



PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL

CONTEXTE

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)*, sanctionnée le 6 octobre 2021, édicte de nouvelles obligations pour les employeurs en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail. Parmi celles-ci se trouve l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence, incluant la violence conjugale¹. La présente rubrique vise à fournir davantage d'information sur le sujet.

NOUVELLE OBLIGATION LÉGALE

La LMRSSST vient modifier la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* par l'ajout d'une nouvelle obligation aux obligations générales des employeurs, soit :

« 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, familiale ou à caractère sexuel. [...] 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. »
(LSST, article 51, paragraphe 16)

Principalement, cette disposition vise à assurer la protection des membres du personnel aux expositions de situations de violence conjugale qui pourraient se manifester dans leur lieu de travail.

DÉFINITION GLOBALE DE LA VIOLENCE CONJUGALE ET SES MANIFESTATIONS DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

La violence conjugale est celle qui survient entre deux personnes liées dans une relation de nature amoureuse, intime ou conjugale. Les personnes peuvent avoir été liées dans le passé ou l'être actuellement. La violence conjugale peut prendre différentes formes et implique une dynamique de contrôle. (Définition inspirée du Rapport québécois sur la violence et la santé de l'INSPQ).

1. Prenez note que les nouvelles obligations traitent également des situations de violence familiale et à caractère sexuel. Par souci de synthèse, les principales informations de ce document abordent spécifiquement le sujet de la violence conjugale ; celles-ci peuvent également inclure les situations de violence familiale ou à caractère sexuel en y apportant les adaptations nécessaires, si requises.

Selon la CNESST, elle peut se manifester de diverses façons, notamment :

- Harcèlement par téléphone, courriels ou textos ;
- Intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime ;
- Communications de la personne violente auprès des collègues ou de l'employeur, etc. ;
- La victime peut également être suivie et harcelée sur son lieu de travail ou à proximité de celui-ci.

RESPONSABILITÉ DU MILIEU DE TRAVAIL

Les représentants des employeurs (notamment les gestionnaires) doivent prendre les mesures nécessaires, lorsqu'ils savent ou devraient raisonnablement savoir qu'une personne est exposée à une situation de violence conjugale. Ils doivent notamment :

- S'assurer que les établissements sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du personnel ;
- S'assurer que l'organisation du travail ainsi que les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et protègent la santé des employés (p. ex. : permettre à une victime de violence conjugale un retour au bureau si elle est en télétravail²) ;
- Utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, corriger et contrôler les risques de violence en milieu de travail (inclusion au programme de prévention) ;
- Informer adéquatement les membres du personnel sur les risques liés à la violence, incluant la violence conjugale.

Bien qu'ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des membres du personnel sur les lieux de travail, les employeurs ne sont pas des intervenants. **En aucun temps les représentants de l'employeur (ni aucun autre membre du personnel) ne doivent remplacer les spécialistes en violence conjugale qui travaillent dans les ressources et organismes d'aide en violence conjugale.**

Le programme d'aide aux employés (PAE) peut toutefois offrir du soutien en ce sens.

Un rappel des principales obligations des travailleurs à la LSST permet aussi de constater que les membres du personnel ont aussi des obligations en la matière. Les membres du personnel doivent :

- Prendre connaissance du programme de prévention qui s'applique à eux ;
- Prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique ou psychique ;
- Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail ;
- Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail, y compris pour les autres personnes qui se trouvent sur les lieux ou à proximité de ceux-ci.

2. Il est d'ailleurs prévu à la Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique qu'aucun préavis n'est requis pour suspendre la participation par l'employé au télétravail lors de circonstances sérieuses telles que la violence conjugale.

