

## Quand la violence conjugale franchit le seuil du travail – Les nouvelles obligations des employeurs

Réginal LABONTÉ\* et Marianne VIGNOLA\*  
EYB2026BRH2861

---

**EYB2026BRH2861**

*Bulletin en ressources humaines, 2026*

Réginal LABONTÉ\* et Marianne VIGNOLA\*

Quand la violence conjugale franchit le seuil du travail – Les nouvelles obligations des employeurs

### TABLE DES MATIÈRES

#### INTRODUCTION

#### I– L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LA VIOLENCE CONJUGALE ET LES BONNES PRATIQUES

##### L'obligation légale

#### II– L'APPLICATION CONCRÈTE DE L'OBLIGATION POUR LES EMPLOYEURS

#### CONCLUSION

### Résumé

*Les auteurs analysent les conséquences de la violence conjugale sur le milieu de travail et étayent les obligations de prévention imposées par le législateur à ce sujet suivant l'adoption du projet de loi 59. Ces obligations comprennent notamment la mise en place de plans ou programmes de prévention, l'adoption de mesures organisationnelles et de sécurité adaptées, l'élaboration de politiques internes ainsi que la formation et la sensibilisation du personnel.*

### INTRODUCTION

La violence conjugale demeure un problème majeur au Québec et, à la lumière des nombreux féminicides recensés<sup>1</sup>, la province est encore loin d'avoir résolu ce fléau. Bien que ces situations relèvent de la sphère privée, leurs répercussions peuvent se faire sentir en milieu de travail, un lieu où nous passons une grande partie de notre temps. Le milieu de travail joue souvent un rôle important dans la vie des victimes de violence conjugale, comme l'indique Rachel Cox, professeure au Département des sciences juridiques de l'UQAM :

[...] le fait de détenir un emploi est un facteur clé dans la capacité de quitter une relation abusive. En effet, le travail est souvent bénéfique pour les victimes, que ce soit parce qu'il leur assure une relative sécurité financière, qu'il limite leur exposition à l'auteur des violences, ou encore parce qu'il leur donne l'occasion d'accéder à du soutien.<sup>2</sup>

### I– L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LA VIOLENCE CONJUGALE ET LES BONNES PRATIQUES

#### L'obligation légale

Constatant que le régime de santé et de sécurité du travail ne prévoyait aucune règle encadrant la violence en milieu de travail, le législateur a déposé le projet de loi 59 afin de combler cette lacune<sup>3</sup>. Depuis, il impose aux employeurs une obligation accrue

de vigilance et les oblige à mettre en place les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et l'intégrité de leurs travailleurs<sup>4</sup>. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, telle que modifiée par le projet de loi 59, oblige désormais l'employeur à protéger la santé psychologique des travailleurs et à intégrer la violence conjugale dans ses démarches de prévention.

L'obligation d'agir naît dès que l'employeur sait ou devrait savoir qu'un travailleur est exposé à une telle violence, et ce, même lorsque les événements surviennent en dehors du cadre professionnel, dès lors qu'ils entraînent des répercussions sur le milieu de travail<sup>5</sup>. L'obligation s'étend également aux comportements des tiers, tels que des fournisseurs et clients, qui interfèrent avec le travail<sup>6</sup>.

La violence conjugale peut se manifester sous des formes psychologiques, verbales, physiques, sexuelles ou économiques et s'inscrit dans une dynamique de contrôle et de pouvoir au sein d'une relation intime actuelle ou passée<sup>7</sup>. En milieu de travail, divers indicateurs peuvent mettre la puce à l'oreille : des blessures visibles, des changements de comportement (nervosité, fatigue, baisse de rendement), des absences soudaines, un isolement accru, des interruptions répétées de la part du conjoint ou de la conjointe (appels, messages, visites), ainsi que des observations ou remarques de collègues<sup>8</sup>.

## II– L'APPLICATION CONCRÈTE DE L'OBLIGATION POUR LES EMPLOYEURS

Concrètement, pour respecter son obligation de prévention de la violence conjugale, familiale et sexuelle, l'employeur doit établir un programme ou un plan. Dans un établissement de 20 travailleurs et plus, l'employeur doit élaborer un programme de prévention pour identifier et analyser les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs et y prévoir des mesures pour les éliminer ou les contrôler<sup>9</sup>. Dans un établissement de moins de 20 travailleurs, l'employeur doit plutôt mettre en place un plan d'action<sup>10</sup>. À noter que, dans certaines circonstances, l'employeur doit élaborer un programme de prévention, même si l'établissement compte moins de 20 travailleurs<sup>11</sup>.

