

Politique en matière de violence conjugale

Instance : Comité exécutif

	Date	Résolution
Adoption	6 novembre 2024	2024-9-CEX-R-53
Révision		
Révision et modification		

Prochaine révision Novembre 2027

Responsable Secrétariat général
Bureau du secrétaire général – Direction des ressources humaines

Table des matières

1	Énoncé de principe	3
2	Champ d'application	3
3	Définitions	3
4	Rôle et responsabilités	4
4.1	Les personnes employées	4
4.2	Le personnel cadre	5
4.3	Les personnes-ressources	5
4.4	La Direction des ressources humaines	5
4.5	Le Secrétariat général	6
4.6	Le comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel, le harcèlement, la discrimination, l'incivilité et la violence conjugale	6
4.7	La Direction des infrastructures et des actifs immobiliers	6
4.8	Ressources spécialisées	7
5	Processus d'accueil d'un dévoilement ou d'un signalement	7
6	Confidentialité	8
7	Responsable de l'application et de la mise à jour	8
8	Adoption et entrée en vigueur	8
Annexe A		9
	Personnes-ressources à l'Université du Québec	

1 Énoncé de principe

La violence conjugale est inacceptable et a des répercussions sur les personnes qui en sont victimes, tant à la maison qu'à leur milieu de travail. Elle peut aussi avoir des impacts sur les collègues de ces personnes. L'Université du Québec, ci-après désignée comme « l'Université », reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'offrir aux membres du personnel un environnement de travail sain, sécuritaire, bienveillant et exempt de violence. Vu ce qui précède, l'Université s'engage à :

- Mettre en place des mesures de soutien, d'accompagnement et de protection pour les employés victimes de violence conjugale;
- Mettre en œuvre des mesures de formation et de sensibilisation pour les employés;
- Assurer la confidentialité dans le cadre des mécanismes prévus à la présente politique.

2 Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des personnes salariées de l'Université (désignées les « employés »). Elle s'applique également dans les lieux et les contextes suivants :

- Les lieux de travail, y compris les lieux de télétravail, le cas échéant;
- Tout autre lieu où les personnes sont susceptibles de se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : aires communes dans les locaux de l'employeur, lors de réunions, de formations, de déplacements);
- Lors d'activités sociales liées au travail.

3 Définitions

« **Dévoilement** » : Déclaration d'un employé révélant qu'il est victime de violence conjugale.

« **Signalement** » : Déclaration d'avoir été témoin, d'avoir été mis au courant ou de suspecter un cas de violence conjugale concernant un employé.

« **Violence conjugale** » : 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 des partenaires prend le contrôle de l'autre et adopte des

comportements nuisibles envers lui. La partenaire ou le partenaire qui domine peut, par exemple :

- manquer de respect à l'autre;
- empêcher l'autre d'aller à certains endroits ou de faire des activités;
- forcer l'autre à faire des choses dont il n'a pas envie.

La violence conjugale n'a pas de frontière. Ainsi, elle peut :

- être présente dans tous les types de relations de couple, amoureuses ou intimes;
- persister même lorsque les partenaires se séparent;
- survenir à n'importe quel âge.

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, sexuelle, et elle peut se manifester sous plus d'une forme à la fois.

Bien qu'elle soit de plus en plus évoquée dans les médias, la violence conjugale demeure extrêmement difficile à voir. Même pour les victimes, la violence est difficile à cerner puisque, souvent elle s'installe en douce, de manière plutôt hypocrite, et peut progresser tranquillement en intensité. L'auteur de l'agression utilise généralement plusieurs moyens différents pour maintenir son emprise sur la victime.

Même si elle est subie par les deux genres, la violence conjugale touche majoritairement les femmes, peu importe leur culture, leur statut social ou leur revenu. On peut affirmer que la violence conjugale est largement issue de rapports historiquement inégaux entre les femmes et les hommes, et où les femmes sont défavorisées.

(référence – site du Gouvernement du Québec)

4 Rôles et responsabilités

4.1 Les personnes employées

- Doivent prendre connaissance de la présente politique et s'engager à la respecter;
- Participent aux différentes activités de formation, de sensibilisation et de prévention organisées par l'employeur en lien avec la violence conjugale;

- Signalent auprès des personnes-ressources si elles sont témoins d'une situation de violence conjugale au travail ou si elles ont besoin d'information à ce sujet;
- Accueillent avec respect et sans jugement le dévoilement d'un ou d'une employée qui vit de la violence conjugale et le ou la dirige vers les personnes-ressources de l'Université ou des ressources externes.

4.2 Le personnel cadre

En plus des responsabilités nommées à 4.1, le personnel cadre :

- Doit agir avec diligence, dans le respect de la confidentialité et sans jugement et prendre les moyens pour protéger, aider et soutenir les employés lorsqu'une situation visée par la présente politique est portée à leur attention;
- S'engage à sensibiliser leur équipe à la réalité de la violence conjugale;
- Respecte le rythme de la personne victime et s'assure de son consentement dans les démarches;
- Applique les mesures d'accommodement et de sécurité établies par la personne-ressource et la Direction des ressources humaines.

4.3 Les personnes-ressources

- Accueillent le dévoilement d'un ou d'une employée victime, en toute confidentialité et sans jugement;
- Respectent le rythme de la personne victime et s'assurent de son consentement dans les démarches;
- Offrent des mesures de soutien, d'accommodement et de sécurité dans le milieu de travail, selon ce qui aura été établi;
- Dirigent vers les ressources spécialisées.

Les personnes-ressources identifiées et formées pour remplir ces fonctions sont nommées à l'annexe A.

