


<p>Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale</p> 	POLITIQUE
	Code : PO-63
	Direction responsable : Direction des ressources humaines
	Adoptée au comité de direction le : 27 février 2024
	Révisée le : N/A
Entrée en vigueur le : 27 février 2024	
TITRE : Politique relative à la prévention de la violence conjugale et familiale en milieu de travail	

CONSULTATIONS	
<input checked="" type="checkbox"/> Comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers (CECII) <input checked="" type="checkbox"/> Comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers auxiliaires (CECIIA) <input checked="" type="checkbox"/> Comité exécutif du conseil multidisciplinaire (CECM) <input checked="" type="checkbox"/> Comité exécutif du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CECMDP) <input checked="" type="checkbox"/> Conseil des sages-femmes <input checked="" type="checkbox"/> Directions <input checked="" type="checkbox"/> Commissaire aux plaintes <input checked="" type="checkbox"/> Médecins examinateurs	<input checked="" type="checkbox"/> Gestionnaires <input checked="" type="checkbox"/> Association des cadres (AGESSS) <input checked="" type="checkbox"/> Instances syndicales <input checked="" type="checkbox"/> Comité de direction <input checked="" type="checkbox"/> Regroupement des maisons des femmes

1. MISE EN CONTEXTE

La violence conjugale et familiale est un problème grave et persistant qui n'épargne pas les travailleuses et les travailleurs du Québec. Elle entraîne non seulement des conséquences considérables sur les personnes victimes et leurs proches, mais elle peut également avoir des répercussions importantes sur les employeurs telles qu'une diminution de productivité, des coûts plus élevés en matière de santé et d'absentéisme. L'augmentation du télétravail causée par la pandémie de COVID-19 a créé un contexte social favorisant la violence conjugale et familiale.

La violence conjugale et familiale est reconnue comme un problème d'ordre social. Depuis octobre 2021, le gouvernement (ministère du Travail, de l'Emploi et la Solidarité sociale) a adopté une nouvelle obligation pour l'ensemble des employeurs concernant la violence conjugale et familiale.

Les victimes comme les auteurs de violence conjugale et familiale sont susceptibles de fréquenter un milieu de travail. Le milieu de travail constitue donc un lieu propice pour détecter les situations de violence conjugale et familiale et en limiter les répercussions, et ce, par la contribution du personnel, des équipes et des gestionnaires à créer un milieu de travail où les personnes victimes se sentent soutenues et en sécurité.

Ainsi, comme employeur québécois, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la Capitale-Nationale valorise le respect, la bienveillance ainsi que la santé et la sécurité du personnel et souhaite être proactif dans la lutte contre la violence conjugale et familiale en devenant un milieu de travail sensibilisé et allié contre celle-ci.

2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La présente politique a pour objectif de définir et de communiquer les moyens permettant d'assurer la santé et la sécurité du personnel, dans une approche préventive, en contexte de violence conjugale et familiale en milieu de travail.

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale témoigne de son engagement à lutter contre la violence conjugale et familiale par la mise en place des différentes mesures suivantes :

- Informer et sensibiliser le personnel et les gestionnaires à la problématique de violence conjugale et familiale;
- Outiller le personnel et les gestionnaires afin de repérer, de soutenir, d'accompagner et de référer adéquatement le personnel victime de violence conjugale et familiale;
- Offrir un environnement de travail aidant et sécuritaire pour les personnes victimes de violence conjugale et familiale et leurs collègues;
- Établir des moyens à mettre en œuvre pour favoriser le maintien et la réintégration au travail des personnes victimes de violence conjugale et familiale, à l'intérieur des limites des ressources disponibles et des exigences légales applicables.

3. FONDEMENTS LÉGAUX

Les principales assises juridiques et administratives de la présente politique sont :

- La Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) (LSST);
- L'article 51.16 de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, LQ 2021, c. 27;
- La Politique relative à la promotion de la civilité et à la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (PO-05);
- La Politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail (PO-32);
- La Politique sur la santé et le mieux-être des personnes au travail (PO-18);
- La Politique relative au télétravail (PO-51);
- Les conventions collectives nationales et les dispositions locales en vigueur;
- Le code d'éthique du CIUSSS de la Capitale-Nationale et des différents ordres professionnels;
- Le Rapport québécois sur la violence et la santé (Institut national de santé publique de Québec);
- Le Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale (2018-2023).

4. PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes directeurs qui guident la présente politique sont les suivants :

Milieu sensibilisé et allié contre la violence conjugale et familiale

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale reconnaît l'importance de la contribution des personnes à la réalisation de sa mission. Soucieux de favoriser la santé et le mieux-être des individus, il considère que chaque membre du personnel a le droit de travailler dans un environnement harmonieux, sain et sécuritaire et exempt de violence sous toutes ses formes. Il importe de souligner que, de par sa mission, le CIUSSS de la Capitale-Nationale offre également des ressources de soutien à la population qui vit des difficultés telles que la violence conjugale et familiale.

Les valeurs organisationnelles de bienveillance, de respect, de collaboration, de responsabilisation et d'audace animent la philosophie de gestion de l'organisation en ce sens et favorisent l'actualisation de cette politique en cohérence avec la valorisation des personnes et l'objectif de devenir un milieu sensibilisé et allié contre la violence conjugale et familiale.

Responsabilité en milieu de travail

Il est reconnu que la violence conjugale et familiale ne s'arrête pas au seuil du domicile des personnes.

Selon l'article 51.16 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail :

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.

Ainsi, que la violence conjugale et familiale s'exerce en dehors des lieux du travail ou qu'elle se poursuive sur les lieux du travail, le CIUSSS de la Capitale-Nationale souhaite créer un environnement propice aux dévoilements et à la mise en place de mesure de soutien pour les employés victimes.

Responsabilité partagée

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale adhère au principe de responsabilité partagée entre l'individu et son milieu de travail (individuelle, collective et organisationnelle).

Ainsi, que la violence conjugale et familiale s'exerce en dehors des lieux du travail ou qu'elle se poursuive sur les lieux du travail, une personne vivant une situation de violence conjugale et familiale est encouragée à chercher l'aide et le soutien dont elle a besoin.

Prévention et sensibilisation

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale s'engage à promouvoir et à rendre disponible la présente politique et à mettre en place des moyens pour permettre le soutien aux personnes victimes.

5. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toute personne contribuant directement ou indirectement à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale (ex. : salariés, cadres, hors-cadre, membres du conseil d'administration, médecins, résidents, chercheurs, personnel de recherche, stagiaires, étudiants et bénévoles).

Elle s'applique dans toutes les situations qui ont un lien avec le travail, sur les lieux du travail ou en dehors des lieux habituels de travail.

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

Elle s'applique lors de l'utilisation inappropriée des technologies de l'information (ex. : réseaux sociaux, blogue, message texte, etc.), et ce, peu importe où se trouve l'auteur de la violence ou l'employé du CIUSSS de la Capitale-Nationale visé par celle-ci.

6. DÉFINITIONS¹

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 marquées par la montée de la tension, l'agression, la déresponsabilisation, la rémission et la réconciliation. À ces phases correspondent chez la personne 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, au contraire, un moyen choisi pour dominer l'autre personne et affirmer son pouvoir sur elle. Elle peut être vécue dans une relation maritale, extramaritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.

Violence familiale

La violence familiale est faite par une personne dans le but de contrôler ou de faire du tort à un membre de sa famille. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique, psychologique et économique. Elle comprend aussi des comportements abusifs ainsi que de la négligence.

Personne victime

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

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 CIUSSS de la Capitale-Nationale (ex. : chambre d'un usager, corridor, stationnement, domicile d'un usager, toilettes, cafétéria, escalier, domicile du salarié dans un contexte de télétravail) et tout autre endroit où ont lieu des activités reliées au travail (ex. : conférences, réunions, activités sociales ou professionnelles) durant les heures habituelles et hors des heures habituelles de travail.

Service responsable de l'application de la politique

Service désigné par le président-directeur général (PDG) de l'organisation et responsable de l'application de la présente politique en vue de l'atteinte des objectifs énoncés. Pour le CIUSSS de la Capitale-Nationale, il s'agit du Service de la qualité de vie au travail (QVT) de la Direction des ressources humaines.

¹ Gouvernement du Québec, Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale, 1995, p. 23, [En ligne] http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/violences/Prevenir_depister_contrer_Politique_VC.pdf

https://www.feep.qc.ca/wp-content/uploads/2022/03/Politique_Violence-conjugale_Modele_Mars-2022.docx

<https://www.inspq.qc.ca/en/node/11024>

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

CNESST

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

Personnes-ressources désignées en violence conjugale et familiale

Personnes désignées par le service responsable de l'application de la présente politique en vue de l'atteinte des objectifs énoncés. Ces personnes n'agissent pas à titre d'intervenant ou d'intervenante en violence conjugale et familiale.

