

POLITIQUE

NUMÉRO : POL_DRHCAJ_2023-175

PRÉVENTION ET GESTION DE LA VIOLENCE CONJUGALE ET FAMILIALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Préparé par : <i>Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques</i>	Référence : <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 51.16)</i> <i>Milieu de travail allié contre la violence conjugale</i>
Adoptée ou approuvée par : <i>Comité de direction</i>	En vigueur le : <i>20 juin 2023</i> Révisée le :

1. Définitions

Dévoilement

Attirer l'attention de son gestionnaire, d'un collègue de travail ou de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ) sur une situation de violence conjugale ou familiale. Le dévoilement est confidentiel et se fait de façon verbale ou écrite. Il agit à titre de drapeau rouge afin d'adresser une situation rapidement, avant qu'elle soit amplifiée.

Lieu de travail

Tous les lieux où s'exerce une activité de travail effectuée par une personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de Chaudière-Appalaches (ex. chambre d'un usager, corridor, stationnement, domicile d'un usager, toilette, cafétéria, cage d'escalier) et tout autre endroit où ont lieu des activités reliées au travail (ex. conférence, réunion, activité sociale ou professionnelle, télétravail).

Victime

Personne œuvrant au sein de l'établissement qui subit de la violence conjugale ou familiale.

Violence conjugale

La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. Les spécialistes appellent cette progression « l'escalade de la violence ». Elle procède, chez l'agresseur, selon un cycle défini par des phases successives marquées par la montée de la tension, l'agression, la déresponsabilisation, la rémission et la réconciliation. À ces phases correspondent chez la victime la peur, la colère, le sentiment qu'elle est responsable de la violence et, enfin, l'espoir que la situation va s'améliorer. Toutes les phases ne sont pas toujours présentes et ne se succèdent pas toujours dans cet ordre.

La violence conjugale comprend les agressions psychologiques, verbales, physiques et sexuelles ainsi que les actes de domination sur le plan économique. Elle ne résulte pas d'une perte de contrôle, mais constitue en un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extra-conjugale ou amoureuse, à tous les âges de la vie¹.

¹ Politique d'intervention en matière de violence conjugale, Gouvernement du Québec, 1995, p.23

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 ou elle fréquente².

2. Préambule

La violence conjugale³ a des répercussions quotidiennes sur la vie et la sécurité de centaines de personnes salariées au Québec. Cette forme de violence envahit le milieu du travail, mettant à risque les victimes et leurs collègues de travail. Elle entraîne aussi une diminution de la productivité et des coûts plus élevés en matière de santé, d'absentéisme et de présentéisme ainsi qu'une hausse du taux de roulement du personnel. En outre, le milieu de travail peut, selon le contexte, constituer un important facteur de protection en permettant à la victime d'échapper à la surveillance du partenaire violent, de briser son isolement et de conserver son autonomie financière. Dans cette optique, le milieu de travail représente un lieu propice pour limiter les répercussions de la violence conjugale, et cela, en s'engageant à devenir des partenaires dans la lutte contre celle-ci.

La violence conjugale peut se produire dans tout autre milieu et avoir des impacts sur la vie au travail de la personne victime, de la personne auteure de violence et des collègues ainsi que sur l'organisation.

Sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé 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 ou familiale, l'employeur est tenu de prendre ces mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence (art. 51.16, *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*).

Le Centre intégré de santé et services sociaux (CISSS) de Chaudière-Appalaches s'engage à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des personnes œuvrant au sein de l'organisation, en conformité avec les lois relatives à la santé et la sécurité au travail.

Par conséquent, les préoccupations relatives à la santé, à la sécurité du travail et au bien-être font partie intégrante de l'activité globale de l'organisation, qui compte sur la responsabilisation de chacun pour l'atteinte des résultats et l'assurance de la qualité des services offerts.

Afin de favoriser la santé et le mieux-être des individus, le CISSS de Chaudière-Appalaches reconnaît l'importance que chaque membre du personnel a le droit de travailler dans un environnement harmonieux, sain et sécuritaire.

² *Gouvernement du Canada* : <https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/vf-fv/apropos-about.html>

³ Dans le but d'alléger le document, le terme « violence conjugale » inclura la violence conjugale et la violence familiale.

En outre, toute personne est encouragée à chercher de l'aide en lien avec une situation de violence conjugale, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu du travail. Le CISSS de Chaudière-Appalaches s'engage à mettre les moyens en place pour assurer la protection nécessaire aux victimes dans le milieu du travail.

3. Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les employés, les gestionnaires, les bénévoles, les médecins, les résidents et les stagiaires œuvrant au CISSS de Chaudière-Appalaches. Elle s'applique dans toutes les situations où il y a un risque ou un danger de violence conjugale ou familiale sur les lieux du travail.

