

**PRÉVENTION, ACTIONS ET GESTION EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE ET
FAMILIALE**

61-07

Adoption le 3 février 2026

Mise en vigueur le 4 février 2026

Décision n° BDG-20260203-839

Autorisation



Christian Duval
Directeur général *par intérim*

Table des matières

1. PRÉAMBULE ET BUT	3
2. DÉFINITIONS.....	3
3. OBJECTIFS	5
4. CHAMP D'APPLICATION	5
5. RESPONSABILITÉS.....	5
5.1 Direction générale	6
5.2 Gestionnaires des écoles, des centres et des services.....	6
5.3 Service des ressources humaines, secteur de l'assiduité.....	6
5.4 Syndicats.....	7
5.5 Membres du personnel.....	7
6. SIGNES ET MANIFESTATIONS DE LA VIOLENCE CONJUGALE	7
7. ENGAGEMENT ET CONFIDENTIALITÉ.....	8
8. PROCÉDURE	9
8.1 Actions possibles en préparation ou en cas de dévoilement	9
8.2 Modèle d'arbre décisionnel lors de dévoilement :.....	11
8.3 Mesures d'accommodement possibles.....	12
8.3.1 Plan de sécurité.....	13
8.4 Violence conjugale en contexte de télétravail.....	13
9. PRATIQUES DE SOUTIEN NON DISCRIMINATOIRES POUR LES VICTIMES.....	14
10. RESSOURCES SPÉCIALISÉES EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE	15
11. DISPOSITIONS FINALES	17
ANNEXE I - Références bibliographiques	19
ANNEXE II - Extrait du cycle du Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé(e)s du <i>Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale</i>	20
ANNEXE III - Exemple de la CNESST relié à notre secteur d'activité	21
ANNEXE IV - Signes suggérés par les milieux d'hébergement et les organismes d'intervention, pendant une visioconférence, afin d'alerter sur sa situation.	22

1. PRÉAMBULE ET BUT

Afin d'alléger le texte, le terme violence conjugale sera utilisé pour désigner l'ensemble des situations de violence conjugale ou familiale évoquées dans ce document. La présente procédure s'applique donc, en faisant les adaptations nécessaires, à des situations de violence familiale.

La violence conjugale est une problématique complexe dont les conséquences humaines, sociales et économiques sont considérables pour toute la société.

Depuis le 6 octobre 2021, les employeurs doivent, sur les lieux de travail, prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection du (de la) travailleur(euse) exposé(e) à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Dans le cas d'une situation de violence conjugale, **les employeurs sont tenus de prendre ces mesures lorsqu'ils savent ou devraient raisonnablement savoir que le travailleur(euse) est exposé(e) à cette violence.**

La présente procédure vise à définir un cadre d'actions et de gestion s'inscrivant dans une démarche de prévention de la violence conjugale que peut adopter un employeur au sein de son organisation.

Considérant que la violence conjugale peut se manifester au sein même du milieu de travail, le Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries (CSSDGS) reconnaît l'importance de créer des conditions favorables à la santé et au mieux-être de son personnel afin de remplir pleinement sa mission.

Le CSSDGS reconnaît aussi le droit de chaque personne de travailler dans un environnement sain et respectueux, exempt de toute forme de violence, incluant la violence conjugale.

Tous les membres du personnel sont encouragés à chercher de l'aide en cas de situation de violence dont la violence conjugale, même si celle-ci se déroule en dehors du cadre professionnel.

2. DÉFINITIONS

Dévoilement

Le dévoilement, en contexte de violence conjugale, désigne le moment où une personne victime choisit de parler de la violence qu'elle subit ou a subie, que ce soit par exemple à un proche, un professionnel, une ressource spécialisée, un membre du syndicat, à son supérieur(e) ou à une personne-ressource du Service des ressources humaines (SRH) - gestionnaire du secteur de l'assiduité.

Violence conjugale

Selon le [site Web du Gouvernement du Québec](#), la violence conjugale se différencie principalement des « chicanes de couple » par le fait qu'il y a un déséquilibre dans la répartition du pouvoir entre les partenaires. Lorsqu'il y a de la violence conjugale, les épisodes de violence sont répétés et un(e) des partenaires prend le contrôle de l'autre et adopte des comportements nuisibles envers lui(elle).

Le (La) partenaire qui domine peut, par exemple :

- manquer de respect à l'autre (l'insulter, le (la) rabaisser, etc.);
- empêcher l'autre d'aller à certains endroits ou de faire des activités (voir des ami(e)s, aller au cinéma, etc.);
- forcer l'autre à faire des choses dont il n'a pas envie (porter un certain type de vêtement, ne plus fréquenter son entourage, avoir des relations sexuelles, etc.).

La violence conjugale n'a pas de frontière. Ainsi, elle peut être présente dans tous les types de relations de couple, amoureuses ou intimes (hétérosexuelle, homosexuelle, polyamour, mixte, fréquentation, etc.); peut persister même lorsque les partenaires se séparent et peut survenir à n'importe quel âge.