Dévoilement

Attirer l'attention de son gestionnaire et des personnes-ressources désignées sur une situation de violence conjugale et familiale. Le dévoilement est confidentiel, peut se faire verbalement ou par écrit et agit à titre de drapeau rouge afin de soutenir, de référer, de prévenir et/ou d'accommoder la personne victime, le cas échéant.

7. MODALITÉS

Confidentialité en cas de dévoilement

En tout temps, le droit au respect de la vie privée de la personne victime de violence conjugale et familiale est un élément essentiel afin d'assurer un environnement de travail ouvert aux dévoilements.

La personne victime de violence conjugale et familiale a le droit de choisir les informations qu'elle souhaite transmettre et à qui.

Ainsi, toute personne impliquée dans un dévoilement doit s'engager à la confidentialité entourant ce dévoilement.

Les renseignements relatifs à un dévoilement, incluant notamment l'identité de la personne victime, de l'agresseur et des personnes témoins, seront traités avec discrétion par toutes les personnes impliquées, y compris celles qui interviendront, à moins que la divulgation de tels renseignements ne soit nécessaire et autorisée préalablement par la personne victime. La confidentialité pourrait être levée uniquement si la sécurité de la personne victime ou de celle d'autrui est en danger.

Afin d'assurer la confidentialité des dévoilements et de permettre à toute personne de signaler une situation, de demander de l'aide et d'être référée aux ressources externes, et ce, en toute confidentialité, des personnes-ressources désignées en violence conjugale et familiale sont nommées au sein de l'organisation.

Soutien en cas de dévoilement

En cas de dévoilement, les personnes-ressources désignées en violence conjugale et familiale et/ou le gestionnaire de la personne victime peuvent s'informer de ses besoins, lui présenter les mesures d'accommodement possibles afin de lui assurer un milieu de travail sain et exempt de violence conjugale et familiale et évaluer avec elle lesquelles peuvent être adaptées à sa situation.

De plus, si la situation présente un risque accru, les personnes-ressources désignées et/ou le gestionnaire peut, en collaboration avec la personne victime et avec son accord, élaborer et mettre en œuvre un plan de sécurité individuel en milieu de travail afin de s'assurer que l'environnement de travail soit sécuritaire pour celle-ci et pour les collègues de travail.

Voici quelques exemples de situations indiquant un risque accru :

- Une présence non souhaitée de l'auteur de la violence conjugale et familiale sur le lieu de travail ou aux alentours, que celle-ci soit récurrente ou non;
- Comportements harcelants et/ou menaçants à l'endroit de la victime et/ou de ses collègues de travail et/ou envers l'organisation;
- Une ordonnance d'interdiction de contact, que celle-ci soit respectée ou non;
- Des inquiétudes exprimées par la victime au sujet de sa sécurité, notamment en contexte de rupture.

Mesures non discriminatoires

L'organisation s'engage, dans le cadre des mesures d'accommodement et de soutien mises en place, à s'assurer que les politiques et les mesures ne soient pas discriminatoires à l'égard d'un membre du personnel victime de violence conjugale et familiale. Ainsi, lors de la mise en place de mesures, l'organisation considère avec souplesse et ouverture l'ensemble des besoins de la personne victime, et ce, à l'intérieur des limites des ressources disponibles et des exigences légales applicables.

Droit de la personne victime de mettre fin aux mesures

Une personne victime peut décider de mettre fin, à tout moment, aux mesures d'accommodement mises en place selon le cas et au soutien offert de la part de l'organisation. Si tel est son désir, elle se doit d'en informer les personnes-ressources désignées en violence conjugale et familiale et/ou le gestionnaire.

Mesures d'accommodement possibles

La Procédure relative à la prévention de la violence conjugale et familiale en milieu de travail prévoit les mesures d'accommodement possibles prévues par l'organisation lors de dévoilement.

Accompagnement de la personne victime

Toutes les personnes sont encouragées, selon leur niveau d'aisance, à apporter de l'écoute et du soutien à une personne victime de violence conjugale et familiale. En cas de doute de violence conjugale et familiale ou lors d'un dévoilement de situation de violence conjugale et familiale, se référer à l'annexe II (Modèle d'accompagnement en cas de doute de violence conjugale et familiale ou en cas de dévoilement) de la Procédure relative à la prévention de la violence conjugale et familiale en milieu de travail.