RÔLES ATTENDUS DES ACTEURS EN MILIEU DE TRAVAIL

Direction des ressources humaines

- S'assurer d'un engagement de la ou du sous-ministre ou encore de la dirigeante ou du dirigeant à promouvoir et soutenir les actions prises pour sensibiliser ou intervenir en matière de violence conjugale. Cet engagement doit être promu et connu au sein de l'organisation ; il peut prendre différentes formes (p. ex. : communiqué, message intranet, politique, cadre de gestion, etc.).
- Identifier au sein de la DRH une personne répondante en matière de violence conjugale, la soutenir dans le développement de son expertise et faire connaître son rôle et ses coordonnées à l'ensemble du personnel (plus spécifiquement aux gestionnaires).
- Former l'ensemble des gestionnaires à l'égard du rôle et des responsabilités qui leur sont confiés en vertu des nouvelles obligations légales.
- Sensibiliser l'ensemble du personnel à la violence conjugale, à son rôle à cet égard ainsi qu'aux ressources disponibles en cas de besoin (p. ex. : PAE, diverses ressources spécialisées dans le domaine, coordonnées de la personne répondante en matière de violence conjugale, etc.).
- Inscrire dans le programme de prévention les actions prises par l'organisation en matière de violence conjugale et les faire connaître au comité de santé et de sécurité du travail. Un exemple de fiche d'action spécifique pouvant être incluse au programme de prévention se trouve en annexe.
- Coordonner les mesures de sécurité à mettre en œuvre dans le milieu de travail.

Gestionnaire

- Se sensibiliser au sujet de la violence conjugale et se former à l'égard du rôle et des responsabilités qui lui sont confiés en vertu des nouvelles obligations légales.
- Protéger la santé et assurer la sécurité du travail et l'intégrité physique et psychique du membre du personnel vivant de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.
- Déterminer, en collaboration avec la victime et la personne répondante en matière de violence conjugale, les mesures pouvant être mises en œuvre dans le milieu de travail relativement à la sécurité ou à la prestation de travail.
- Élaborer et appliquer, en collaboration avec la victime et la personne répondante en matière de violence conjugale, un plan de sécurité individuel en milieu de travail.
- Diriger la victime vers le PAE ou des ressources spécialisées pour recevoir le soutien relatif aux éléments de sa vie personnelle.
- Convenir des messages à transmettre aux membres l'équipe de travail et du soutien à leur offrir.

Membre du personnel

- Les membres du personnel ont tous un rôle à jouer pour faire cesser la violence sur les lieux de travail, notamment en se sensibilisant sur le sujet.
- Faire preuve d'écoute et d'empathie envers les collègues victimes de violence et les diriger au besoin vers le gestionnaire, la personne répondante en matière de violence conjugale et le PAE.

Personne répondante en matière de violence conjugale

- Conseiller son organisation relativement aux mesures pouvant être mises en œuvre dans le milieu de travail.
- Soutenir son organisation, ses gestionnaires ou la victime dans la mise en œuvre d'un plan de sécurité individuel en milieu de travail.
- Diriger la victime ou son gestionnaire vers le PAE ou des ressources spécialisées pour l'élaboration d'un plan de sécurité pour la vie personnelle.

Note : Il est suggéré que la personne répondante possède une connaissance des obligations issues de la LSST au niveau du respect de la vie privée et de la confidentialité et qu'elle soit au courant des enjeux relatifs touchant la violence conjugale.

PAE

- Offrir des services d'aide et de soutien aux individus, aux gestionnaires et à l'organisation.
- Offrir un service de renvoi aux personnes vers des ressources spécialisées ainsi qu'un soutien financier relatif à certains services.
- Offrir du soutien et des conseils aux gestionnaires pour la gestion de crise ou de situations délicates.
- Offrir de la sensibilisation ou de la formation sur des besoins spécifiques.
- Offrir de l'accompagnement auprès des équipes présentant un besoin spécifique.

Comité de santé et sécurité du travail

- Prendre connaissance des éléments du programme de prévention concernant la prise en charge des situations de violence conjugale en milieu de travail et faire des recommandations à l'employeur ;
- Faire l'inspection des lieux de travail, notamment en ce qui a trait aux mesures de sécurité physique ;
- Faire preuve d'écoute et d'empathie envers les collègues victimes de violence et les diriger au besoin vers le gestionnaire, la personne répondante en matière de violence conjugale et le PAE.