Contrairement à ce que plusieurs pensent, il peut y avoir de la violence conjugale sans coups ni blessures physiques.

La violence conjugale comprend différentes formes de violence : psychologique, verbale, économique, physique, technologique, judiciaire, sexuelle, et elle peut se manifester sous plus d'une forme à la fois.

Violence familiale

La violence familiale se définit comme un comportement abusif dans le but de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille ou à une personne qu'il (elle) fréquente.

La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique et psychologique, ainsi que de la négligence commise par des membres de la famille ou un(e) partenaire intime. Il peut s'agir d'un geste isolé de violence ou d'un certain nombre de gestes qui s'inscrivent dans un cycle de maltraitance. La violence familiale peut avoir des conséquences graves - et peut même parfois être fatale - pour les victimes et ceux et celles qui en sont témoins, extraite du [site Web du Gouvernement du Canada](#).

Signalement

Il s'agit de l'acte de rapporter une situation de violence conjugale à une autorité compétente, comme les services d'urgence. Le signalement peut être fait par la personne

elle-même ou par une tierce personne qui a des motifs raisonnables de croire qu'une personne est en danger.

Le signalement peut également prendre la forme d'une démarche interne, effectuée verbalement ou par écrit, auprès d'un(e) supérieur(e) ou d'une personne-ressource du SRH - gestionnaire du secteur de l'assiduité, afin de porter à l'attention une situation susceptible de constituer de la violence conjugale. Il peut être effectué par un(e) témoin ou par une personne ayant reçu un dévoilement, dans le but de venir en aide.

Il demeure toutefois essentiel d'obtenir le consentement de la personne concernée avant d'entreprendre un tel signalement, en respect du droit à la vie privée. **Une exception s'applique lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable, et que la nature de cette menace inspire un sentiment d'urgence. Les services d'urgence (le 911) doivent être contactés dans ce cas.**

3. OBJECTIFS

Cette procédure a pour objectifs de :

- sensibiliser l'ensemble du CSSDGS à la violence conjugale et proposer des outils pour soutenir les employé(e)s victimes;
- définir les actions possibles pour soutenir et orienter les employé(e)s victimes de violence conjugale vers les ressources spécialisées;
- encadrer les mesures d'accommodement pour les employé(e)s qui vivent de la violence conjugale;
- favoriser le maintien en emploi des employé(e)s qui vivent de la violence conjugale;
- assurer la sécurité des employé(e)s sur leur lieu de travail et de leurs collègues.

4. CHAMP D'APPLICATION

Cette procédure s'applique à tous les membres du personnel du CSSDGS, peu importe leur statut d'emploi.

5. RESPONSABILITÉS

Toute personne victime de violence conjugale a droit au respect, quelle que soit sa situation. Cela signifie, entre autres, de préserver sa confidentialité, de ne pas faire pression sur ses décisions, de ne pas porter de jugement sur sa situation ou ses choix, etc.

La confidentialité ainsi que les choix et le rythme de la victime doivent être respectés,

sauf en cas de motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence. Les services d'urgence (le 911) doivent être contactés dans ce cas.

Un motif raisonnable de contacter les services d'urgence (911) pourrait être une menace explicite de mort ou un indicateur fort ; par exemple : un(e) collègue vous confie que son (sa) partenaire aurait tenté de l'étrangler ou de l'étouffer, ou mentionne que son(sa) partenaire exerce de la violence et possède une arme à domicile, etc.

5.1 Direction générale

- Assurer la mise en application de cette procédure et la promouvoir.
- Soutenir les gestionnaires du CSSDGS dans cette responsabilité.

5.2 Gestionnaires des écoles, des centres et des services

- S'assurer du respect de l'application de la procédure.
- Informer l'ensemble de leur personnel de l'existence de la procédure.
- Agir rapidement et discrètement auprès des employé(e)s touché(e)s par la violence conjugale, en suivant la procédure.
- Diriger les employé(e)s victimes vers les ressources spécialisées appropriées, [article 10](#) de cette procédure, et collaborer avec ces ressources à la mise en place de mesures d'accommodement.
- Assurer les suivis, selon les modalités préalablement établies, avec l'employé(e) victime.
- Consulter le SRH, le (la) gestionnaire du secteur de l'assiduité, pour toute préoccupation liée à la violence conjugale.
- Collaborer à la prévention des risques liés à la violence conjugale en milieu de travail et à l'application des mesures d'accommodement, le cas échéant.
- Adopter un comportement respectueux et sécurisant envers les employé(e)s victimes de violence conjugale, lorsque la situation est connue, en bâtissant un climat de confiance au sein de l'équipe (ex. : favoriser une culture de respect et de non-jugement, former les équipes, encourager l'écoute bienveillante). Il est important de rappeler les obligations de confidentialité pour les collègues qui auraient été mis au courant par l'employé(e) victime.