4.4 La Direction des ressources humaines

Dans le respect de la confidentialité et en étroite collaboration avec les personnes-ressources, la Direction des ressources humaines est responsable notamment :

- D'accueillir, informer, soutenir et conseiller tout employé qui s'adresse à la Direction des ressources humaines pour une situation de violence conjugale et, au besoin et avec l'accord de la personne, la référer aux personnes-ressources;
- De diffuser la présente politique à l'ensemble des employés et la rendre accessible dans l'intranet;
- De mettre en œuvre la stratégie annuelle de prévention qui comprend des activités de formation et de sensibilisation;
- D'identifier et former en nombre suffisant des personnes-ressources;
- De prévenir l'équipe de la sécurité concernant toute personne qui présente une menace potentielle pour les employés;
- De mettre en place les mesures d'accommodement et de sécurité et informer le gestionnaire.

4.5 Le Secrétariat général

Le Secrétariat général s'assure de l'application de la présente politique.

4.6 Le comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel, le harcèlement, la discrimination, l'incivilité et la violence conjugale

Le comité est composé du secrétaire général, de la directrice des ressources humaines ou de son/sa mandataire, d'une conseillère en ressources humaines et de deux personnes désignées par l'ensemble des personnes salariées.

Le comité est responsable en vertu de la présente politique :

- De conseiller la direction de l'Université en matière de violence conjugale;
- D'élaborer une stratégie annuelle de prévention qui peut comprendre des campagnes de sensibilisation, des sessions de formation, des ateliers, des programmes et des événements portant sur la violence conjugale;
- De proposer toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations relatives à la violence conjugale;
- De maintenir active la certification Milieu de travail allié contre la violence conjugale délivrée par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale.

4.7 La Direction des infrastructures et des actifs immobiliers

- Conseille la Direction des ressources humaines sur les mesures de sécurité à mettre en place, en lien avec son champ de compétences;

- En collaboration avec l'équipe de la sécurité, met en place des mesures de prévention et de sécurité lorsque des mesures de sécurité sont établies.

4.8 Ressources spécialisées

L'employé ou l'employée victime de violence conjugale peut s'adresser en tout temps à une ressource spécialisée pour discuter de sa situation ou obtenir du soutien et des conseils :

- Programme d'aide aux employés en composant le 1 800 361-2433 ou par le biais de leur site Web à [TELUS Santé](#)
- SOS Violence conjugale
24 heures sur 24 / 7 jours sur 7, au 1 800 363-9010
[SOS violence conjugale](#)
- Maisons d'aide et d'hébergement, services gratuits et confidentiels
24 heures sur 24 / 7 jours sur 7 :

Québec

- ▶ Maison pour femmes immigrantes
418 652-9761 – maisonpourfemmesimmigrantes@hotmail.ca
- ▶ Maison des femmes de Québec
418 522-0042 – maisondesfemmes.qc@videotron.ca

Montréal

- ▶ Assistance aux femmes de Montréal
514 270-8291 – information@assistanceauxfemmes.ca
- ▶ Maison secours aux femmes de Montréal
514 593-6353 – maisonsecours@videotron.ca

5 Processus d'accueil d'un dévoilement ou d'un signalement

Dévoilement

Tout employé qui est victime de violence conjugale est encouragé à informer l'employeur, afin qu'il puisse mettre en place des mesures de soutien, d'accompagnement et de sécurité, si désiré. Ces mesures peuvent grandement contribuer à faciliter le recours à de l'aide spécialisée, à offrir un milieu sécuritaire sans menace pour l'emploi de la personne victime. Les personnes-ressources et la Direction des ressources humaines accueillent les dévoilements avec respect, sans jugement et en toute confidentialité.

Signalement

Tout employé qui est témoin ou qui suspecte une situation de violence conjugale vécue par un ou une collègue peut aussi faire un signalement pour porter la situation à l'attention de l'employeur. Toute personne témoin ou informée d'une situation de violence conjugale est encouragée à informer une personne-ressource ou la Direction des ressources humaines.

Selon la gravité ou la répétition des informations reçues, les personnes en autorité sont tenues de prendre les mesures préventives et correctives nécessaires pour assurer un milieu de travail sain et sécuritaire.

6 Confidentialité

Tous les renseignements relatifs à un dévoilement ou un signalement ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées.

Des exceptions peuvent être applicables, en conformité avec la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

À titre d'exemples :

- une loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse;
- pour prévenir un acte de violence;
- il y a un motif raisonnable de croire qu'il y a un danger imminent de mort ou de blessures graves;
- une personne menace une autre personne ou un groupe de personnes identifiables.

7 Responsable de l'application et de la mise à jour

Le secrétaire général est responsable de l'application de la présente politique, laquelle est mise à jour au besoin.

Toute modification mineure à la présente politique peut être effectuée par le secrétaire général qui en informe le comité exécutif.

8 Adoption et entrée en vigueur

Cette politique est entrée en vigueur le 6 novembre 2024.

Politique en matière de violence conjugale

Personnes-ressources à l'Université du Québec

Bureau : 475, rue du Parvis, Québec (Québec)

Stéphanie Vagneux, agente de recherche

Courriel : stephanie.vagneux@uquebec.ca

Téléphone : 418 657-4138

Claudie Méthot, conceptrice graphique

Courriel : claudie.methot@uquebec.ca

Téléphone : 418 657-4211

Marie-Sophie Compagnon, conseillère en gestion des ressources humaines

Courriel : marie-sophie.compagnon@uquebec.ca

Téléphone : 418 657-4486