Bien que le plan d'action et le programme de prévention reposent tous deux sur l'identification des risques, la hiérarchie des mesures de prévention et la mise en place de mesures pour les corriger, les contrôler, les surveiller, voire les éliminer, le programme de prévention va plus loin. Celui-ci exige une analyse systématique des risques, la définition des méthodes d'analyse, l'établissement des priorités d'action en fonction de cette analyse, ainsi que des mesures d'évaluation et de suivi plus structurées, conformément au règlement sur les mécanismes de prévention. Ainsi, les deux outils poursuivent le même objectif d'élimination des risques à la source, mais le programme de prévention constitue un outil plus approfondi et encadré, tandis que le plan d'action demeure plus opérationnel.<sup>12</sup>

La sensibilisation du personnel ainsi que la formation des gestionnaires et des ressources humaines à reconnaître, prévenir et gérer la violence conjugale constituent des pratiques essentielles. L'élaboration d'un programme de prévention ou d'un plan d'action permet d'ailleurs de structurer cette démarche en établissant les mesures sur lesquelles l'employeur pourra s'appuyer lorsqu'une situation de violence est soupçonnée ou portée à sa connaissance. Le législateur favorise clairement une approche préventive et proactive, plutôt que réactive, face à de telles situations. Ces mesures peuvent inclure un contrôle plus strict de l'accès aux lieux de travail, notamment par l'aviseur de la sécurité interne, la sécurisation des points d'entrée, la présence de réceptionniste à l'entrée permettant de filtrer les visiteurs et les appels, l'attribution d'un stationnement réservé près de l'entrée ou encore l'ajustement des codes d'accès. Elles peuvent également impliquer des aménagements organisationnels, tels que la relocalisation du poste dans un espace non visible depuis l'extérieur, la modification temporaire des horaires, l'autorisation d'un télétravail encadré ou l'adaptation de tâches qui exposeraient autrement la personne à des tiers. Ces mesures doivent par ailleurs faire l'objet d'un suivi régulier et d'une réévaluation périodique afin d'être ajustées en fonction de l'évolution du risque et des besoins du travailleur.

Il est également essentiel que l'employeur et les personnes appelées à intervenir comprennent que la violence conjugale s'inscrit souvent dans un cycle répétitif, composé de phases de tension, d'agression et d'accalmie. Ce caractère cyclique fait en sorte que la situation ne se résout généralement pas à la suite d'une seule intervention<sup>13</sup>.

L'adoption d'une politique interne claire et rigoureuse en matière de violence conjugale constitue une bonne pratique permettant de baliser les responsabilités de l'organisation et d'affirmer une tolérance zéro envers toute forme de violence. Une telle politique peut notamment comprendre un engagement explicite de l'employeur à ne prendre aucune mesure disciplinaire ou préjudiciable à l'encontre d'un travailleur en lien avec sa situation de violence conjugale. Elle peut également prévoir des mesures de soutien plus généreuses que les protections minimales de la *Loi sur les normes du travail*<sup>14</sup>, notamment l'octroi de congés supplémentaires, rémunérés ou non, afin de permettre aux victimes d'assister à des rendez-vous médicaux, psychosociaux ou juridiques, ou de réaliser diverses démarches nécessaires à leur sécurité et à leur stabilité personnelle et professionnelle.

Enfin, toutes les informations relatives à une situation de violence conjugale doivent être traitées de manière strictement confidentielle : l'employeur ne peut contraindre un travailleur à se dénoncer et doit obtenir son consentement avant toute transmission d'informations à un tiers, sauf en cas d'urgence impliquant un risque sérieux de mort ou de blessures graves, situation dans laquelle une divulgation aux autorités est permise<sup>15</sup>.

## CONCLUSION

En définitive, la prévention de la violence conjugale en milieu de travail ne constitue plus une simple bonne pratique, mais un impératif légal et organisationnel, notamment parce que cette forme de violence entraîne des répercussions directes sur le milieu de travail. Le législateur attend ainsi des employeurs une posture résolument proactive : prévenir, détecter et intervenir rapidement afin que le milieu de travail demeure un espace exempt de violence, y compris lorsque la source est conjugale, mais que ses impacts se manifestent dans le contexte professionnel. En pratique, cette responsabilité exige l'adoption d'une politique, une évaluation rigoureuse et continue des risques, la mise en place de mesures de sécurité proportionnées, ainsi qu'un soutien empathique et confidentiel au travailleur. Elle implique également, lorsque la situation le requiert, une coordination avec des ressources externes spécialisées. En mettant en oeuvre ces actions de manière cohérente et diligente, les employeurs contribuent non seulement à d'abord protéger la santé, la sécurité et la dignité des travailleurs, puis à participer à la lutte collective contre la violence conjugale au Québec.