TRAITEMENT DES SITUATIONS RELATIVES À LA VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Il convient d'abord de reconnaître que la prise en charge des situations relatives à la violence conjugale en milieu de travail comporte des enjeux particuliers. Celle-ci peut détonner de la prise en charge courante des risques à la santé et la sécurité au travail. Une partie du risque, plutôt que d'être associée à une situation de travail particulière, est reliée à une problématique sociale et tient entre autres compte de spécificités inhérentes à la dynamique de la violence conjugale vécue par la personne. Cette dynamique peut se conceptualiser via « le cycle et la spirale de la violence conjugale »³. Par conséquent, chaque victime peut se retrouver à un moment différent dans ce cycle et avoir des besoins en matière de protection qui diffèrent d'une situation à une autre.

Par ailleurs, le traitement de ces situations requiert également agilité et souplesse de la part des représentants de l'employeur. Ceux-ci doivent conjuguer les notions inhérentes à la diligence raisonnable⁴ en matière de gestion de la santé et de la sécurité, des obligations relatives au respect de la vie privée et de la confidentialité⁵ ainsi que du respect de la victime⁶. Il importe donc de traiter ces situations avec bienveillance et avec des actions favorisant la sécurité psychologique auprès des personnes concernées.

AGIR SUR TROIS NIVEAUX

En tenant compte de ces particularités, il y a lieu de distinguer trois types de mesures pouvant être déployées dans les milieux de travail, soit les mesures organisationnelles de sensibilisation, les mesures de protection et les mesures de soutien.

Mesures organisationnelles de sensibilisation :

Ces mesures permettent de sensibiliser l'ensemble du personnel incluant les victimes et les auteurs de violence à la réalité de la violence conjugale et de promouvoir les ressources d'aide disponibles tant à l'interne qu'à l'externe, pour assurer la protection et le soutien des personnes concernées. Ces mesures sont préalables au développement d'une culture de bienveillance dans le milieu de travail et contribuent à l'augmentation du niveau de sécurité psychologique requis par les personnes concernées.

Exemples de mesures organisationnelles de sensibilisation :

- Identification de la personne-répondante en la matière ;
- Mise à la disposition des membres du personnel de documents de référence et de renseignements sur le soutien disponible dans l'organisation ;
- Tenue d'activités de formation, d'information ou de sensibilisation sur le sujet ;
- Maintien de ces mesures dans le temps ;
- Etc.

3. Voir Section 1 « Le cycle et la spirale de la violence » : La violence conjugale, UNE RESPONSABILITÉ DANS MON MILIEU DE TRAVAIL - Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel

4. La diligence raisonnable comporte un devoir de prévoyance (identifier les risques reliés au travail et les contrôler), un devoir d'efficacité (mettre en œuvre concrètement les mesures de sécurité et de santé) et un devoir d'autorité (faire preuve d'intolérance à l'égard des conduites dangereuses).

5. La confidentialité est le caractère réservé d'une information dont l'accès est limité aux seules personnes autorisées par la victime à la connaître. Toutefois, en cas de danger imminent, il est essentiel d'appeler les autorités policières.

6. Respect des choix de la victime de rester ou non dans sa relation, respect de son rythme et respect de son cheminement.

Mesures de protection :

Ces mesures font directement référence à l'obligation de l'employeur (LSST, article 51 paragraphe 16) d'assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique qui inclut la violence conjugale. Elles sont généralement mises en place à la suite de l'identification d'un risque de violence sur les lieux de travail à la suite d'un signalement d'une situation de violence conjugale et ont pour objectif la réduction de celui-ci. Il convient de mentionner que ce n'est pas tous les signalements de situation de violence conjugale qui aboutissent à l'identification d'un risque de violence en milieu de travail (et conséquemment à la mise en place de mesures de protection). Néanmoins, une gestion préventive de la santé et de la sécurité au travail nécessite une évaluation de ce risque pour chacune des situations signalées. Ces mesures sont également requises tant et aussi longtemps que le risque identifié demeure présent dans le milieu de travail. Un suivi, tant au niveau de l'efficacité que de la pertinence des mesures mises en œuvre, est donc également nécessaire pour s'assurer que le risque reste contrôlé et qu'il n'y a pas lieu d'ajuster les mesures déployées.