5.3 Service des ressources humaines, secteur de l'assiduité

- Assurer la diffusion et l'application de la procédure au sein du CSSDGS.
- Diriger les employé(e)s victimes vers les ressources spécialisées appropriées et collaborer avec ces ressources à la mise en place de mesures d'accommodement.
- S'assurer d'avoir au moins une personne-ressource formée pour les victimes de violence conjugale, dont le (la) gestionnaire du secteur de l'assiduité.

- Développer des initiatives de sensibilisation et de prévention destinées à l'ensemble du personnel (ex. : affichage, section Intranet, diffusion de capsules, identification/analyse de risque, etc.).
- Offrir un service-conseil et un accompagnement aux gestionnaires, syndicats, etc., qui en font la demande, suite à un dévoilement ou un signalement de violence conjugale.

5.4 Syndicats

- Prendre connaissance de cette procédure. Diriger les employé(e)s victimes vers les ressources internes (supérieurs de l'employé(e) ou gestionnaire du secteur de l'assiduité au SRH) et/ou aux ressources spécialisées externes, [article 10](#) de cette procédure, selon la situation.
- Participer, dans le cadre des comités en santé et sécurité du travail, par exemple, à l'identification et l'analyse des risques en lien avec la violence conjugale.
- Accompagner les employé(e)s victimes, s'ils le désirent, lors des discussions avec l'employeur sur des mesures d'accommodement.
- Participer aux activités de sensibilisation et inclure, si possible, des formations en violence conjugale dans leur parcours de formation personnel s'ils le désirent.
- Offrir un service-conseil et un accompagnement aux employé(e)s qui en font la demande, à la suite d'un dévoilement ou d'un signalement de violence conjugale.

5.5 Membres du personnel

- Respecter en tout temps cette procédure, prendre connaissance de la documentation et des campagnes de sensibilisation.
- Agir rapidement et discrètement auprès des employé(e)s chez qui des signes de violence conjugale sont détectés ou qui subissent de telles violences en appliquant cette procédure et en les référant aux ressources internes (supérieurs de l'employé(e) ou personne-ressource du SRH soit le (la) gestionnaire du secteur de l'assiduité) et/ou aux ressources spécialisées externes, [article 10](#) de cette procédure, selon la situation.
- Adopter un comportement respectueux et sécurisant envers les collègues victimes de violence conjugale, lorsque la situation est connue, en bâtissant un climat de confiance au sein de l'équipe.
- Collaborer, au besoin, à la mise en place de mesures spécifiques visant à assurer la protection du personnel.

6. SIGNES ET MANIFESTATIONS DE LA VIOLENCE CONJUGALE

Les signes et manifestations suivants peuvent indiquer qu'une personne vit une situation de violence conjugale. Cependant, ces signes peuvent être liés à d'autres situations qui ne sont pas nécessairement de la violence conjugale. Il importe donc d'agir avec diligence, respect et bienveillance, en évitant d'adopter une posture d'intervention et d'investigation.

Par exemple, l'employé(e) :

- reçoit un grand nombre d'appels ou de messages textes personnels;
- est souvent en retard ou doit s'absenter régulièrement;
- s'isole du reste de l'équipe et se replie sur elle-même, déclinant systématiquement les invitations aux activités;
- démontre une diminution de ses performances professionnelles;
- rencontre des difficultés à accomplir ses tâches et à respecter les délais;
- semble constamment sur ses gardes et manifeste des signes d'anxiété;
- présente des ecchymoses ou blessures visibles;
- demande à changer de bureau ou d'horaire de travail.

Le (La) conjoint(e) ou la personne qui exerce de la violence conjugale peut, par exemple :

- se présenter souvent sur les lieux de travail ou téléphoner aux collègues;
- demander à connaître l'horaire ou les allées et venues de son (sa) conjoint(e) ;
- l'attendre à la sortie du travail ou dans le stationnement ;
- s'imposer dans des contextes de socialisation entre collègues ou refuser que son(sa) conjoint(e) y participe.

Si vous avez des doutes, vous pouvez contacter SOS violence conjugale au 1 800 363-9010 pour vous aider à reconnaître les signes et obtenir des conseils sur comment avoir une attitude aidante.

7. ENGAGEMENT ET CONFIDENTIALITÉ

En cas de signalement ou dévoilement, le CSSDGS s'engage à ne partager que les informations strictement nécessaires avec les personnes chargées de mettre en place les mesures d'accommodement ou pour garantir la sécurité de l'environnement de travail pour l'ensemble du personnel et l'employé(e) victime.

L'employé(e) victime peut également donner son consentement libre et éclairé pour une période déterminée, permettant ainsi la transmission d'informations spécifiques le (la) concernant. Cela dans le but de faciliter, par exemple, la mise en place de mesures d'accommodement, l'élaboration d'un plan de sécurité, l'assistance dans le signalement d'une plainte aux autorités, ou encore la collaboration avec les ressources spécialisées en violence conjugale.

