis du CCTM sur le télétravail* propose un modèle de politique ou d'entente-cadre. Dans une section intitulée « Santé et sécurité du travail et vie privée », cette entente-cadre propose la disposition suivante :

La personne en télétravail doit sans délai aviser l'employeur de toute situation, telle que la violence conjugale, qui compromet sa santé physique ou psychologique ou celle de ses collègues. Une fois avisé, ou lorsqu'il est témoin d'une telle situation, l'employeur doit agir et prendre les mesures raisonnables pour tenter de faire cesser cette situation, notamment lorsque possible, permettre que la personne en télétravail puisse travailler à partir d'un autre lieu que son domicile. [Nous soulignons]

Nous mettons en garde vigoureusement contre l'inclusion d'une telle disposition dans toute entente entre les parties, car elle semble créer une obligation pour la travailleuse victime de violence conjugale de dénoncer la situation à son employeur, voire une obligation de délation pour les collègues de celle-ci.

À l'instar du traitement général du télétravail adopté dans l'*Avis du CCTM*, nous sommes d'avis que le cadre juridique général actuel suffit pour déterminer les obligations des travailleuses et travailleurs en matière de dénonciation à l'employeur de risques pour la santé et la sécurité au travail. En effet, l'article 49 de la LSST prévoit déjà certaines obligations pour les travailleuses et travailleurs de protéger leur propre santé au travail.⁴ Nul besoin d'un régime particulier visant à créer des obligations supplémentaires pour les travailleuses victimes de violence conjugale!

Nous suggérons plutôt aux parties de remplacer les mots « doit sans délai » dans la disposition proposée dans l'Entente-cadre par le mot « peut ».

Nous notons avec satisfaction que la disposition au sujet des obligations des employeurs en matière de violence conjugale proposée dans le Projet de loi 59 ne contient pas d'obligation semblable à celle de l'Entente-cadre en matière de télétravail en ce qui a trait à la dénonciation de la violence conjugale (nous soulignons l'ajout proposé):

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: ...

⁴ « 49. Le travailleur doit: ...2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;...5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;... »

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 ou familiale.

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.

Partant de la prémisse que la LSST reconnaisse une obligation de protection pour l'employeur lorsqu'une travailleuse est victime de violence conjugale, soit dès aujourd'hui en vertu de l'obligation générale de l'employeur (art. 51, LSST), soit plus explicitement si la modification législative proposée par le Projet de loi 59 est adoptée, un employeur raisonnablement diligent entreprendra les actions suivantes :

- Adopter une politique en matière de violence conjugale prenant position contre celle-ci et permettant de recevoir un signalement, incluant lorsque le travail est effectué à domicile ;
- Former son personnel au sujet de la violence conjugale et plus particulièrement au sujet des [signes de violence conjugale](#) incluant lorsque la victime est en télétravail;
- Diffuser périodiquement la politique en matière de violence conjugale auprès du personnel travaillant à distance en soulignant son application dans tout contexte de travail, y compris en télétravail;
- En cas de signalement, évaluer le risque pour la travailleuse en faisant appel à l'expertise du réseau québécois de groupes spécialisés en violence conjugale (maisons d'hébergement, centres de femmes, centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)), car ces groupes continuent de soutenir les femmes même en contexte de pandémie, y compris lorsque celles-ci travaillent à la maison ;
- Établir un plan de sécurité individuelle pour la travailleuse permettant de contrôler, sinon d'éliminer le risque de violence conjugale pour elle alors qu'elle effectue un travail pour l'employeur.

En contexte de télétravail, certes, un tel plan de sécurité peut inclure le fait de prioriser le retour au travail de la travailleuse dans l'établissement de l'employeur, mais aussi d'autres mesures, comme l'aménagement ou la réduction des heures de travail ou encore l'octroi d'un congé rémunéré au-delà des deux jours reconnus par la *Loi sur les normes du travail*. Enfin, tout comme lorsqu'il s'agit de soutenir les victimes de violence en général, en cas de violence conjugale, les employeurs doivent intervenir de façon appropriée et aidante, avec délicatesse et jugement, selon les circonstances de chaque cas, et ce, d'autant plus en contexte de pandémie et de télétravail.

Nous produirons sous peu un mémoire plus complet au sujet de la modification proposée concernant l'obligation de l'employeur en matière de violence conjugale.

R. Cox/29 octobre 2020