Exemples de mesures de protection pouvant être mises en œuvre selon l'identification et l'analyse d'un risque de violence :

- Élaboration d'un plan de sécurité individuel ;
- Mesures de contrôle des allées et venues des visiteurs ;
- Renvoi à des ressources d'aide spécialisées, dont le PAE ;
- Ajout de barrières physiques à des endroits stratégiques ;
- Installation d'un bouton panique ;
- Changement de poste téléphonique, d'adresse courriel ou déplacement du poste de travail ;
- Etc.

Mesures de soutien :

Il est reconnu qu'une personne victime de violence conjugale subit plusieurs conséquences de cette situation en regard de sa vie personnelle et professionnelle. La prestation de travail attendue de cette personne peut, entre autres, s'en trouver affectée (perte de confiance, manque de concentration, retards, absences, diminution de la productivité, etc.). Ces mesures, pour la plupart de nature administrative, visent davantage à offrir un soutien ponctuel à la personne en situation de violence conjugale afin de faciliter la conciliation de sa vie privée avec sa vie professionnelle. Il est recommandé de faire un suivi régulier des mesures mises en place pour les ajuster au besoin étant donné qu'elles sont prises de manière temporaire.

Exemples de mesures de soutien :

- Information sur les congés disponibles ;
- Aménagement d'horaire particulier ;
- Ajustement de la charge de travail ;
- Possibilité d'offrir à la victime de contacter ou de rencontrer la police, des intervenants ou des avocats pendant ses heures de travail ;
- Etc.

QUELQUES CAS DE FIGURE ET EXEMPLES DE PISTES D'ACTION

Les présents cas de figure et les exemples de pistes d'action sont fournis à titre indicatif. En tout temps, les agissements des représentants de l'employeur doivent tenir compte du contexte spécifique de chaque situation. Au niveau des bonnes pratiques, il est de plus indiqué de documenter toutes les mesures prises.

» *Une employée m'avise qu'elle vit une situation de violence conjugale :*

- Informer l'employée de la possibilité de mettre en œuvre des mesures visant à lui assurer sa protection sur les lieux du travail et la référer au PAE pour les éléments touchant la vie personnelle ;
- Évaluer, conjointement avec l'employée, les risques pouvant se produire sur les lieux de travail ;
- Établir et mettre en œuvre avec l'employée les mesures de protection requises (de façon générale, le consentement de l'employée sera pour la plupart du temps requis à cette étape) ;
- Assurer un suivi des mesures mises en place et en évaluer l'efficacité.

» *Un collègue d'une employée m'informe qu'il croit ou a eu oui-dire que cette dernière subirait une situation de violence conjugale :*

La prise en charge de ce type de situation requiert beaucoup de tact compte tenu des enjeux liés à la confidentialité. Les actions posées par le représentant de l'employeur devraient être orientées vers la démonstration de moyens raisonnables.

- En tenant compte de la nature de l'information recueillie, le gestionnaire pourrait inviter ce collègue, si opportun, à aviser l'employée de la possibilité de mettre en œuvre des mesures visant à assurer sa protection sur les lieux de travail et l'inviter à prendre contact avec un représentant de l'employeur en ce sens, ainsi que de l'aiguiller vers le PAE ;
- Évaluer le risque et les mesures pouvant être mises en œuvre selon les informations recueillies (la mise en œuvre de mesures peut sembler poser des défis compte tenu des difficultés d'obtention du consentement de l'employée visée et des enjeux liés à la confidentialité et au respect de la vie privée) ;
- Selon le contexte et le niveau de confiance pouvant exister entre le gestionnaire et l'employée, ce dernier pourrait être tenté d'aborder le sujet auprès de cette personne relatif à son bien-être sans exiger qu'elle révèle quoi que ce soit et en préservant la confidentialité de l'information recueillie. Le PAE peut offrir du soutien au gestionnaire à cet effet.

» *Situation impliquant la présence du « conjoint violent » sur les lieux de travail (présence des deux personnes dans le même milieu de travail)*

La prise en charge de ce type de situation requiert également beaucoup de tact car en plus, elle peut faire intervenir les droits d'un autre salarié et des notions d'équité.