8. PROCÉDURE

8.1 Actions possibles en préparation ou en cas de dévoilement

Appliquer le plan d'accompagnement ci-dessous :

Plan d'accompagnement

Avant la rencontre :

- Demander conseil auprès de SOS violence conjugale (1 800 363-9010) ou de la personne-ressource du SRH, soit le (la) gestionnaire du secteur de l'assiduité, avant la rencontre.
- Proposer une rencontre à l'employé(e) victime à un moment opportun pour en discuter.
- Adopter une écoute bienveillante et sans jugement. Vous allez peut-être entendre des témoignages difficiles. Gardez en tête qu'il est courageux pour une victime de violence conjugale de raconter son histoire, notamment à une personne de son milieu de travail.
- S'assurer d'avoir en main les outils et mesures permettant de soutenir l'employé(e) victime (mesures d'accommodement, ressources spécialisées, etc.). Il faudra vérifier si l'employé(e) victime peut recevoir une liste papier de ressources en toute sécurité.
- Organiser la rencontre dans un lieu calme, garantissant la confidentialité.

Pendant la rencontre :

- Appliquer les étapes extraites du Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé(e)s du Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale adaptées à la réalité du CSSDGS :

	Points importants	Exemples
1	Établissez le contact en assurant le respect et la confidentialité.	« Je suis content(e) que nous prenions le temps de discuter ensemble. Notre échange restera confidentiel, sauf en cas de motifs graves ou de sentiment d'urgence liés à votre sécurité ou celle d'autrui, qui nécessiteraient d'en informer les services appropriés. »
2	Précisez l'objectif de la rencontre.	« Mon intention aujourd'hui est de t'exprimer certaines inquiétudes et de voir comment je

		peux te soutenir. »
3	Nommez et validez vos perceptions et vos responsabilités en parlant au « je ».	« J'ai vu ton/ta partenaire à plusieurs reprises sur les lieux du travail dans les dernières semaines. Cela m'inquiète pour toi. Comment vont les choses entre vous? » « Dans notre école, nous avons à cœur le bien-être de nos employé(e)s et nous voulons les soutenir en cas de difficulté. Nous croyons que nos employé(e)s ne devraient sous aucun prétexte vivre de la violence. Nous sommes également responsables de votre sécurité lorsque vous êtes au travail. »
4	Invitez l'employé(e), si elle le souhaite, à partager son histoire.	« Est-ce que tu aimerais en parler? » Si l'employé(e) ne le souhaite pas, présentez-lui les ressources d'aide disponibles et indiquez-lui qu'il (elle) peut revenir vous en parler quand il (elle) le décidera. Faites un suivi régulier avec tact et bienveillance. Vous pouvez utiliser l'arbre décisionnel ci-dessous pour vous guider davantage.
5	Écoutez la personne et respectez ses décisions.	« Cela ne doit pas être facile. Je suis désolé(e) que tu vives cette situation. » « Je respecte tes choix et tes décisions. » « Je te crois et je te fais confiance. »
6	Offrez votre soutien et présentez-lui les mesures d'accommodements prévues par l'entreprise ainsi que la liste des ressources spécialisées .	« Est-ce qu'il y a quelque chose que je peux faire? » « N'hésite pas à nommer toute attente particulière envers moi ou l'organisation, pour te soutenir dans cette situation. » « Est-ce qu'il y a des mesures parmi celles présentées qui seraient utiles ou nécessaires pour toi? »
7	Référez l'employé(e) vers des ressources spécialisées.	« Les maisons d'aide et d'hébergement peuvent te soutenir et t'accompagner, peu importe ce que tu décides. » • Offrir la liste des ressources spécialisées. • Proposer d'appeler dans une maison d'aide et d'hébergement pour victime de violence conjugale. • Expliquer que les maisons d'aide et d'hébergement offrent toute une gamme de services, pas seulement de l'hébergement, et qu'elles sont là pour accompagner les personnes en

Après la rencontre :

- Mettre en place un plan de sécurité ([voir article 8.3.1](#)) avec l'accord de l'employé(e) concerné(e) au besoin. Élaborez-le conjointement avec un(e) intervenant(e) d'une maison d'aide et d'hébergement et l'employé(e) victime.
- Prévoir un suivi régulier avec la personne concernée.
- Aviser la personne-ressource du SRH, soit le (la) gestionnaire du secteur de l'assiduité de la mise en place du plan de sécurité.

8.2 Modèle d'arbre décisionnel lors de dévoilement :

La personne ne peut ou ne veut pas en parler.	La personne s'ouvre, mais ne veut pas d'aide.	La personne s'ouvre et elle a besoin d'aide.	En contexte de télétravail
Indiquez-lui votre disponibilité à en parler au moment de son choix. Offrez-lui la liste des ressources spécialisées. Vérifiez si l'employé(e) victime peut recevoir une liste papier de ressources en toute sécurité. Au besoin, développez un plan de sécurité si des situations à risques sur le lieu de travail surviennent. Au besoin, organisez une rencontre de suivi si les signes persistent et que cela a des incidences sur	Offrez-lui la liste des ressources spécialisées. Vérifiez si l'employé(e) victime peut recevoir une liste papier de ressources en toute sécurité. Proposez-lui de mettre en place un plan d'accompagnement. Organisez une rencontre de suivi. Au besoin, développez un plan de sécurité si des situations à risques sur le lieu de travail surviennent.	Vérifiez ses besoins. Développez avec elle un plan d'accompagnement. Référez-la vers des ressources spécialisées. Vérifiez si l'employé(e) victime peut recevoir une liste papier de ressources en toute sécurité. Au besoin, développez un plan de sécurité. Organisez des rencontres de suivi.	Si vous êtes témoin d'un appel à l'aide avec les signes suggérés par la Fondation canadienne des femmes pendant une visioconférence : Appelez la personne et posez-lui des questions qui nécessiteront une réponse par oui ou non, au cas où quelqu'un écouterait (ex. : dois-je chercher des services qui pourraient vous aider et vous rappeler?) Si la situation est connue, vous pouvez contacter l'employé(e) à