8. RESPONSABILITÉS

8.1 TOUTE PERSONNE CONTRIBUANT À LA RÉALISATION DE LA MISSION DU CIUSSS DE LA CAPITALE-NATIONALE

- Prendre connaissance de la présente politique et de ses mises à jour, le cas échéant;
- Participer aux séances d'information et aux formations de sensibilisation entourant la violence conjugale et familiale;
- Offrir de l'écoute et du soutien auprès de la personne victime, selon son niveau d'aisance;
- Référer la personne victime, lorsque celle-ci le souhaite, vers les ressources d'aide disponibles ou vers les personnes-ressources désignées en violence conjugale et familiale;

- Se référer à l'annexe I (Violence conjugale et familiale « Que faire si... ») de la Procédure relative à la prévention de la violence conjugale et familiale en milieu de travail afin de connaître les actions possibles;
- Lorsque témoin direct d'une situation de violence conjugale et familiale en milieu de travail :
 - Adresser la situation de violence conjugale et familiale en milieu de travail aux personnes-ressources désignées ou à son gestionnaire;
- Assurer la confidentialité des informations lorsqu'elle est mise au courant d'une situation de violence conjugale et familiale afin de respecter la personne victime, de ne pas contribuer aux rumeurs qui pourraient mettre en péril sa sécurité et détériorer le climat de travail.

8.2 LE COMITÉ DE DIRECTION

- Adopter la Politique relative à la prévention de la violence conjugale et familiale en milieu de travail ainsi que ses mises à jour;
- Voir au respect et à l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité;
- S'assurer que les personnes sous sa responsabilité reçoivent l'information, la formation et le soutien nécessaires en matière de prévention de la violence conjugale et familiale.

8.3 LES GESTIONNAIRES

- Voir au respect et à l'application de la présente politique par l'ensemble des personnes sous leur responsabilité;
- S'assurer que les personnes sous leur responsabilité reçoivent l'information, la formation et le soutien nécessaires en matière de prévention de la violence en milieu de travail;
- Prendre les moyens raisonnables pour assurer un milieu de travail aidant, sécuritaire et sensibilisé à la violence conjugale et familiale;
- Être proactifs en prenant rapidement les mesures nécessaires pour qu'une intervention soit effectuée afin de soutenir et de référer les personnes victimes de violence conjugale et familiale lors d'un dévoilement ou dès la réception d'une information transmise ou après en avoir eu connaissance;
- Veiller à ce que les recommandations et les mesures nécessaires soient appliquées pour sécuriser la personne victime;
- Collaborer, avec la personne victime et les personnes-ressources désignées, à la mise en place des moyens et des mesures d'accommodement possibles en milieu de travail et pour l'élaboration d'un plan individuel de sécurité;
- Les gestionnaires n'agissent pas à titre d'intervenant.

8.4 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

8.4.1 SERVICE RESPONSABLE DE LA PRÉSENTE POLITIQUE - SERVICE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Nommer les personnes-ressources désignées;

- Organiser des activités de sensibilisation, d'information et de formation concernant la présente politique, ses objectifs et les modalités en cas de dévoilement;
- Voir à la diffusion et à l'application de la présente politique en vue d'atteindre les objectifs énoncés;
- S'assurer que des procédures et des outils permettant notamment l'atteinte des objectifs en matière de traitement des dévoilements de la présente politique soient élaborés et diffusés;
- Voir au développement ainsi qu'au maintien des compétences des personnes-ressources désignées.

8.5. LES PERSONNES-RESSOURCES DÉSIGNÉES EN VIOLENCE CONJUGALE ET FAMILIALE

- Accompagner et soutenir les personnes victimes, les témoins, les gestionnaires et toute personne ayant des questionnements concernant la prévention de la violence conjugale et familiale en milieu de travail de la présente politique;
- Recevoir les dévoilements, prendre contact avec la personne qui a fait le dévoilement, s'informer de ses besoins de soutien au regard de l'application de la présente politique;
- Diriger les personnes victimes vers les ressources spécialisées en violence conjugale et familiale;
- Recommander, en collaboration avec la personne victime et le gestionnaire, s'il y a lieu, les mesures de soutien, les accommodements et les actions à mettre en place lors de l'élaboration d'un plan individuel de sécurité, le cas échéant;
- La personne-ressource désignée en violence conjugale et familiale n'agit pas à titre d'intervenant.

8.6. ASSOCIATIONS DE CADRES, DE SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS

- Prendre connaissance de la présente politique et de ses mises à jour, le cas échéant;
- Collaborer à l'application et à la diffusion de la présente politique;
- Favoriser la prise de connaissance des outils et des ressources disponibles auprès de leurs membres;
- Respecter les engagements de confidentialité découlant de l'application de la présente politique.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 27 février 2024 à la suite de l'adoption par le comité de direction.