- Évaluer le risque pour le milieu de travail selon la situation ;
- Via une approche multidisciplinaire (p. ex. santé et sécurité au travail/relations professionnelles/conflits-harcèlement/PAE), mettre en œuvre les mesures pouvant être requises toujours dans l'objectif d'assurer la protection des membres du personnel sur les lieux de travail (mesures préventives, mesures administratives, mesures disciplinaires, etc.).

PLAN DE SÉCURITÉ INDIVIDUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

Ce plan consiste en un plan d'action personnalisé destiné à la personne susceptible de subir une exposition à la violence conjugale dans son milieu de travail. Il comprend l'ensemble des mesures qui seront mises en place pour assurer la sécurité de la personne sur les lieux de son travail. Le consentement de la personne doit préalablement être obtenu avant sa mise en œuvre ; son élaboration devrait également être effectuée en concertation avec la personne en fonction des besoins propres à la situation vécue.

À titre d'exemple, ce plan peut inclure les éléments suivants ainsi que les modalités de mise en œuvre (p. ex. identification des mesures et de la personne responsable, échéancier/durée de la mesure, éléments de suivi ou de contrôle de l'efficacité) :

- Le consentement de la personne dans la mise en œuvre du plan ;
- Le changement de numéro de poste téléphonique ou d'adresse courriel ;
- Le déplacement du poste de travail ;
- L'élaboration d'un plan de contrôle des allées et venues dans l'organisation ;
- Une procédure d'accompagnement de la personne à sa voiture ;
- La sécurisation physique du poste de travail (p. ex. l'ajout d'un bouton panique relié à l'agent de sécurité) ;
- L'autorisation de revenir travailler au bureau si la personne était en télétravail ;
- L'engagement à appliquer une injonction du tribunal ;
- L'information concernant les ressources externes spécialisées.

VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ

Les renseignements concernant une situation de violence conjugale étant de nature confidentielle, nous ne pouvons pas exiger que les personnes dénoncent la situation. Les représentants de l'employeur devraient toutefois mettre en place des mesures permettant à la victime de briser le silence en toute confiance. En cas de doute, il est possible de tenter d'aborder avec la personne à la question de son bien-être sans exiger qu'elle révèle quoi que ce soit.

Par exemple, le représentant de l'employeur pourrait aborder ce qui suit :

- Procédures qui peuvent être mises en place et mesures de protection possibles en milieu de travail pour la personne victime de violence conjugale ;
- Ressources d'aide (PAE) ;
- Confidentialité des informations.

Le consentement de la personne est toujours requis si des informations confidentielles doivent être transmises à un tiers (sauf en présence d'un motif raisonnable permettant de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne).

PRINCIPALES SOURCES D'INFORMATION CONSULTÉES POUR L'ÉLABORATION DE CE DOCUMENT

- [Violence conjugale au travail](#)
- [Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)
- [La violence conjugale : rôle et obligations légales des milieux de travail | Apprentissage en ligne | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)

RÉPERTOIRE DES RESSOURCES

Le programme d'aide aux employées et employés du SCT*

Le PAE est composé d'un service aux individus, aux gestionnaires et à l'organisation. Il offre, entre autres, un service d'aiguillage vers des ressources spécialisées, un soutien financier relatif à certains services, du soutien par les intervenants à l'interne du PAE et des conseils aux gestionnaires pour la gestion de crise.

Coordonnées du PAE :

Téléphone : 418 646-4616 / Sans frais : 1 866 327-4616

Courriel : pae.sct@sct.gouv.qc.ca

* La plupart des ministères et organismes de la fonction publique sont desservis par le PAE du SCT. Pour les autres organismes, veuillez vous renseigner auprès de chacun sur les programmes d'aide aux employées et employés disponibles.

Québec.ca - violence conjugale

[Violence conjugale | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](#)

La section Violence conjugale de la page Québec.ca vise à soutenir les victimes et témoins de violence conjugale. Elle fait référence à diverses ressources d'aide autant pour les personnes se trouvant dans une situation de violence conjugale qu'au niveau des organismes d'aide aux hommes en difficulté.