l'employé(e) et ses collègues.			distance ou prévoir des réunions virtuelles plus fréquentes. Vous pouvez lui offrir de cesser le télétravail. Les trois premières colonnes de ce tableau selon sa situation peuvent être utilisées.
--------------------------------	--	--	--

8.3 Mesures d'accommodement possibles

Vivre une situation de violence conjugale représente un défi important pour les personnes touchées. Il peut leur être difficile de concilier leur vie personnelle avec leurs responsabilités professionnelles, particulièrement lorsqu'elles sont toujours en contact avec la personne qui exerce la violence ou lors d'une rupture.

Afin de soutenir les employé(e)s concerné(e)s, diverses mesures d'accommodement peuvent être envisagées. Selon la situation, le (la) supérieur immédiat ou la personne-ressource du SRH, soit le gestionnaire du secteur de l'assiduité, pourra discuter de ces mesures avec l'employé(e), en collaboration avec un(e) intervenant(e) d'une maison d'aide et d'hébergement, afin d'identifier celles qui sont les mieux adaptées à sa réalité.

- Si le dévoilement de violence conjugale est effectué auprès du supérieur(e), celui-ci peut évaluer lui(elle)-même avec la personne victime la nécessité d'appliquer certaines mesures d'accommodement. Il (Elle) peut également se référer à la personne-ressource du SRH (gestionnaire au secteur de l'assiduité) pour recevoir des conseils dans l'application des mesures et obtenir de l'aide d'un(e) intervenant(e) d'une maison d'aide et d'hébergement.
- Si le dévoilement de violence conjugale est effectué auprès d'une personne-ressource du SRH (gestionnaire au secteur de l'assiduité), l'admissibilité des mesures doit être discutée avec le (la) gestionnaire de la personne victime, selon son droit de gérance (ex. : organisation du travail, la gestion du personnel, règles internes, etc.), pour être appliquée. Il sera alors nécessaire d'avoir l'accord de la personne victime avant d'entrer en contact avec son (sa) gestionnaire.

Plusieurs mesures d'accommodement peuvent être envisagées pour les membres du personnel en situation de violence conjugale, par exemple :

- modifier le numéro de téléphone et/ou le courriel de l'employé(e);
- contacter ou rencontrer la police, des intervenant(e)s ou des avocat(e)s pendant ses heures de travail;
- travailler au bureau si la personne est en télétravail;
- permettre des congés prévus par la Loi : [Congé pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#);
- permettre un retour progressif au travail à la suite d'un arrêt de travail par exemple;
- déplacer son espace de travail;
- permettre de laisser un bagage d'urgence sur les lieux de travail dans un endroit sécuritaire;
- etc.

8.3.1 Plan de sécurité

Un plan de sécurité peut être mis en place en cas de situation à risque pour la victime, mais aussi pour les autres employé(e)s. Il doit contenir diverses options qui visent à renforcer la protection des membres du personnel au travail.

Certaines situations de violence conjugale comportent davantage de risque pour les victimes et leurs collègues de travail : si la personne qui exerce la violence se présente très souvent sur le lieu de travail, si cette personne a des attitudes menaçantes ou a déjà proféré des menaces envers quiconque, si cette personne ne respecte pas une ordonnance d'interdiction de contact qui lui a été imposée, si la personne victime de violence est inquiète pour sa sécurité, notamment au moment de la rupture.

Dans ces différents cas de figure, ou si d'autres éléments inquiétants ressortent après avoir discuté avec l'employé(e), le(la) supérieur(e) ou la personne-ressource du SRH, gestionnaire au secteur de l'assiduité, peut déployer un plan de sécurité afin de garantir la sécurité de son personnel. Idéalement, il est préférable de développer ce plan de manière préventive, avant qu'une situation à risque ne se présente.

Proposez à l'employé(e) concerné(e) de prendre contact, ensemble, avec une ressource d'aide aux victimes de violence conjugale pour valider le plan établi. L'intervenant(e) pourrait recommander certains ajustements ou suggérer des mesures supplémentaires et aider dans la validation du plan.

8.4 Violence conjugale en contexte de télétravail

En situation de télétravail, le domicile de l'employé(e) devient son lieu de travail. Le CSSDGS a les mêmes obligations en vertu de la loi. Toutefois, il est important de

noter que l'employeur ne peut pas accéder au domicile d'un(e) employé(e) sans son autorisation.