Elle s'applique aux relations de nature amoureuse, conjugale ou familiale avec des personnes de l'extérieur ou œuvrant au sein de l'organisation, dans le cadre du travail ainsi que lors d'activités professionnelles et sociales reliées au travail.

Elle s'applique également lors de l'utilisation inappropriée des technologies de l'information et des réseaux sociaux, et ce, peu importe où se trouve l'auteur de la conduite fautive ou la personne visée par la politique, par cette conduite (ex. blogue, médias sociaux, courriel, message texte).

4. Objectifs

La présente politique a comme objectif de définir et de communiquer les moyens permettant de prévenir la santé et la sécurité du personnel en contexte de violence conjugale en milieu de travail.

La politique vise à affirmer l'engagement du CISSS de Chaudière-Appalaches à mettre en place différentes mesures :

- Sensibiliser les travailleurs à la problématique de la violence conjugale en leur fournissant de l'information et des outils, afin d'identifier, de réagir adéquatement et de soutenir une personne victime de cette violence;
- Connaître les ressources disponibles afin de diriger les personnes victimes de violence conjugale vers ces ressources;
- Rendre l'environnement de travail aidant et sécuritaire pour les personnes victimes de violence conjugale et leurs collègues.

5. Principes directeurs

Soutien et confidentialité

Le service de la prévention, santé et sécurité au travail (SPSST) a été mandaté par l'organisation afin de soutenir la personne victime de violence conjugale. Celui-ci a pour mission d'accompagner les différents acteurs impliqués (victime, témoin, personne recevant un dévoilement, gestionnaire, agresseur, bienveillant, etc.) dans un dévoilement.

Tous les individus ont droit à la confidentialité. La divulgation de certaines informations ne pourra se faire qu'en obtenant l'approbation préalable de l'individu concerné ou dans les cas de situation d'urgence où la sécurité d'une personne ou d'un groupe de personnes serait compromise.

Le SPSST peut suggérer des mesures d'accommodement temporaires, entérinées par l'organisation, et personnalisées en fonction des besoins de la personne.

Santé et sécurité en milieu de travail

Le CISSS de Chaudière-Appalaches met en place des moyens pour identifier les risques liés à la violence conjugale et des mesures visant à atténuer ces risques dans les différents milieux de travail.

En cas de dévoilement et lors de situations à risque, le SPSST peut également soutenir la victime et le gestionnaire dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de sécurité individuel en milieu de travail afin de s'assurer que l'environnement de travail est aidant et sécuritaire pour elle et pour les collègues de travail.

À tout moment, une victime peut décider de mettre fin aux accommodements mis en place selon le cas et au soutien offert de la part de l'établissement. Si tel est son désir, la victime se doit d'en informer les personnes concernées. Également, l'organisation pourrait décider à son tour de mettre fin aux accommodements si la victime est en mesure d'assurer elle-même sa sécurité sans compromettre la sécurité des collègues de travail ou que les mesures deviennent excessives.

Soutien non discriminatoire

Des mesures raisonnables seront prises par l'établissement afin de s'assurer que les politiques et les pratiques de travail mises en place ne soient aucunement discriminatoires à l'égard d'un membre du personnel victime de violence conjugale.

6. Responsabilités

Le service désigné de l'application de la présente politique en vue de l'atteinte des objectifs énoncés est le service de la prévention en santé, sécurité au travail (SPSST).

La personne-ressource est l'agente de gestion du personnel, santé psychologique du SPSST.

Comité de direction (CDD)

- Adopte et applique les principes déterminés par les orientations organisationnelles de la présente politique;
- S'engage à déployer les moyens et les ressources permettant de prévenir la santé et la sécurité du personnel en contexte de violence conjugale se manifestant dans le milieu de travail;
- S'engage à mettre en place des mesures afin d'assurer la sécurité du personnel en matière de violence conjugale sur les lieux de travail, à mettre en place des moyens pour analyser l'environnement et ainsi, de minimiser les caractéristiques physiques et organisationnelles susceptibles d'exposer les membres du personnel à des actes violents;
- S'assure que les directeurs de l'établissement et les gestionnaires mettent en place des pratiques de travail qui ne soient aucunement discriminatoires à l'égard d'un membre du personnel victime de violence conjugale;
- Reçoit le bilan annuel des dévoilements par le biais de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques.

Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ)

- Soutient la présente politique, la procédure et les outils en découlant auprès du comité de direction;
- Présente un rapport annuel anonyme des dévoilements au comité de direction.

Tous les services de la DRHCAJ visés par la gestion d'une situation de violence conjugale

- S'assurent, au besoin, de mettre en action les acteurs nécessaires dans la gestion d'une situation de violence conjugale;
- Réfèrent à l'équipe de soutien, lorsqu'il y a un besoin d'aide dans le déploiement d'un plan d'accompagnement;
Le consentement de l'individu concerné doit être obtenu préalablement.