### Notes de bas de page

\* M<sup>e</sup> Réginal Labonté exerce en travail et emploi au sein du cabinet Cain Lamarre. Il représente et conseille des employeurs de toute taille et dans une grande variété de domaines dans la gestion de leurs ressources humaines, particulièrement en ce qui a trait aux rapports collectifs et individuels du travail et à la santé et sécurité au travail. M<sup>e</sup> Marianne Vignola exerce également en travail et emploi au sein du même cabinet. Elle accompagne des employeurs de profils multiples dans une vaste gamme de mandats, tant en rapports collectifs qu'individuels, allant des conseils et de la gestion interne jusqu'aux recours devant les tribunaux.

1. *Violence conjugale au Québec* (sans date), sur le site ledevoir.com, consulté le 26 février 2026, Nouvelles sur Violence conjugale au Québec | Le Devoir, en ligne : <<https://www.ledevoir.com/violenceconjugale#:~:text=De%20plus%2C%20on%20compte%20environ,%20contexte%20de%20violence%20conjugale.>> ; Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, (4 juin 2025) « Féminicides : aux grands maux, les grands moyens », consulté le 26 février 2026, en ligne : <<https://maisons-femmes.qc.ca/feminicides-aux-grands-maux-les-grands-moyens/>>.

2. Rachel COX et Mélanie EDERER, « Le traitement de la violence conjugale comme un enjeu de SST au Canada : une étude empirique », (2021) 1-2 *Communitas* 11, consulté au : [Cox-et-Ederer-2021-1.pdf](#).

3. « [...] le régime de santé et de sécurité actuel ne prévoit aucune disposition spécifique concernant la violence. C'est l'un des sujets qui a motivé mon désir de mener à terme cette ambitieuse réforme. **Le projet de loi permet de corriger cette situation et de reconnaître explicitement la violence physique ou psychologique qui se manifeste sur les lieux du travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.** L'employeur sera tenu de prendre des mesures s'il sait ou devrait savoir qu'un de ses travailleurs est exposé à une telle situation sur les lieux de travail. À titre d'exemple, un employeur pourrait changer le numéro de téléphone au travail d'une travailleuse victime de menaces d'un ancien compagnon de vie. **Il s'agit ici d'une autre des nombreuses initiatives de notre gouvernement pour lutter**

**contre la violence conjugale.** », QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, *Journal des débats de l'Assemblée nationale*, 1<sup>re</sup> sess., 42<sup>e</sup> légis., 29 septembre 2021, « Projet de loi n<sup>o</sup> 59 – *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* – Adoption », 11 h 50, M. Jean Boulet.

4. Nous avons utilisé le terme « travailleur » par souci de légèreté du texte, mais nous sommes également ouverts à le modifier au féminin, ou à également ajouter le féminin, comme le texte traite d'un enjeu touchant majoritairement les femmes.

5. *A.B. c. 9405-2651 Québec inc. (Restaurant Pho-King-Bon)*, 2022 QCTAT 2401, [EYB 2022-451407](#), par. 30-34.

6. *Bussières et Ville de Sainte-Brigitte-de-Laval*, 2015 QCCRT 396, par. 725.

7. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (mis à jour le 16 décembre 2025), « Définition de la violence conjugale », consulté le 26 février 2026, Gouvernement du Québec, en ligne : <<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violence-conjugale/definition-de-la-violence-conjugale>>.

8. R. COX et M. EDERER, précité, note 2.

9. *Loi sur la santé et sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1 (ci-après « LSST »), art. 58, al. 1.

10. Art. 61.1 LSST.

11. Art. 58, al. 3 LSST. Le *Règlement sur le programme de prévention*, RLRQ c. S-2.1, r. 10, lequel prévoyait notamment des situations où un programme de prévention était exigé pour un établissement de moins de 20 travailleurs, a été abrogé le 1<sup>er</sup> octobre 2025 ; voir CNESST, « Plan d'action », consulté le 26 février 2026, CNESST, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/appliquer-mecanismes-prevention-participation/mecanismes-prevention/faire-plan-action/plan-action>>.

12. CNESST, « Plan d'action », consulté le 26 février 2026, CNESST, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/appliquer-mecanismes-prevention-participation/mecanismes-prevention/faire-plan-action/plan-action>> ; CNESST, « Programme de prévention », consulté le 26 février 2026, CNESST, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/mesures-specifiques-etablissements/appliquer-mecanismes-prevention-participation/mecanismes-prevention/faire-programme-prevention/contenu-programme-prevention>>.

13. R. COX, et M. EDERER, précité, note 2.

14. RLRQ, c. N-1.1.

15. *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, RLRQ, c. P-39.1, art. 18.

Date de dépôt : 24 mars 2026

---

Fin du document

© Thomson Reuters Canada limitée ou ses concédants de licence (à l'exception des documents de la Cour individuels).  
Tous droits réservés.