En cas de besoin ou de danger, il est fortement recommandé à toute victime de violence conjugale de demander de l'aide.

Si la situation est inconnue de l'employeur, l'employé(e) peut utiliser les [signes suggérés](#) par la Fondation canadienne des femmes pendant une visioconférence, afin d'alerter sur sa situation.

Si vous êtes témoin d'un appel à l'aide avec [ces signes](#) lors d'un appel vidéo, la fondation recommande d'appeler la personne et de lui poser des questions qui nécessiteront une réponse qui se répond par oui ou non, au cas où quelqu'un écouterait (ex. : dois-je chercher des services qui pourraient vous aider et vous rappeler?).

Dans le cadre du télétravail, l'employeur peut contacter l'employé(e) à distance pour s'assurer de sa sécurité.

Lorsque la situation de violence conjugale est connue et que l'employé(e) est ouvert(e) à mettre en place des mesures de protection :

- Établissez un nouveau signal d'alerte, inconnu de l'agresseur.
- Convenez à l'avance avec l'employé(e) victime de la signification de ce signal : par exemple, appeler les services d'urgence pour les envoyer à son domicile. Dans un tel cas, les coordonnées de l'employé(e) devraient être facilement accessibles.

Si un(e) gestionnaire est informé(e) qu'un(e) employé(e) est victime de violence conjugale, il peut lui demander si la cessation du télétravail pourrait constituer une mesure de protection face à la situation vécue à la maison.

Le gestionnaire devrait également prévoir des réunions virtuelles plus fréquentes pour s'assurer du bien-être de l'employé(e) et pour évaluer s'il ou elle a besoin d'assistance. En fonction de la situation, le CSSDGS pourrait mettre en place d'autres mesures pour protéger l'employé(e) victime de violence conjugale.

9. PRATIQUES DE SOUTIEN NON DISCRIMINATOIRES POUR LES VICTIMES

Le CSSDGS prend les moyens raisonnables pour élaborer des procédures, des pratiques et des mesures qui prennent en considération l'absentéisme, la productivité et la sécurité des membres du personnel, afin de répondre aux besoins de soutien et de consultation en matière de violence conjugale. Il veille à ce que ces initiatives ne soient en aucun cas discriminatoires envers les employé(e)s victimes de violence conjugale, et qu'elles soient

sensibles à leurs besoins.

Le CSSDGS ne base aucune décision en matière de dotation sur des problèmes présumés ou avérés de violence conjugale concernant les membres du personnel.

10. RESSOURCES SPÉCIALISÉES EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE

Toute personne victime de violence conjugale peut contacter l'une des ressources suivantes. Si vous êtes témoin d'une situation de violence conjugale, ou si un(e) collègue vous en parle, vous pouvez également orienter la personne vers l'une de ces ressources.

Ressource	Téléphone	Site Web	Mission
Services de police	➤ Appeler 911 ➤ Info-Crime Montréal : 514 393-1133		Maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, ainsi que prévenir et réprimer le crime.
SOS violence conjugale	Ensemble du Québec (24/7) : 1 800 363-9010	https://sosviolenceconjugale.ca/	Contribuer à la sécurité des victimes de violence conjugale et à la réduction de la violence conjugale et de ses conséquences en offrant des services aux victimes, à la population et à toutes les personnes touchées par la violence conjugale.
Maisons d'aide et d'hébergement	Téléphone : il existe de nombreuses maisons d'aide et d'hébergement. Pour les contacter, SOS violence conjugale 1 800 363-9010 pourra vous fournir les coordonnées ou vous pouvez consulter les sites web de la colonne de droite.	maisons-femmes.qc.ca	Offrir un refuge sécuritaire, soutenir les victimes et sensibiliser la société à cette problématique.
Maisons d'aide et d'hébergement		Trouver une maison d'hébergement pour femmes - FMHF	Offrir un refuge sécuritaire, soutenir les victimes et sensibiliser la société à cette problématique.
Alliance des maisons d'hébergement de 2 ^e		Alliance MH2	Compte 38 maisons membres dans 15 régions du Québec dont l'objectif

étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale			principal est la prévention de l'homicide conjugal.
L'R des centres de femmes du Québec		Site Web et liste des centres : https://rcentres.qc.ca/Centres-de-femmes/	Contribuer au développement du réseau des centres de femmes et assurer la consolidation et le renforcement des pratiques des centres.
La Re-Source (Maison d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale, avec ou sans enfant à Châteauguay)	450 699-0908 ou sans frais (24/7) 1 877 699-1988	https://lare-source.org/	Nous offrons un refuge sécuritaire et confidentiel aux femmes qui font appel à nous.
La Passerelle (hébergement d'urgence Violence conjugale Vaudreuil-Soulanges)	450 424-6010	Hébergement La Passerelle	Nous offrons un refuge sécuritaire et confidentiel aux femmes qui font appel à nous.
L'Accueil pour Elle (Centre d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale dans toutes ses formes ainsi que leurs enfants, Salaberry-de-Valleyfield)	450 371-4618 (24/7)	https://www.accueil-pour-elle.org/	Aider et héberger les femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants.
Maison Hina (Saint-Jean-sur-Richelieu)	450 346-1645 (24/7)	Accueil - Maison Hina	La maison Hina est un milieu accueillant et sécuritaire, situé à Saint-Jean-sur-Richelieu. Nous offrons des services gratuits et confidentiels, 24/7
Maison Simonne Monet-Chartrand (Chambly)	450 658-9780 (24/7)	Le courage de se choisir — Maison Simonne-Monet-Chartrand	La mission de la Maison Simonne-Monet-Chartrand est d'accompagner les femmes et les mères victimes de violence conjugale ou vivant diverses difficultés, afin qu'elles renouent avec leur potentiel et leurs habiletés à reprendre du pouvoir sur leur vie.

Pavillon Marguerite de Champlain (Longueuil)	450-656-1946 (24/7)	Accueil – Pavillon Marguerite	Maison d'hébergement pour femmes et leurs enfants victimes de violence conjugale
Carrefour pour Elle (Longueuil)	450 651-5800 (24/7)	Carrefour pour Elle Maison d'hébergement	Aider et héberger les femmes victimes de violence ainsi que leurs enfants.
CAVAC (Centres d'aide aux victimes d'actes criminels)	1 866 532-2822 (1 866 LE CAVAC)	https://cavac.qc.ca/	Les CAVAC dispensent des services de première ligne à toute personne victime d'un acte criminel et à ses proches, ainsi qu'aux témoins d'un acte criminel.
À cœur d'homme (ressources spécialisées pour hommes violents)	1 877 660-7799	https://www.acoeurdhomme.com/	Réseau d'aide aux hommes pour une société sans violence est une association qui regroupe 32 organismes communautaires autonomes qui viennent en aide aux hommes qui utilisent des comportements violents en contexte conjugal et familial, répartis sur l'ensemble du territoire québécois.
Rebâtir, consultation juridique confidentiel pour les personnes victimes de violence sexuelle et de violence conjugale (4h gratuites)	1 833 732-2847, Service offert de 8h30 à 16h30 avec possibilité de laisser un message à l'extérieur de ces heures.	CSJ Rebâtir	Consultation juridique sans frais pour les personnes victimes de violence sexuelle et de violence conjugale

Le Programme d'aide aux employés (PAE) est aussi disponible en contactant le 1 833 711-2327 ou en ligne à integrale.telussante.com. Ce programme propose un soutien immédiat et confidentiel pour vous aider à résoudre des problèmes touchant le travail, la santé et la vie, afin d'améliorer votre situation.

11. DISPOSITIONS FINALES

Le SRH émet la présente procédure.

Chaque gestionnaire est responsable de son application, en collaboration avec le SRH.

Toute modification à la présente procédure doit être autorisée par la Direction générale, sur recommandation du SRH.

ANNEXE I - Références bibliographiques

Gouvernement du Québec. CNESST. *Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel* (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>), consulté le 22 janvier 2025.

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. 2021 (MÀJ2024). *Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé(e)s. Milieux de travail alliés contre la violence conjugale*. Québec, 48 pages.

CNESST. [Violence conjugale ou familiale | Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail - CNESST](#), consulté le 22 janvier 2025.

INSPQ. [Le processus de dévoilement de la violence sexuelle | Institut national de santé publique du Québec](#), consulté le 22 janvier 2025.

Gouvernement du Canada. [La violence familiale](#), consulté le 22 janvier 2025.

Fondation canadienne des femmes. *Répondez à l'appel*, [Appel à l'aide - Fondation canadienne des femmes](#), consulté le 23 juin 2025.

Gouvernement du Québec. *Définition de la violence conjugale* ([Gouvernement du Québec](#)), consulté le 27 juin 2025.

ANNEXE II - Extrait du cycle du Guide pratique à l'intention des employeurs, des syndicats et des employé(e)s du *Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale*

Quelques principes à appliquer pour assurer une communication ouverte, un confort et de la confiance lors de la rencontre :

Assurer la personne de la confidentialité de vos échanges.	
Utiliser le « je ».	• « Je suis inquiète pour vous. » • « Je suis préoccupé(e) par votre situation. »
Décrire le plus clairement possible ce que vous avez vu, entendu ou ressenti sans interpréter les faits.	• « J'ai entendu que... (ex. : J'ai entendu que vous receviez plusieurs appels par jour de votre conjoint. ») • « J'ai vu que... » (ex. : J'ai vu que votre conjoint vient très souvent sur les lieux de travail pour vérifier si vous y êtes. ») • « Je sens que... » (ex. : « Je sens que vous n'allez pas bien ces temps-ci. »)
Croire la personne, ne pas remettre en question ce qu'elle ressent ou la faire sentir comme responsable de la violence.	• « Je vous crois... » • « Ce n'est pas de votre faute. » • La violence est inacceptable. »
Rassurer la personne.	• « Je suis là pour vous. »
Laisser la personne prendre ses propres décisions.	• « Je vous soutiens, peu importe votre décision. »
Préciser que les gens sont prêts à l'aider et que des ressources existent.	• « Les maisons d'aide et d'hébergement peuvent vous soutenir dans le processus, peu importe ce que vous décidez. »
Remerciez la personne de vous avoir fait confiance. Il peut être difficile pour une victime de parler de sa situation.	
Respecter vos propres limites.	