PROGRAMME DE PRÉVENTION

Fiche d'actions spécifiques

Cet outil suggère des exemples d'action préventive visant la prise en charge des situations de violence conjugale en milieu de travail. Il demeure important que l'élaboration de cette fiche soit personnalisée aux actions retenues dans vos organisations.

Établissement/Multiétablissements : Siège social – Ministère de la Prévention de la violence	
Préparé par (responsable de la fiche) : Prudence Sansregret, coordonnatrice SST	Date d' élaboration de la fiche : 2023-04-13
	Date de mise à jour de la fiche : 2024-04-13
	Date de transmission au CSS : 2023-05-01

IDENTIFICATION	
<input type="checkbox"/> Danger	<input type="checkbox"/> Risque <input checked="" type="checkbox"/> Problématique ou enjeu SST
Préciser : Prise en charge des situations de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail	
Référence : LSST art. 51 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, familiale ou à caractère sexuel. 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. »	
Objectifs à atteindre (facultatif) :	
<ul style="list-style-type: none"> • Signaler le programme de prévention les mesures organisationnelles assurant la prise en charge des situations de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail • Assurer l'efficacité et la permanence des correctifs mis en place 	

CORRECTION				
Correctif(s) à apporter	Responsable de la mesure	Date de début	Date de fin	Suivi/Remarques
1. Organisation d'une activité de formation/information ou de sensibilisation (p. ex. sur le thème de la violence conjugale, sur les signes, etc.)	Personne répondante, CSS, etc.			Pourrait être rendu compte des indicateurs d'évaluation de la mesure : nombre de participants, évaluation/satisfaction, bilan de l'activité, etc.
2. Transmission d'une infolettre, d'une manchette intranet	Personne répondante, CSS, etc.			Pourrait être rendu compte des indicateurs d'évaluation de la mesure : nombre de participants, évaluation/satisfaction, bilan de l'activité, etc.



PROGRAMME DE PRÉVENTION

Fiche d'actions spécifiques

CONTRÔLE			
Moyen(s) de contrôle en vigueur	Responsable de la mesure	Fréquence	Suivi/Remarques
1. Assurer le maintien d'une personne répondante	(DRH, directeur SST, coord. SST, etc.)	Lors du départ de la personne répondante	Johanne Gauthier a été désignée le 2022-04-01 pour agir à titre de répondante organisationnelle. Pour la soutenir dans ce rôle, elle a pu bénéficier de la formation « Milieux de travail alliés contre la violence conjugale » le 2022-04-14. La désignation d'une personne répondante figure au niveau des bonnes pratiques reconnues afin d'assurer une prise en charge organisationnelle de cet enjeu. Répond également à l'obligation générale d'utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés (LSST art. 51 5)
2. Assurer la disponibilité d'information sur le sujet et le soutien disponible dans l'organisation (sensibilisation, soutien, aiguillage, etc.)	Johanne Gauthier, personne répondante	En continu/révision annuelle	Information sommaire sur les sources d'information disponible aux employés : p. ex. section intranet, campagne de sensibilisation offerte par le SCT, formation aux gestionnaires pour les sensibiliser à la violence conjugale offerte par le PAE du SCT, information aux gestionnaires sur les rôles et responsabilités. Répond également à l'obligation générale d'informer adéquatement les employés des risques reliés au travail (LSST art. 51 9)
3. Inspection des mesures de sécurité physique (mesures de gestion des accès, fonctionnement des boutons panique).	CSS, RSS, coord. SST, personne répondante, gestionnaire	Annuelle	Répond également à l'obligation générale de s'assurer que les établissements sont aménagés de façon à assurer la protection des membres du personnel (LSST art. 51 1)
4. Réviser les mesures administratives, de soutien ou procédures internes, préservation de la confidentialité... (plan de sécurité individuel, procédures de changement de poste téléphonique, d'adresse courriel ou de poste de travail, etc.)	CSS, RSS, coord. SST, personne répondante, gestionnaire	Annuelle	Répond également à l'obligation générale d'utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des employés (LSST art. 51 5)