Service de la prévention, santé et sécurité au travail (SPSST)

- Désigne la personne-ressource et l'équipe de soutien au sein de l'organisation;
- Prend connaissance de toutes les déclarations (DAAT-12) reçues et prend action au besoin;
- Évalue, en continu, la présence de facteurs de risque liés aux situations de violence conjugale;
- Collabore et réfère les situations de violence conjugale auprès de l'équipe de soutien du SPSST.

La personne-ressource désignée en violence conjugale du SPSST

- Développe, effectue les mises à jour, assure la diffusion et voit à l'application de la présente politique, de la procédure et des outils permettant le traitement des dévoilements;
- Évalue les besoins de l'établissement et définit un plan d'action des activités en lien avec l'application de la présente politique;
- S'assure de la planification des activités de sensibilisation, d'information et de formation;
- Assure le leadership de l'équipe de soutien du SPSST;
- Élabore le bilan annuel des accompagnements effectués.

L'équipe de soutien du SPSST

- Reçoit des dévoilements en vertu de la présente politique;
- Cible les besoins en fonction de la situation spécifique;
- Réfère vers les ressources spécialisées en matière de violence conjugale;
- Recommande des mesures d'accommodement et de sécurité adaptées, le cas échéant;
- Accompagne, au besoin, les acteurs concernés dans la gestion de la situation;
- Assure le suivi nécessaire en fonction des besoins;
- Fourni des conseils et du soutien concernant toute question relative à la prévention en matière de violence conjugale en milieu de travail et des mécanismes de traitement des dévoilements;
- Collige des données découlant des dévoilements reçus, tout en assurant la confidentialité.

Téléphone : 418 380-8996 poste 82240

Courriel : soutien.violence.conj.fam.cisssca@ssss.gouv.qc.ca

Les membres de l'équipe de soutien n'agissent pas à titre d'intervenant psychosocial en violence conjugale, mais agissent plutôt dans un rôle d'accompagnement.

Le gestionnaire

- Voit au respect et à l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité;
- Évalue, en continu, la présence de facteurs de risque liés aux situations de violence conjugale au sein de son(ses) service(s);
- Sensibilise le personnel sous sa responsabilité en matière de prévention et de gestion de la violence conjugale en milieu de travail ainsi que les impacts associés;
- Prend les moyens raisonnables pour assurer un milieu de travail aidant, sécuritaire et sensibilise à la violence conjugale;
- Prend immédiatement les mesures nécessaires afin de soutenir et accompagner la victime de violence conjugale lors d'un doute raisonnable, de la réception d'une information ou après en avoir eu connaissance en se référant à la boîte à outils destinée aux gestionnaires, disponible dans l'intranet;
- Participe activement à l'élaboration de mesures d'accompagnement (mesures d'accommodement / de sécurité) et à l'application de celles-ci, lorsque la situation le requiert, afin d'assurer la sécurité de la victime et des employés mis à risque dans une situation de violence conjugale.

Les associations syndicales

- Collaborent à l'application et à la diffusion de la présente politique;
- Respectent les engagements de confidentialité découlant de l'application de la présente politique;
- Effectuent, auprès de leurs membres, la promotion des activités et des outils de sensibilisation à la violence conjugale en milieu de travail;
- Portent attention aux besoins de leurs membres en matière de violence conjugale;
- Portent attention aux signes de la violence conjugale dans la vie de leurs membres;

- Soutiennent et orientent leurs membres vers les ressources externes spécialisées;
- Réfèrent ou interpellent l'équipe de soutien selon les besoins;
- Collaborent avec l'employeur dans les situations nécessitant une entente particulière.

Le personnel

- Prend connaissance de la présente politique;
- Assiste aux séances d'information et aux formations de sensibilisation entourant la violence conjugale;
- Se réfère à la boîte à outils disponible afin de connaître la marche à suivre lorsqu'une personne est témoin d'une situation de violence conjugale ou reçoit un dévoilement;
- Prend action immédiate lorsqu'il est témoin d'une situation de violence conjugale ou qu'il reçoit un dévoilement soit, en référant la victime aux ressources disponibles ou en contactant une personne de soutien (ex. gestionnaire, [équipe de soutien interne](#) (bienveilleur, etc.);
- Dirige, lorsque nécessaire et souhaité, la victime vers les ressources d'aide disponibles ou vers [l'équipe de soutien](#);
- Assure la confidentialité des informations lorsqu'il est mis au courant d'une situation de violence conjugale afin de ne pas contribuer aux rumeurs qui peuvent mettre en péril la sécurité de la victime, des collègues et également détériorer le climat de travail ;
- Collabore au maintien et/ou au retour au travail de la personne.

7. Révision

Cette politique est révisée aux trois (3) ans ou au besoin par le service de la prévention, santé et sécurité au travail.

**Centre intégré
de santé et de services
sociaux de Chaudière-
Appalaches**

Québec 