ANNEXE III - Exemple de la CNESST relié à notre secteur d'activité

Nadège est directrice d'une école primaire. Une des personnes enseignantes, Sarah, est séparée depuis quelques mois. Sarah s'est confiée à Nadège et à ses collègues sur la situation de violence qu'elle vit depuis sa séparation. Elle se sent harcelée par son ex-conjoint, qui lui envoie des textos de façon abusive durant la journée et vient même l'attendre à la sortie de l'école. Sarah rapporte être très angoissée par cette situation et craint que le comportement de son ex-conjoint s'aggrave.

Nadège aimerait mettre en place des mesures pour protéger Sarah sur les lieux de travail et la référer à des organismes venant en aide aux victimes de violence conjugale. Elle décide donc de la rencontrer pour aborder la situation.

Sarah se montre touchée par l'aide proposée, mais ne veut contacter aucun organisme d'aide ni que Nadège mette en place des mesures pour elle. Devant cette situation, Nadège se demande comment elle doit agir comme employeur, car elle se sent impuissante.

Nadège ne peut pas communiquer d'informations personnelles sans le consentement verbal ou écrit de Sarah. Nadège pourrait donc :

- mettre en place une procédure pour contrôler les allées et venues des visiteurs (par exemple, faire en sorte qu'ils puissent seulement accéder à l'établissement par une entrée principale surveillée);
- inviter Sarah à s'informer auprès de ressources spécialisées sur le lieu de travail au moment qui lui convient;
- implanter toute autre mesure qui n'implique pas un partage de renseignements confidentiels à une autre personne.

Nadège pourrait mentionner de nouveau à Sarah qu'elle est disponible si elle a besoin d'aide et lui fournir des références vers les organismes d'aide spécialisés en violence conjugale.

Si la situation s'aggravait et que Nadège considérerait qu'il existe un motif raisonnable de croire qu'il y a un risque sérieux de mort ou de blessures graves pour Sarah, pour les autres travailleurs et travailleuses sur place ou pour d'autres personnes de son entourage, comme ses enfants, elle devrait appeler la police.

ANNEXE IV-Signes suggérés par les milieux d'hébergement et les organismes d'intervention, pendant une visioconférence, afin d'alerter sur sa situation.

Pour plus de détails : [SFHR-Action-Guide_French_03.03.2025.pdf](#)

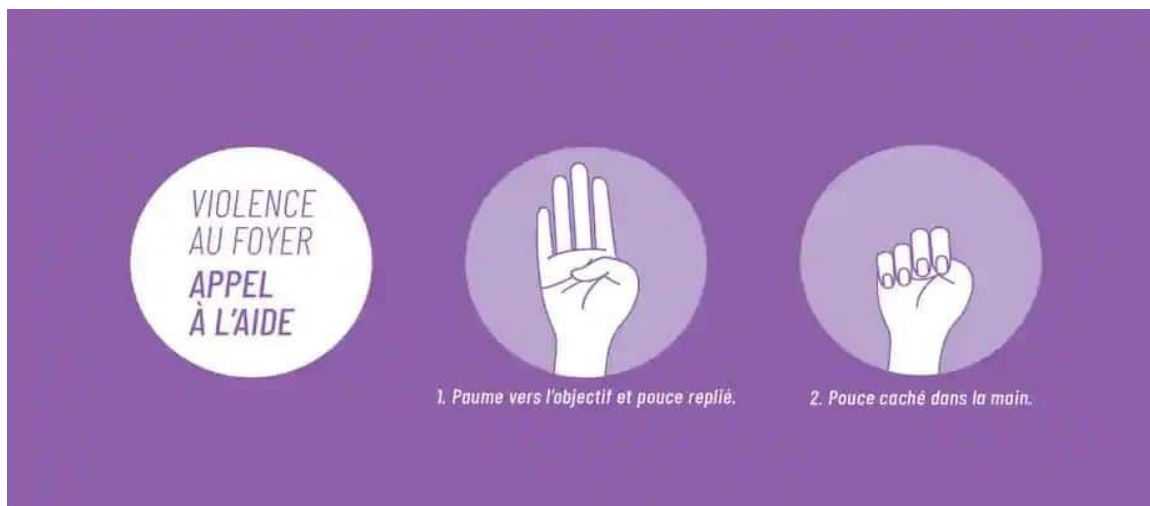


Figure 1. Signe d'appel à l'aide, développé par la Fondation canadienne des femmes¹.

¹ <https://canadianwomen.org/fr/appel-a-laide/>, consulté le 1^{er} mars 2024.